

PROPUESTA DE PLAN NACIONAL SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

INTRODUCCIÓN

El presente proceso liderado por la oficina de derechos humanos del Ministerio de Asuntos Exteriores para la elaboración del Plan Nacional de Derechos Humanos y Empresa, se enmarca en un proceso participativo que incluye a sociedad civil, empresas y administración pública.

Respecto a la construcción del plan se ve de manera positiva la constitución de grupos de trabajo a partir de la recolección de borradores por parte de las diversas organizaciones y empresas que presenten sus aportaciones. Para el desarrollo de esta labor, se puede utilizar foros de opinión; uso de wiki como herramienta para construir documentos a partir de aportaciones de cada miembro, así como las sesiones de trabajo presenciales.

Respecto al material de discusión, se debería contemplar como marco de trabajo de referencia, las aportaciones, entre otros, del IHRB y otras experiencias sectoriales que ya se están trabajando en otros marcos como la Comisión Europea. En este sentido, sería conveniente trabajar bajo una orientación sectorial – sin perder de vista una normativa integral – con el objetivo de identificar correctamente riesgos específicos y construir más fácilmente las buenas prácticas sobre las cuales sentar bases y promoción en las empresas.

El proceso de elaboración del plan nacional y su posterior aplicación debe contemplar contar con recursos necesarios para desarrollar acciones de promoción y sensibilización de estas materias en la sociedad y en las propias empresas

Respecto a la naturaleza resultante del texto se propone un resultado basado en los principios de Ruggie, que incorpore “una inteligente mezcla entre enfoques voluntarios y legislativos”

La estructura del texto se debe guiar en base a los principios rectores, incorporando en cada uno de ellos aspectos regulatorios y políticas de incentivo y promoción.

El objetivo de la propuesta se basa en mejorar el alcance del gobierno en el deber de proteger el cumplimiento del respeto y protección por parte de las empresas respecto a los derechos humanos; sistematizar las normas y mecanismos que protegen y regulan los múltiples y diferentes derechos humanos; así como las medidas y mecanismos de protección aplicables a los mismos. En base a:

- 1) Unas políticas de promoción e incentivos de la implantación de los derechos humanos aplicables no sólo a las grandes empresas, sino también a las PYMEs.
- 2) Regular y universalizar los aspectos cruciales que dan credibilidad y rigor a la aplicación de los derechos humanos: el reporte de las empresas a las partes interesadas y a la sociedad en general y la verificación de dicho reporte, que se puede llamar Plan de Cumplimiento sobre DDHH.
- 3) Una tarea de fomento, es decir, de educación y formación, información y apoyo técnico para el desarrollo de los derechos humanos entre los diversos agentes de la sociedad civil, en toda la sociedad en general, y entre las empresas y sus directivos en particular.
- 4) Una mediación entre las partes interesadas y las empresas, mediante la creación de instrumentos de deliberación y concertación.
- 5) Los poderes públicos tienen también que impulsar dentro del mismo Estado, en todas sus actividades económicas, empresas públicas y organismos públicos, las mismas pautas de conducta responsable que intentan promover en la sociedad. Tienen que utilizar los principios de los derechos



Economistas
sin Fronteras



humanos como guía para toda la normativa administrativa, con el fin de proteger, entre otros, los derechos de los consumidores, no permitir las agresiones a los colectivos más vulnerables, alcanzar la máxima observancia de estándares laborales dignos y no discriminatorios, respetar el medioambiente, y erradicar cualquier corrupción así como cualquier otro aspecto en el que se identifique una desprotección de derechos básicos.

1. Conceptos básicos

Definición de los conceptos esenciales que aparecerán frecuentemente en el plan.

Basándose en la práctica de los Estados y las normas internacionales, el informe concluye lo siguiente:

Debida diligencia: origina herramientas jurídicas que los Estados deben utilizar para asegurar que el comportamiento empresarial cumpla con las expectativas sociales, incluyendo las normas establecidas en la ley. En este sentido, el primer enfoque impone una debida diligencia como requisito de cuestión de cumplimiento reglamentario. El segundo enfoque regulador ofrece incentivos y beneficios a las empresas, a cambio de ser capaz de demostrar la práctica de la diligencia. Un tercer enfoque es que los Estados fomenten la debida diligencia a través de mecanismos de transparencia y divulgación. Una cuarta categoría implica una combinación de uno o más de estos enfoques.

I. EL DEBER DEL ESTADO DE PROTEGER

1. Elementos mínimos del deber del estado de proteger.

El Estado debe garantizar el cumplimiento del plan íntegramente, para lo cual debe establecer medidas normativas que permitan la debida diligencia de las empresas en relación al respecto, protección y mecanismos de reparación en el ámbito de los derechos humanos.

Para ello se propone:

1. Definir lo que se entiende por debida diligencia de las empresas, en cuanto al respeto protección y mecanismos de reparación sobre la relación de empresas y derechos humanos. Con el objetivo de evitar dualidades, falta de evidencias concluyentes, falta de sistemas de información adecuados para la información relevante, entre otros.
2. Establecer mecanismos de responsabilidad penal, que pueda surgir de los actos de las empresas o conductas de sus empleados o agentes o de las filiales respecto a las actuaciones u omisiones de éstas, respecto la debida diligencia para la prevención de los delitos en contra de los derechos humanos, a lo largo de sus operaciones a nivel mundial.

