



Fundación
ABOGACÍA ESPAÑOLA

INFORME:

“La abogacía española, actor clave en el cumplimiento de la diligencia debida y el respeto a los derechos humanos por parte de las empresas”

Victor Pascual Planchuelo

Colaborador Asociado – Doctor de la Facultad de Derecho (ICADE),
Departamento de Derecho Público
Profesor Derecho internacional público y derechos humanos en la
Universidad Pontificia de Comillas, Director del Área de Ciencias
Políticas y Relaciones internacionales en la UNIR

Índice

1.- INTRODUCCIÓN.	3
2.- MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL SOBRE LA RESPONSABILIDAD Y DILIGENCIA DEBIDA DE LAS EMPRESAS.	4
2.1.- Tratados internacionales de Derechos Humanos	4
2.1.1. Tratados principales en materia de derechos humanos	4
2.1.2. Tratados internacionales en materia de medio ambiente	5
2.2. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo	5
2.3.- Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos: los principios “RUGGIE”	5
2.3.1. Desarrollo y efectos de los Principios “RUGGIE”	5
2.3.2. Principales críticas o deficiencias de los Principios “RUGGIE”	7
2.3.3. La evolución futura de los Principios “RUGGIE”	8
2.4. Líneas Directrices de la OCDE sobre Empresas Multinacionales	9
3.- OTRAS OBLIGACIONES POLÍTICAS DE LOS ESTADOS EN MATERIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y EMPRESARIAL. DEL PACTO MUNDIAL HACIA EL CUMPLIMIENTO DE LOS ODS.	10
3.1. Pacto Mundial.....	10
3.2. Agenda 2030 y ODS.....	12
4.- REGULACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD Y DILIGENCIA DEBIDA EN EUROPA.	13
4.1. Sistema del Consejo de Europa.....	13
4.1.1. Principales normas.....	13
4.1.2. Responsabilidad de los Estados por violación de derechos.....	13
4.1.3. La Jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.....	15
4.2. Regulación legal de la responsabilidad y diligencia debida sobre empresas y derechos humanos en la Unión Europea	17
4.2.1. Tratados constitutivos de la UE y Carta de Derechos Fundamentales de la UE 17	
4.2.2. Comunicaciones de la Comisión Europea sobre responsabilidad social de las empresas.....	19
4.2.3. Las claves de la futura directiva sobre diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial	20
5.- REGULACIÓN NACIONAL DE LA RESPONSABILIDAD Y DILIGENCIA DEBIDA SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS EN EL CONTINENTE EUROPEO... 23	
5.1. La responsabilidad de las empresas en las legislaciones nacionales	23
5.2. Marco legal y Jurisprudencia nacional de tribunales europeos.....	24
6.- REGULACIÓN LEGAL DE LA RESPONSABILIDAD Y DILIGENCIA DEBIDA DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS EN ESPAÑA.	27
6.1.- Marco jurídico nacional: Constitución Española 1978 y normativa relacionada ...	27