En este sentido, una empresa puede ser considerada “penalmente responsable de los actos de sus directores, gerentes o empleados que gestionan la empresa o trabajar bajo la dirección de uno de los anteriores, si el acto se cometió en nombre de la empresa, a menos que la compañía haya adoptado e implementado eficazmente un programa de cumplimiento adecuado anterior a la comisión del delito. Con el fin de ser exonerado, la empresa deberá presentar: (a) que los individuos en cuestión cometió el delito en su propio nombre y no en nombre de la Compañía, y (b), y que una empresa ha adoptado adecuada, efectiva y específica medidas internas de cumplimiento” (Ley italiana 231/2001, 24)

3. Obligatoriedad de un Programa o Plan de Cumplimiento de las empresas y derechos humanos, que contemple mecanismos de control interno de prevención de delitos. Según directrices nacionales efectivas para la industria.
4. Creación de un órgano de control, como iniciativa independiente y facultades de inspección sobre las empresas, que vigile la existencia y cumplimiento del **Programa de Cumplimiento de los DDHH**.
5. Establecer sistemas jurídicos que prevean la responsabilidad civil contra una empresa por causar un daño o perjuicio sobre los derechos humanos, incluidos los actos derivados de no actuar con la

debida diligencia para prevenir tales daños causados por su propia conducta o por sus empleados o agentes, o por las empresas pertenecientes al grupo a lo largo de sus operaciones a nivel mundial.

6. Crear, promover y desarrollar un mayor uso de la regulación administrativa para garantizar que las actividades vinculadas con el negocio contemplan el principio de debida diligencia en el ámbito de los derechos humanos. Mejorar las regulaciones existentes en los ámbitos: laboral, medio ambiente, protección de los consumidores, discapacitados, relación de empresas y pueblos originarios, género, libertades, acceso a la justicia y mecanismos de reparación y otras actividades empresariales en las que puede ejercer influencia.
7. La defensa de las empresas – en el derecho penal, civil o administrativo – debe basarse en pruebas que certifiquen que la empresa ha adoptado y aplicado medidas que eran adecuadas y eficaces en relación con el riesgo de los derechos humanos. La mera presencia de políticas de derechos humanos no puede considerarse suficiente para exonerar a una empresa de responsabilidad.

2. Observaciones sobre el marco normativo

Legislación nacional que deba tenerse en cuenta para definir las disposiciones y medidas del plan, así como las reformas legislativas que deberían llevarse a cabo para su adecuación a los principios Ruggie.

Respecto al marco normativo de los derechos humanos, resulta fundamental por parte del Estado establecer políticas públicas a favor de los derechos humanos que se implementen de forma transversal en toda la administración.

El Estado debe instrumentar sus relaciones con la empresa teniendo en cuenta cuestiones de los derechos humanos dentro de la esfera de su actuación como contratista, consumidor, inversor o financiador; ha de tenerlos en cuenta a la hora de diseñar sus políticas públicas, actuaciones y leyes (Por ejemplo, en el proyecto de ley de contratos públicos, la normativa sobre ayuda a la exportación, etc.).

Para ello se requiere regular y universalizar los aspectos cruciales que den credibilidad y rigor a los **Programas de Cumplimiento de los DDHH** de las empresas, la información de la empresa a las partes interesadas debe ser verificable, y se debe proponer una estandarización de la información a entregar por parte de las empresas en pos de la transparencia.

- Contratación Pública ética. Impulsando dentro del Estado, en todas sus actividades económicas, empresas públicas y organismos públicos, las mismas pautas de conducta responsable que demanda de los demás actores sociales; la adopción de una conducta ejemplarizante, especialmente en la contratación pública. Esto implicaría la exigencia de determinados requisitos en términos de los derechos humanos a aquellas empresas que aspiren a contratar con la Administración, requisitos que se extiendan a su vez, a la cadena de valor.

El informe de R. Howitt, aprobado por el Parlamento Europeo, afirma que los países miembros de la Unión Europea deben apoyar la implantación de los derechos humanos a través de la aplicación de cláusulas sociales y ambientales en los contratos de compra pública, descalificando a las empresas vinculadas a casos de corrupción. Recomienda la utilización de las Directivas Europeas sobre Compras Públicas para promover criterios sociales y medioambientales entre proveedores potenciales de la Administración, aplicar criterios estrictos en estos ámbitos, así como descalificar a empresas cuando se considere necesario.

Asimismo recalca la importancia de integrar los principios de los derechos humanos en las políticas comerciales, a través de la inclusión de cláusulas vinculantes en los acuerdos comerciales.

- Ayudas públicas. Incluir los principios de los derechos humanos como criterio valorativo para conceder ayudas públicas a los distintos sectores empresariales, así como desarrollar mecanismos de control posteriores a la concesión, para garantizar el cumplimiento de dichos principios. Es

particularmente importante valorar los principios de los derechos humanos, mediante **Programa de Cumplimiento de los DDHH** en las empresas que acceden a ayudas y planes dirigidos a la internacionalización de la empresa a través de organismos tales como CESCE, ICEX o COFIDES. A través del crédito o el apoyo a la exportación y la inversión española en el extranjero, el gobierno es co-responsable de la conducta de las empresas en otros países; por esta razón, debería asegurar que éstas respetan y fomentan los derechos humanos de las comunidades en las que trabajan.

Serían susceptibles de introducción de criterios valorativos, entre otros los siguientes instrumentos:

- a. Programas de cooperación Económica y Financiera: S.G. de Fomento Financiero de la Internacionalización y Subd. Grales. Bilaterales (COMINVER).
 - b. Línea de Financiación de Estudios de Viabilidad de Proyectos y Programas Modalidad Pública (FEV): S.G. de Fomento Financiero de la Internacionalización (por ejemplo, mejorando condiciones de financiación para los estudios que incorporen expresamente el respeto, protección y mecanismo de reparación de los derechos humanos)
 - c. Programa de Financiación de Grandes Inversiones Españolas en el Exterior PROINVE: ICO. (por ejemplo, mejorando las condiciones de financiación en caso de que la empresa se gestione de acuerdo con los principios de derechos humanos. El grado de mejora de la financiación puede ser acorde con el grado de implantación de respeto, protección y mecanismos de remediación de la vulneración de los derechos humanos)
 - d. Programa de Apoyo a Proyectos de Inversión de ICEX PAPI (por ejemplo, mejorando el apoyo financiero para las empresas según procesos de respeto, protección y mecanismos de reparación de los derechos humanos)
 - e. Cooperación Internacional. Acompañamiento Empresarial: ICEX.
 - f. Financieros de COFIDES: Participación en el capital social de la empresa titular del proyecto: COFIDES
- Condicionar instrumentos de Ayuda Oficial al Desarrollo (AOD). Establecer los principios de los derechos humanos en la adjudicación de créditos blandos, así como en la participación de operaciones de conversión de deuda por inversiones, como en otros instrumentos ligados a la cooperación al desarrollo. Ambos instrumentos computan como Ayuda Oficial al Desarrollo, por lo que es necesario asegurar su coherencia con los objetivos perseguidos por la política española de cooperación internacional.
 - Inversión Socialmente Responsable (ISR). Fomentando así la inversión como palanca positiva de cambio en este nuevo desarrollo de las empresas. La globalización entendida como la internacionalización y liberalización de los mercados, sobre todo en los mercados financieros, está llevando a un proceso cada vez más intenso de flujos de capitales que viajan de un lado a otro y que tienen una capacidad de influencia directa sobre el desarrollo socioeconómico de la humanidad. Por otro lado, los mercados financieros se han constituido como los principales agentes dinamizadores de los derechos humanos.

A través de una combinación de políticas de intervención y herramientas de promoción, el Estado tiene un papel fundamental que jugar como propulsor de los derechos humanos. En esta línea, la Administración puede seguir las siguientes pautas:

- a) **“Predicar con el ejemplo”**: La Administración debería gestionar los recursos que invierte a través de los mercados financieros contemplando los principios de los DDHH además de los estrictamente financieros. Podría incluir estos criterios en la gestión de su Fondo de reserva de la seguridad social, el fondo de pensiones, así como en el Fondo complementario de Funcionarios Públicos
- b) **Premiar la actitud de inversores socialmente responsables**. Estableciendo políticas fiscales también favorables para quien participe de estos fondos; estableciendo alguna medida compensatoria a las sociedades gestoras al estilo de la legislación establecida para los Fontesoros.

- c) **Condicionar la gestión de los intermediarios financieros**, invitándoles a contemplar en sus riesgos de crédito, los principios de respeto, protección y mecanismos de reparación de los derechos humanos, mediante legislación emitida por el Banco de España:
- Bonificando en el sistema de dotaciones tanto genéricas como específicas.
 - Premiando el consumo de Recursos Propios pro riesgo de crédito y de mercado.

En definitiva, utilizando criterios de la responsabilidad social como guía para toda la normativa administrativa, con el fin de proteger derechos humanos, laborales, de los consumidores y medioambientales.

3. Colectivos/áreas de especial relevancia

Personas o instituciones cuya participación se considere relevante para la elaboración o puesta en práctica del plan.

Cuadros ministeriales, agencias, empresas públicas, poderes (ejecutivo, legislativo y judicial), organizaciones del tercer sector, empresas privadas.

Respecto al poder judicial, se contempla positivamente la formación a jueces y fiscales en materia de empresas y DDHH.

4. Observaciones sobre coherencia política

Oportunidad de imponer condiciones a las empresas para la concesión de créditos y características particulares del régimen al que debería someterse la empresa pública o de capital mixto en relación con las ayudas o apoyo financiero. Sugerencias sobre otros instrumentos nacionales con los que el Plan deba guardar coherencia (ej. con el Plan de RSC).