6.2. Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas (2014)	29
6.3. Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos	30
6.3.1. Aprobación del Plan Nacional Empresas y Derechos Humanos	30
6.3.2. Valoración del Plan Nacional Empresas y Derechos Humanos de España por parte del Comité DESC de la ONU.....	31
6.3.3. Críticas y aspectos de mejora	32
6.4. Ley de Contratos del Sector Público.....	33
6.5. La responsabilidad extraterritorial de las empresas españolas por violaciones de derechos humanos	33
6.6. Normativa legal en materia de “Empresas y derechos humanos” y relación con el ejercicio de la abogacía	34
7.- IMPACTO DE LA ABOGACÍA EN LOS DERECHOS HUMANOS.....	37
7.1. El impacto de la abogacía en los derechos humanos: derechos civiles, políticos y, especialmente, en los derechos económicos, sociales y culturales	37
7.2. El fundamental papel de la abogacía española en la prevención, mitigación y reparación de vulneraciones de derechos humanos	38
8.- IMPLEMENTACIÓN PRINCIPIOS RECTORES EN LA ABOGACÍA ESPAÑOLA (Abogacía empresarial y Abogacía institucional).	39
8.1. Situación actual	39
8.2. Barreras existentes	40
8.3. Fortalezas	41
8.4. Oportunidades para la profesión	42
8.5. ¿Cómo implementar los Principios Rectores Empresas y Derechos Humanos en la abogacía empresarial e institucional en España?	43
8.5.1. Interrelación entre el cumplimiento de los Principios Rectores, el cumplimiento de los ODS y la protección de los derechos humanos.....	43
8.5.2. Propuesta de proceso de implantación de los Principios Rectores y los ODS en las empresas.	45
8.5.3. Ejemplos de implantación de los Principios Rectores – ODS – derechos humanos en las empresas y obligaciones empresariales.	46
8.5.4. El papel de la abogacía en la aplicación de la futura directiva europea sobre diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial.....	50
9.- LA FUTURA DIRECTIVA EUROPEA SOBRE DILIGENCIA DEBIDA Y EL OBJETIVO DE UN TRATADO GLOBAL SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS.....	52
10.- PROPUESTAS PARA EL EJERCICIO DE LA ABOGACÍA CON RESPETO A LOS PRINCIPIOS RECTORES EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS Y CON RELACIÓN AL CUMPLIMIENTO Y EFECTIVIDAD DE LA CARTA EUROPEA DE DERECHOS FUNDAMENTALES.....	55
11.- BIBLIOGRAFÍA.....	58

1.- INTRODUCCIÓN.

La actividad empresarial es el motor de la economía, ya que contribuye al desarrollo económico y social mediante la creación de puestos de trabajo, el suministro de bienes y la prestación servicios; sin embargo, también puede tener un efecto negativo en los derechos humanos, entre ellos los laborales, sociales y medioambientales.

En particular, las empresas pueden repercutir negativamente -mediante sus acciones y omisiones, así como las de sus cadenas de suministro- en todo el espectro de derechos humanos reconocidos internacionalmente, tales como:

- los derechos civiles y políticos;
- los derechos económicos y culturales;
- la igualdad y la no discriminación;
- los derechos del menor;
- la libertad de expresión;
- la protección de datos;
- el derecho a un juez imparcial;
- los derechos medioambientales y en materia de sostenibilidad;
- los derechos laborales;
- los derechos relativos a la salud;
- los derechos de protección de los consumidores¹.

Debido a la creciente influencia y al impacto que generan las empresas, tanto en el ámbito interno como internacional, en el respeto y cumplimiento de los derechos humanos, el ordenamiento jurídico internacional viene dando pasos para la generación de estándares normativos que regulen el comportamiento empresarial. El Derecho internacional contemporáneo, nacido de las cenizas de la Segunda Guerra Mundial, ha construido un sólido edificio normativo de protección de los derechos humanos, obligatorio tanto para los Estados como para otros sujetos relevantes del ordenamiento jurídico internacional. No obstante, actualmente siguen existiendo reticencias para calificar a las empresas como sujetos de Derecho internacional Público, es decir, como sujetos aptos para ser titulares de derechos y obligaciones en el marco internacional. Para una parte de la doctrina, las empresas, si bien son relevantes sujetos de las Relaciones internacionales, no tienen aún la capacidad adecuada para adquirir la calificación de “sujetos del Derecho internacional público”. Sin duda, esta controversia tiene un impacto central en el grado de obligatoriedad de las normas internacionales para las empresas. Lo cierto es que, en las últimas décadas, existe un creciente consenso internacional en asumir que estas empresas sí están obligadas por las normas internacionales de derechos humanos, y para tal fin, son numerosos los esfuerzos normativos que se han venido desarrollando al respecto. En concreto, el Pacto Global y especialmente, los “Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos” han sido dos instrumentos esenciales para la afirmación y consolidación del concepto “diligencia debida” de las empresas. En los últimos años, más actores y sujetos relevantes en el plano internacional han seguido reclamando la aprobación de nuevas normas jurídicamente vinculantes para las empresas, con la finalidad de seguir avanzando desde las normas de “Derecho blando o soft law” que abundan ahora a la configuración de nuevas normas de “Derecho duro o vinculante” -jurídicamente obligatorias- que establezcan deberes vinculantes para las empresas.