El Estado español debe colocar especial cuidado en la normativa que provea debida diligencia para hacer frente a través de mecanismos gubernamentales a los siguientes temas:

- Establecer procesos reguladores para la **concesión de licencias, permisos y otras formas de Estado de aprobación de la actividad empresarial**. Estos procesos suelen requerir la debida diligencia por las empresas de la elaboración de **Programa de Cumplimiento de los DDHH** como la base para la aprobación del Estado de la actividad designada. Así como las inversiones, ayuda a la exportación entre otros, que cumplan con garantías al respecto.
- **Aplicar estándares de desempeño**, para la continuidad de empresas como proveedoras del Estado La política de la CFI en materia de derechos humanos de debida diligencia se establece en la Introducción a la Normas de Desempeño: Las empresas deben respetar los derechos humanos, lo que significa que para evitar infringir los derechos humanos de los demás y evitar que la dirección de negocios puede causar o contribuir a tener impactos adversos sobre derechos humanos. Todo ello debe estar contemplado en el **Programa de Cumplimiento de los DDHH** de las empresas.
- Promover que la actual **legislación vigente sobre contratos públicos en la UE** contemple específicamente a la adjudicación de los contratos públicos, condicionar como obligación la debida diligencia y contar **Programa de Cumplimiento de los DDHH**.
- Los fondos del Estado sólo se deberían invertir en empresas que tengan un **Programa de Cumplimiento de los DDHH** basados en los principios de Ruggie, que incluyan al menos:

- a. violaciones graves o sistemáticas de los derechos humanos, como el asesinato, la tortura, la privación de la libertad, el trabajo forzoso, las peores formas de trabajo infantil y la explotación de menores de otro tipo;
 - b. violaciones graves de los derechos de las personas en situaciones de guerra o conflicto;
 - c. el daño ambiental grave;
 - d. la corrupción
 - e. otras violaciones particularmente graves de normas que protejan derechos fundamentales.
- Que los **tratados de comercio** contemplen referencias explícitas a los impactos en DDH. Acuerdos de **tratados bilaterales**, en los esquemas de etiquetado que se incorporen en las prácticas comerciales, los asuntos de derechos humanos.

Políticas de motivación y mediación.

El éxito de las políticas de incentivación requiere la generación de espacios, acciones e instrumentos que animen y promuevan la gestión empresarial basada en los principios de los derechos humanos. Por ello la política de incentivos debe venir acompañada de los siguientes procesos;

- Difusión. Mediante campañas de información, páginas web, redes y asociaciones multi-stakeholder, sobre el impacto positivo que tiene sobre las empresas, la adopción de prácticas socialmente responsables.
- Sensibilización. Contribuyendo a la acumulación de conocimiento y fomento de la investigación y la innovación. Fomentando a través de la educación y formación, información y apoyo técnico para el avance de los derechos humanos en la sociedad en general, y en particular entre las empresas y sus directivos, así como entre miembros de las Administraciones Públicas cuyas funciones están en relación con este ámbito.
- Consolidación de las partes interesadas. Fomentando la asociación entre grupos de interés con la finalidad de estimular el diálogo acerca del papel y la responsabilidad de las partes, mediando entre éstas y las empresas, a través de la creación de instrumentos de deliberación y concertación.

El Estado español debe participar activamente en los organismos multilaterales, con el fin de facilitar, incentivar y promover instrumentos y mecanismos que favorezcan una actuación responsable de las empresas respecto a los DDHH, con independencia del entorno geográfico en el que la realicen. Para ello debe:

- a) Promover en foros internacionales la difusión de los principios de los DDHH, especialmente por parte de los organismos multilaterales de iniciativa financiera.
- b) Fomentar el establecimiento de organismos y /o mecanismos internacionales que reclamen casos de incumplimiento de la legislación internacional en materia de derechos humanos, derechos laborales y protección medioambiental, al estilo del Tribunal Penal Internacional (TPI).
- c) Fomentar la creación y / o activación de políticas, mecanismos e instrumentos de mediación entre partes interesadas de los países en desarrollo y las empresas españolas que actúan en estos países. Particularmente el Estado español debe:
 - Dotar recursos suficientes (financiera y técnicamente) al Punto Nacional de Contacto para permitir que éste pueda desempeñar correctamente la doble misión que tiene encomendada: difundir las Líneas Directrices de la OCDE entre el tejido empresarial español, y mediar entre la empresa y los intereses de los stakeholders de terceros países (con especial importancia de los países empobrecidos).

- Apoyar financiera, técnica e institucionalmente a los Países en Vías de Desarrollo (PVD) para que refuercen sus legislaciones y los mecanismos para su aplicación efectiva, de manera que atraigan inversión de calidad que respete los principios de los DDHH.

d) Desarrollar planes de cooperación bilateral, por ejemplo, mediante iniciativas de partenariado público-privado (PPP). En España, el Plan Anual de Cooperación Internacional incorpora la adopción de una “Estrategia de Promoción del Tejido Económico”. Es necesario que esta vía de colaboración incorpore los principios de los derechos humanos en la selección del socio privado, de manera que se fomente un actuar en coherencia con los derechos humanos en el sector empresarial y se dé mayor coherencia a la presencia española en el exterior. El Plan Director de la Cooperación Española también recoge la posibilidad de impulsar los PPP como nuevos instrumentos de financiación, por lo que sería deseable que, tanto desde la SECI como desde la AECID, se establecieran mecanismos de incorporación de los principios de los DDHH en el establecimiento de requisitos para los PPP.

5. Contenido mínimo de los protocolos de actuación para empresas

Directrices que debería dirigir el Gobierno a las empresas encaminadas al respeto de los derechos humanos.

- Apoyo a la elaboración de guías sectoriales, que promuevan los **Programas de Cumplimiento de los DDHH**, basados en los principios Ruggie.
- Herramientas de identificación de riesgos, de protocolos internos y para comunicar los avances en materias de derechos humanos.
- Actividades de concienciación y conocimientos de los principios rectores a las empresas.
- Obligación de informar por parte de las empresas en cómo incorporan debida diligencia en sus operaciones y en relación a los riesgos de violación, directa o indirecta, de los derechos humanos.

6. Extraterritorialidad

Propuestas sobre el alcance de la legislación nacional y medidas para que esto sea posible. Se puede citar el caso de otros países.

Se propone extender la responsabilidad de las empresas españolas a sus subsidiarias y cadena de suministro situada en terceros países, cuando los proveedores de ésta tengan una dependencia mercantil que supere un volumen de facturación del 70% del total.

Se propone al Estado español que apoye las conclusiones del informe de Howitt, de enero de este año sobre establecer “un sistema de cooperación jurídica transnacional entre la UE y los terceros países signatarios de acuerdos comerciales bilaterales, con el fin de que las víctimas de violaciones de la legislación social o ambiental, o de incumplimiento de los compromisos en materia de RSE por parte de multinacionales y sus filiales inmediatas tengan acceso efectivo a la justicia en el país en que se produjo la violación de la legislación, así como de apoyar la puesta en marcha de procedimientos judiciales internacionales para garantizar, cuando proceda, que se sancionan las infracciones de la ley cometidas por las empresas”

De esta forma el actuar del Estado debe estar en concordancia:

- Que el derecho comercial, las reglas de inversión y regímenes regulatorios promuevan el respeto de los derechos humanos en las empresas que operen fuera de la Unión Europea (siempre que cumplan con el derecho internacional requisitos en relación con el ejercicio de la jurisdicción extraterritorial directa).
- La contratación pública y las garantías de créditos, que hace que el transporte de las inversiones del Estado, en contratos y beneficios para las empresas sea coherente con los principios de Ruggie

sobre los derechos humanos de una corporación y el desempeño ambiental fuera de la Unión Europea.

- Establecer restricciones comerciales que impiden a las empresas de exportación o importación de bienes nocivos para los derechos humanos y el medio ambiente.
- Que los acuerdos de libre comercio y las condiciones impuestas en el comercio preferencial en virtud de regímenes de preferencias que tienen por objeto garantizar los derechos humanos y la protección del medio ambiente en los terceros países en los que operan las empresas europeas.
- Medidas para promover los derechos humanos y la protección del medio ambiente a través de las reglas de inversión internas aplicables a las empresas que operan fuera de la Unión Europea incluyen servicios de promoción, incentivos financieros y fiscales, así como mecanismos de seguros.
- La referencia explícita a las consideraciones de derechos humanos podrían ser incluidos en las evaluaciones de impacto sostenible de las empresas españolas realizadas con anterioridad a la celebración de acuerdos comerciales, para evitar los impactos negativos sobre los derechos humanos, en los nuevos compromisos comerciales con terceros países.
- Que los contratos públicos pueden establecer normas que se aplican también a las filiales de terceros países y proveedores, incluyendo la cadena de producción. Un ejemplo sería tomar en consideración si las empresas tienen una licencia FLEGT en los procesos de toma de decisiones de los Estados miembros de la UE que han adoptado una política de compra verde
- Los tratados bilaterales de inversión (TBI) entre España y los terceros Estados pueden obligar a los terceros Estados a proteger los derechos humanos y el medio ambiente contra los abusos de las empresas dentro de su territorio.
- Se debe contribuir al proceso de actualización permanente de las Directrices de la OCDE mediante el apoyo a las propuestas de incluir un capítulo dedicado o normas sobre empresas y derechos humanos, en consonancia con las sugerencias formuladas por el Representante Especial, incluyendo el alcance de la reforma de la Enfoques Comunes del Grupo de Crédito a la Exportación para los créditos a la exportación.
- Considerar la forma de vincular los resultados de los Puntos de Contacto Nacionales a las consecuencias, como la restricción o denegación de las prestaciones públicas a las empresas españolas que operan fuera de la Unión Europea.

II. EL DEBER DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR.

1. Contenido mínimo Diligencia Debida de las empresas

Medidas que deben incorporar las empresas con el fin de que su actuación esté en consonancia con los derechos humanos.

Las empresas debe incorporar en sus protocolos de actuación y políticas internas un **Programa de Cumplimiento de los DDHH** basados en los principios de Ruggie, que incluyan al menos la aplicación del principio de diligencia debida en referencia a:

- a. violaciones graves o sistemáticas de los derechos humanos, como el asesinato, la tortura, la privación de la libertad, el trabajo forzoso, las peores formas de trabajo infantil y la explotación de menores de otro tipo;
- b. violaciones graves de los derechos de las personas en situaciones de guerra o conflicto;
- c. el daño ambiental grave;
- d. la corrupción
- e. otras violaciones particularmente graves de normas que protejan derechos fundamentales.