¹ UNIÓN EUROPEA, https://e-justice.europa.eu/580/ES/business_and_human_rights

A fin de garantizar que la actividad de las empresas redunde positivamente en las sociedades y prevenir sus impactos negativos, las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) -entre otros- han ido elaborando varios documentos que incorporan marcos normativos de “Derecho blando o no vinculante” en materia actividad empresarial responsable a escala mundial, entre los que destacan, entre otros, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (2011), las Líneas Directrices de la OCDE, adoptadas en 1976 y actualizadas en 2011, o la Declaración tripartita de principios de la OIT sobre las empresas multinacionales².

Estos son sólo algunos ejemplos de los diferentes instrumentos normativos en vigor y compromisos políticos adquiridos por los Estados en relación con las empresas y los derechos humanos, que procederemos a desarrollar en los siguientes apartados de manera más pormenorizada.

2.- MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL SOBRE LA RESPONSABILIDAD Y DILIGENCIA DEBIDA DE LAS EMPRESAS.

2.1.- Tratados internacionales de Derechos Humanos

2.1.1. Tratados principales en materia de derechos humanos

Teniendo como punto de partida la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), el ordenamiento jurídico internacional ha ido edificando un conjunto de tratados universales en materia de derechos humanos que contienen obligaciones para Estados, organizaciones individuales y empresas. Este marco general está conformado por los Tratados principales de derechos humanos en el sistema de las Naciones Unidas, debiendo citar como más importantes: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (estos dos Pactos, junto con la Declaración Universal de Derechos Humanos, son denominados la “Carta Internacional de los Derechos Humanos”, por su importancia, amplitud y su carácter fundacional), así como la Convención para la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio, Convención sobre los Derechos del Niño, Convención para la Eliminación de Toda Forma de Discriminación contra la Mujer, Convención contra la eliminación de la Discriminación Racial, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Convención contra las Desapariciones Forzadas, la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, entre otros.

En este marco universal, resulta asimismo de interés mencionar el papel de los mecanismos convencionales creados en virtud de estos tratados en el seno de las Naciones Unidas y, en concreto, su labor interpretativa sobre el alcance de los derechos contenidos en cada convenio internacional. A este respecto, debe destacarse, entre otras, la Observación general número 24 (2017), emitida por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU sobre las obligaciones de los Estados en virtud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el contexto de las actividades empresariales, que posteriormente examinaremos.

² UNIÓN EUROPEA, https://e-justice.europa.eu/580/ES/business_and_human_rights

2.1.2. Tratados internacionales en materia de medio ambiente

El marco jurídico internacional también ha desarrollado numerosos tratados en el ámbito medioambiental de manera específica. De manera simultánea al desarrollo de los derechos humanos, a partir de los años 70 se plantearon nuevas iniciativas para impulsar el desarrollo social, económico y ambiental. Esta evolución culminó en 1987 con la aprobación del *Informe Brundtland*, redactado por la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo Nuestro futuro en común³, en el cual se afirmó que el desarrollo sostenible tenía tres pilares fundamentales: el crecimiento económico, la igualdad social y la sostenibilidad ambiental. El informe indicaba, además, que habría que trabajar en estos tres ejes para satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las generaciones futuras.

En este sentido, pueden destacarse, por ejemplo, entre otros hitos normativos, la Convención Marco de Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, el Convenio sobre la Diversidad Biológica, la Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres, el Convenio de Minamata sobre el Mercurio, el Convenio de Viena para la Protección de la Capa de Ozono y su Protocolo de Montreal relativo a las sustancias que agotan la capa de ozono, el Convenio para el control de la eliminación y el transporte transfronterizo de residuos peligrosos, Convenio de Estocolmo sobre contaminantes orgánicos persistentes, y el Convenio de Rotterdam sobre el procedimiento de consentimiento fundamentado previo aplicable a ciertos plaguicidas y productos químicos peligrosos objeto de comercio internacional; todos ellos instrumentos normativos que deben ser observados y respetados por las empresas en el cumplimiento de sus obligaciones de diligencia debida, en base a las normas actuales existentes en el ordenamiento internacional.