Explicar específicamente cómo la Debida Diligencia debe incorporarse dentro de las PYMES

Las PYMES encuentran, en general, mayores obstáculos a la hora de poder destinar recursos a la gestión de los derechos humanos, y por otra parte pueden encontrarse con una menor capacidad de diversificación y elección de proveedores y clientes, siendo su influencia en la cadena de suministro,

habitualmente más reducida. Esto es especialmente preocupante cuando la pequeña y mediana empresa emprende el camino de la internacionalización, y se introduce en países de alto riesgo en el respeto, protección y mecanismos de reparación sobre los derechos humanos. Por ello, parece conveniente desarrollar medidas específicas de incentivación, además de las generales anteriormente señaladas:

- Recepción y difusión de información clara y útil sobre los principios de los DDHH diseñados específicamente según necesidades de la PYME. Por ejemplo, a través de folletos informativos, como los que ya ha ido proponiendo la UE.
- Apoyo en procesos de crear un Plan de Cumplimiento sobre DDHH. En los momentos de inicio, resolviendo dudas y dando respuesta a las controversias que puedan surgir.
- Acreditación por pasos. Reconociendo los pasos dados en la incorporación de un Plan de Cumplimiento de manera progresiva.
- Concesión de subvenciones para la implementación de normas certificables de DDHH en PYMES, así como prestar apoyo financiero necesario para que puedan contar con servicios de auditoría y consultoría que les ayuden a poner en marcha un Plan de Cumplimiento de acuerdo a los principios Ruggie.
- Apoyo a estudios que avancen en metodologías adaptadas a las PYMES para la elaboración de Informes de Sostenibilidad

2. Rendición de cuentas

Mecanismos que permitan evaluar los resultados.

Para la rendición de cuentas por parte de las empresas y su verificación, se deben establecer un marco regulatorio para los Planes de Cumplimiento de las empresas que establezca unos requisitos mínimos de información a ser presentada ante los distintos stakeholders, que sitúe en igualdad de condiciones a todas las organizaciones que lo elaboran homogeneizando la información básica, permitiendo una adecuada valoración de dicha información.

La verificación de la información aportada proporciona transparencia a la misma, y por tanto, confiabilidad. Que es en definitiva, el objetivo del proceso de comunicación.

El reporte como documento público que es, “debe contener datos cuantificables, contrastables y verificables, y se deben expresar forma objetiva e imparcial para facilitar de esta manera a las diversas partes interesadas una opinión más fundamentada sobre los contenidos de la información publicada”, así como “muestra el resultado e impacto económico, social y medioambiental de la actividad de la organización que lo realiza en un período de tiempo determinado” especialmente en relación al respeto, protección y medidas de reparación de los derechos humanos (Foro de Expertos, 2006).

Como herramienta que posibilita el dialogo entre empresas, partes interesadas y el conjunto de la sociedad, al someter los informes a la opinión pública se convierten herramientas de gestión para las organizaciones, evaluando lo que se ha alcanzado o no a la fecha, fortaleciendo la confianza, cooperación y compromiso de los distintos stakeholders. Asimismo, éste a la vez, puede ser presentado ante el Órgano de Control propuesto a ser creado como iniciativa independiente y con facultades de inspección sobre las empresas, que vigile la existencia y cumplimiento de éste.

La comunicación sobre el Plan de Cumplimiento de las empresas respecto a los derechos humanos, debe ser parte de un reporte integrado social, medioambiental y financiero fue puesto de manifiesto la importancia de éste en el informe que elevara al Parlamento Europeo R. Howitt. Dado que los derechos humanos debe ser parte manifiesta a su vez, que la aplicación del principio de debida diligencia no debe estar separada de cuestiones que hacen a la rendición de cuentas corporativa y la gobernanza.

III. ACCESO A LOS MECANISMOS DE REPARACIÓN

1. Mecanismos judiciales de reparación (especial hincapié en la extraterritorialidad)

A qué instancias deberían dirigirse los afectos, cuál debería ser la jurisdicción competente, qué vías de acceso u otras medidas se proponen para facilitar a los perjudicados acudir a los Mecanismos extrajudiciales de reparación tribunales.

Facilitar mecanismos de jurisdicción extraterritorial en los tribunales de la UE para los casos graves de violación de derechos humanos por las empresas radicadas en la UE o por sus filiales o socios comerciales en terceros países; (14. DRAFT REPORT of the Committee on Employment and Social Affairs)

2. Mecanismos internos que debería incorporar la empresa para atender y resolver las quejas que reciba.

Mecanismos internos que debería incorporar la empresa para atender y resolver las quejas que reciba.

Incentivar que las empresas favorezcan el establecimiento de mecanismos de reparación de tal manera que garanticen que las comunidades afectadas pongan en marcha procesos efectivos cuando se enfrenten a posibles repercusiones adversas en sus actividades sobre los derechos humanos, en particular para acceder a información adecuada de las empresas o los gobiernos.

Por parte del Estado se debería dotar de recursos y capacidad a los actores de la sociedad civil que investigan o denuncian posibles o presuntos abusos por parte de empresas o gobiernos.

Los mecanismos de resolución de quejas de las empresas deben estar integrados en una estrategia de planificación a largo plazo de la compañía, que oriente su actuación en este ámbito de forma sólida, más allá de solventar operativas de corto plazo.

Además de los estándares más elevados contenidos en las legislaciones, normativas y disposiciones locales, nacionales e internacionales, y de las mejores prácticas de la industria se recomienda consultar con organizaciones de la sociedad civil especialistas en cada uno de las áreas de derechos humanos de impacto de la empresa.

Las interpretaciones de los estándares contemplados seguirán las interpretaciones autorizadas de los mecanismos especiales del Consejo de Derechos Humanos (incluyendo el Experto Independiente de Naciones Unidas sobre empresa y derechos humanos) y los Órganos de Tratado del sistema internacional de derechos humanos.

Es necesario desarrollar un procedimiento corporativo o general que establezca las pautas y mecanismos necesarios para atender quejas y asumirlo públicamente, y protocolos que permitan vincular a los contratistas de la empresa con esos mecanismos. Así mismo, para paliar una insuficiente formación del personal responsable de implementar estos mecanismos, en temas de derechos humanos, sería aconsejable proporcionarles dicha formación. A estos efectos, la empresa podría suscribir un convenio con una organización con enfoque de derechos (Universidad, Instituto, Ong..) para brindar esta formación al personal y a los contratistas en los temas identificados como pertinentes.

Los mecanismos para la resolución de conflictos diseñados deben ser, en la medida de lo posible, independientes de la propia compañía. Los análisis de Impacto sobre Derechos Humanos deben establecer una línea de base que permita establecer parámetros e indicadores sobre las que realizar el seguimiento de las actividades de la compañía y determinar los acuerdos de compensación en el caso de quejas.

En el caso de indemnización monetaria por impactos negativos sobre los derechos humanos, las acciones sociales o solidarias de la empresa deben ser adicionales y no sustitutivas de su obligación de reparación o indemnización.

Los mecanismos para resolver las quejas que la empresa reciba deben llevar aparejada la necesidad de que las personas afectadas estén informadas de cuáles son estos mecanismos de presentación y seguimiento de quejas y de qué forma pueden acceder a los mismos, así como que exista un sistema de registro de compilación y análisis de las solicitudes presentadas, que incluya también los resultados de las decisiones tomadas.

La transparencia en la información pública de la compañía es fundamental como parte del desarrollo de un protocolo de atención y resolución de quejas:

- Acuerdos suscritos con entidades públicas y grupos de interés
- Registro de quejas/discrepancias presentadas y respuestas dadas por la compañía
- Líneas de base.
- Plan de Acción Derechos Humanos
- Programas de Compensación e Indemnización.
- Fuentes de verificación/documentación asociada al proceso de atención de la queja así como la metodología aplicada (cronogramas, información entregada y recibida, etc.)
- Documentación requerida por las legislaciones nacionales, tanto española como de terceros países
- Evaluaciones/auditorías externas
- Información sobre las evaluaciones/auditorías internas: ¿con qué periodicidad?, ¿quién las realiza?, ¿en qué procesos se integran?, ¿cómo se tratan sus resultados?, ¿a qué criterios/indicadores dan respuesta?
- Flujograma de procesos y responsabilidades dentro del organigrama de la compañía
- Políticas, normas, protocolos, guías que recojan los principios a los que se compromete la compañía en materia de quejas y compensación y los mecanismos para operativizarlos.

La recogida de aportaciones y comentarios a través de la página web de la compañía y la devolución pública de resultados a los stakeholders implicados, constituiría un elevado estándar de aplicación de la política de transparencia y rendición de cuentas de la compañía.

Respecto a las empresas transnacionales, es necesario que éstas adopten una toma de posición expresa respecto a las preocupaciones en materia de derechos humanos en un país determinado en aquellas cuestiones en las que puedan tener relación sus actividades, incluyendo su compromiso público con el respeto y la defensa de los derechos humanos de sus empleados, entre ellos el derecho a la libertad sindical.

3. Criterios de eficacia de los mecanismos extrajudiciales

Formas de supervisión y evaluación de la eficacia de los mecanismos internos de resolución de controversias y reparación de daños.

Implantación de una comisión que procure estimular la sensibilización respecto de ambas vías tanto dentro de la comunidad empresarial como entre el público en general; a nivel de ejemplo la Cámara de Comercio Internacional (CCI) ofrece servicios de resolución de conflictos a personas, empresas, Estados, instituciones estatales y organizaciones internacionales que buscan alternativas a los litigios en los tribunales que pueden contribuir a mejorar el acceso efectivo de las víctimas a la justicia en caso de violación de las prácticas empresariales responsables con daños económicos, sociales y medioambientales en la UE o en el extranjero"; (16, Informe comité comercio internacional, informe social /Informe Howitt)

Un componente crucial de la diligencia debida para la resolución de controversias y reparación de daños es asegurar que la empresa lleve a cabo un análisis de evaluación de impacto sobre los derechos humanos, para lo cual debe establecer una norma interna que le obligue a realizar este tipo de análisis con carácter previo a la toma de decisiones, de forma que sea posible analizar varias opciones, con mención explícita al abandono de las actividades según el riesgo potencial de impacto sobre los derechos humanos. Este último requisito debe aplicarse también a los criterios para el establecimiento de joint ventures en las que se tenga el control de gestión, proveedores y subcontrataciones y empresas de seguridad privada puesto que diversos impactos sobre los derechos humanos pueden resultar derivados de las acciones de estos terceros. Para ello es necesaria la obligatoriedad de informar plenamente a todos estos colectivos de las políticas de la empresa en materia de derechos humanos, medio ambiente y género, con el fin de garantizar que se les proporciona información para garantizar que actúen conforme al respeto de los derechos humanos.

El análisis de impacto debe señalar de manera sistemática y completa los potenciales riesgos de derechos humanos de cada área de negocio individualizada, con indicadores concretos que permitan su evaluación y oriente las medidas correctoras. Es esencial la divulgación de los resultados de esta evaluación entre todos los grupos de interés.