2.2. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

En el marco universal y afectando al ámbito social y laboral, asimismo resulta necesario mencionar los numerosos convenios vinculantes aprobados en el seno de la Organización Internacional del Trabajo, tales como, el Convenio OIT n.º 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, el Convenio OIT n.º 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, Convenio OIT n.º 29, sobre el trabajo forzoso, Convenio OIT n.º 105, sobre la abolición del trabajo forzoso, Convenio OIT n.º 138, sobre la edad mínima, el Convenio OIT n.º 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), el Convenio OIT n.º 100, sobre igualdad de remuneración, o el Convenio OIT n.º 182, sobre las peores formas de trabajo infantil. Estas normas que aplican a Estados y otros actores, también se aplican a las empresas multinacionales y nacionales de los Estados parte.

2.3.- Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos: los principios “RUGGIE”

2.3.1. Desarrollo y efectos de los Principios “RUGGIE”

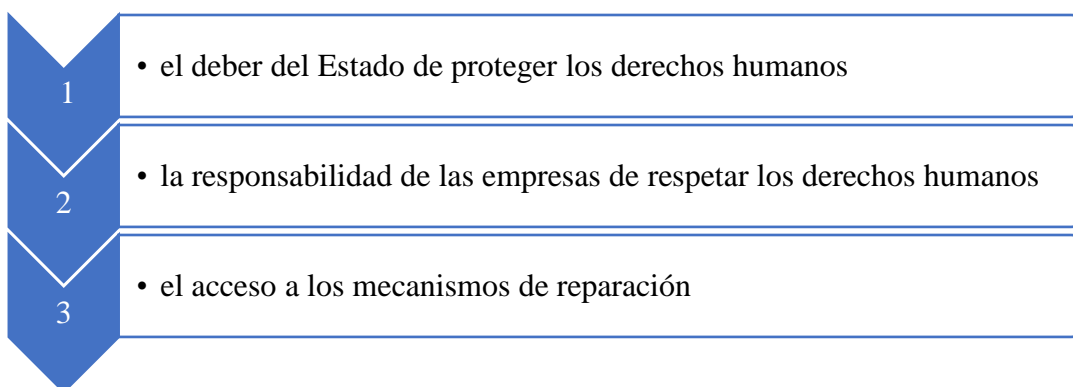
El 16 de junio de 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas adoptó por unanimidad la resolución “*Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos*” (A/HRC/RES/17/4, 2011), que culminaba el extenso trabajo emprendido por

³ NACIONES UNIDAS - ASAMBLEA GENERAL,
https://www.ecominga.uqam.ca/PDF/BIBLIOGRAPHIE/GUIDE_LECTURE_1/CMMAD-Informe-Comision-Brundtland-sobre-Medio-Ambiente-Desarrollo.pdf

el Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los Derechos Humanos y las Empresas Transnacionales y Otras Empresas, el politólogo austríaco John Ruggie.

La adopción de los Principios Rectores significó el establecimiento de un mecanismo que podría servir como guía respecto al comportamiento que deben tener las empresas en el ámbito de los derechos humanos⁴.

Los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos tienen tres ejes esenciales de actuación:



Respecto al ámbito material, el deber del Estado de proteger contra violaciones de derechos humanos, incluso en aquellas donde haya existido la participación de una empresa, ha recibido una atención reiterada en el plano internacional desde la primera sentencia dictada en 1949 en un caso contencioso por la Corte Internacional de Justicia, el caso del *Estrecho de Corfú*⁵, y que ha servido de base para el desarrollo jurisprudencial por distintos tribunales internacionales⁶, como la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la Corte Europea de Derechos Humanos o la Corte Internacional de Justicia en su resolución de 2007 sobre la *Aplicación de la Convención para la Prevención y Sanción del Crimen de Genocidio*⁷.

En virtud de los Principios Rectores, los Estados van a considerarse responsables por su falta de debida diligencia –u omisión– en la protección de todos aquellos que se encuentren bajo su jurisdicción por cualquier vulneración de derechos humanos que pueda ser cometida por actores no estatales⁸, como lo son las empresas⁹.