También debe incluir el contexto del país en el que tienen lugar las actividades de la empresa, lo que podría incluir las prácticas del país en materia de derechos humanos, capacidad institucional del sector público en el ámbito de los derechos humanos, etc. Para ello, la empresa puede utilizar información de ONG, institutos de derechos humanos, entre otras fuentes.

El estudio de evaluación de impacto no trata de ser un fin en sí mismo sino permitir el seguimiento de la idoneidad de las medidas de resolución de controversias y reparación de daños adoptadas por la empresa, siendo parte de un Plan de Acción integral de la empresa que establezca cómo los riesgos identificados de impactos adversos en derechos humanos serán acometidos y de qué forma se respetará la legislación aplicable, nacional e internacional, más allá del carácter preventivo o reparador, sino encaminado a establecer sistemas y describir actuaciones concretas para asegurar que las operaciones de la empresa no contribuirán a abusos de derechos humanos.

El Plan de Acción debe suponer un ejercicio de transparencia y compromiso público, que debería elaborarse con la participación de los grupos de interés afectados por las actividades de la empresa en las decisiones que afecten a sus derechos humanos. Para que la participación sea significativa y respete los derechos, las personas deben ser informadas del proceso con antelación suficiente y de tal manera y a través de medios que respeten plenamente los principios de accesibilidad de la información y no discriminación.

Entre los stakeholders relevantes identificados en el marco de actividad de la compañía y en el área de influencia directa o indirecta de sus operaciones, puede configurarse un espacio de consulta/foro de diálogo/ "panel de expertos" que participen en la elaboración de metodologías, procesos y evaluaciones de la compañía en el ámbito de su Plan de Acción (cumplimiento).

Además, el Plan de Acción debe incluir medidas especiales para identificar y proteger los derechos humanos de los grupos que están en situación de riesgo, en sintonía con las exigencias de los estándares internacionales de derechos humanos, así como en relación al impacto sobre los derechos humanos de las mujeres (tanto los impactos fundamentales como las cuestiones relacionadas con los procesos, como la participación)

En relación con la contaminación, la ausencia de captación y vigilancia de datos –sobre los contaminantes y sus impactos sobre los seres humanos– puede contribuir a la comisión de graves violaciones de derechos humanos, por lo que es necesario proveer de información suficiente sobre la contaminación potencial y real que tiene lugar como consecuencia de la actividad empresarial a las autoridades gubernamentales competentes, tanto en España como en terceros países.

En general, la empresa deberá hacer público:

- el plan de acción;
- una declaración que resuma de qué manera se han integrado en el Plan los análisis de impacto realizados;
- las opiniones expresadas y los resultados de las consultas;
- las razones de la elección de las medidas de prevención y reparación aprobadas;
- las medidas de seguimiento y evaluación adoptadas.

Adicionalmente a las auditorías internas que pudiera establecer la compañía, así como a las auditorías legales a las que se someta, se recomienda una revisión externa del cumplimiento del Plan de Acción, al menos una vez cada 5 años.

IV. COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

1. Otras sugerencias no previstas anteriormente

En este apartado puede dejar constancia de otros aspectos que considere importante abordar desde su enfoque particular.

Bibliografía.

- Estudio de marco legal de la Universidad de Edimburgo
- Revisión del Reglamento de Bruselas, que toma en cuenta la competencia territorial.
- Documento ICIF. Interpretative Guide
- The “State of Play” of human right due diligence (Institute for human right and business)
- Draft guidance consultation (dec 2012 – Feb 2013) (Institute for human right and business)
- My business and human right (Comisión Europea)
- The “State of Play” of human right due diligence (Institute for human right and business)
- ECCJ: European Coalition for Corporate Justice: <http://www.corporatejustice.org/>
- Foro de Naciones Unidas: Derechos Humanos.
- Informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales sobre la responsabilidad social de las empresas: promover los intereses de la sociedad y un camino hacia la recuperación sostenible e integradora (2012/2097(INI)) Ponente: Richard Howitt. Enero, 2013.
- Human Rights Due Diligence: the role of states. December. 2012. Olivier de Schutter, Anita Ramasastry, Mark b. Taylor y Robert c. Thompson.
- Políticas públicas y RSC: políticas de incentivos. Observatorio de Responsabilidad Corporativa.
- Guidelines for Multinational Enterprises of the Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) que incluye un capítulo específico de DDHH
- International Standards Organisation’s
- Estándares de (ISO) 26000
- Estándares revisados de la International Finance Corporation (IFC)
- Líneas Directrices de la OCDE para empresas Multinacionales; ILO; Acuerdos internacionales vinculados a Acceso al agua; pueblos indígenas; Alimentación; propiedad de la tierra (ver doc. Francia); derecho de los niños.
- ISO 26000
- Human Rights Translated: A Business Reference Guide (Monash University, the International Business Leaders Forum, OHCHR and the United Nations Global Compact, 2008). Available from www.ohchr.org.
- Business and International Humanitarian Law: An Introduction to the Rights and Obligations of Business Enterprises under International Humanitarian Law (International Committee of the Red Cross, 2006).
- Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”. Naciones Unidas. Nueva York y Ginebra, 2011.



Economistas
sin Fronteras



- Consejo de Derechos Humanos. Foro sobre las empresas y los derechos humanos, Primer período de sesiones 4 y 5 de diciembre de 2012. Nota de antecedentes de la Secretaría.