En lo que respecta a la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, reconocidos por los tratados internacionales, los Principios Rectores obligan a

⁴ CANTÚ RIVERA, H. F., “Empresas y Derechos Humanos: ¿Hacia una regulación jurídica efectiva, o el mantenimiento del status quo?”, Anuario Mexicano de Derecho Internacional XIII, 2013, pp. 316-322.

⁵ CORTE INTERNACIONAL DE JUSTICIA, *Reino Unido de la Gran Bretaña e Irlanda del Norte Vs. Albania, Caso del Estrecho de Corfú*, Sentencia de 9 de abril de 1949, p. 23

⁶ CANTÚ RIVERA, H. F., *op. cit.*

⁷ CORTE INTERNACIONAL DE JUSTICIA, *Bosnia y Herzegovina Vs. Serbia y Montenegro, Aplicación de la Convención sobre la Prevención y Sanción del Crimen de Genocidio*, Sentencia de 26 de febrero de 2007, párr. 430.

⁸ LATTY, F., *Actions and Omissions. En The Law of International Responsibility*, en CRAWFORD, J., PELLET, A. y OLLESON, S., Oxford University Press, Oxford, 2010, pp. 355–363.

⁹ NACIONES UNIDAS - COMISIÓN DE DERECHO INTERNACIONAL, *Proyecto de Artículos sobre Responsabilidad del Estado por Hechos Internacionalmente Ilícitos*, 2001.

las empresas a adoptar estrategias de organización, administración y gestión interna, en relación a las cadenas de suministro y demás socios comerciales, tales como el cumplimiento de prácticas de debida diligencia¹⁰, el desarrollo de evaluaciones de impacto en los derechos humanos y los correspondientes procesos de medición y seguimiento, la asunción del compromiso de respetar los derechos humanos, así como la implantación de mecanismos y procedimientos de reparación por las consecuencias negativas ocurridas con motivo de sus actividades mercantiles¹¹.

No obstante, a nivel internacional persiste una elevada reticencia al establecimiento de obligaciones jurídicas directas para las empresas derivadas del ordenamiento internacional. La justificación más frecuentemente utilizada por el sector empresarial se ha centrado en que para las empresas es más fácil autorregularse, sin la necesidad de que exista un control externo¹². A pesar de lo cual, casos como los de Union Carbide Corporation en Bhopal (India), British Petroleum en el Golfo de México, Shell en Nigeria o Chevron en Ecuador, ponen de relieve la conveniencia de contar con un mecanismo internacional con capacidad para regular el comportamiento de las empresas en el ámbito de los derechos humanos¹³.

Así pues, los Principios Ruggie tienen la gran virtualidad de avanzar hacia la generación de una conciencia corporativa a nivel global sobre la responsabilidad de las empresas, sin establecer obligaciones jurídicas específicas, que fue uno de los puntos que dividieron las posturas de los distintos actores internacionales en la discusión mantenida sobre la cuestión desde los años setenta¹⁴.

En definitiva, la principal aportación de los Principios Rectores fue que consiguió el “consenso”, implicación y participación entre Estados y empresas, los cuales por primera vez apoyaron un proyecto de las Naciones Unidas sobre la responsabilidad empresarial en el escenario internacional. Así pues, los Principios Rectores de Ruggie son un positivo e innovador primer paso, que abren la puerta a una nueva fase en la que el marco jurídico internacional parece estar avanzando hacia la creación de nuevas obligaciones en el Derecho internacional de los derechos humanos para otros actores distintos de los Estados¹⁵.

2.3.2. Principales críticas o deficiencias de los Principios “RUGGIE”

Sin embargo, el proyecto de John Ruggie también despertó voces críticas. Una de las principales críticas consistió en que los Principios rectores no son nuevamente sino un ejercicio de voluntarismo; el enfoque de “soft law” adoptado mantiene la visión de que las empresas no tienen obligaciones jurídicas en materia de derechos humanos. Esta es una de las principales debilidades de los principios de Ruggie.

¹⁰ CANTÚ RIVERA, H.F., “Evaluando los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos a dos años de su adopción”, *Revista Internacional de Derechos Humanos*, año III, núm. 3, 2013, p. 165.

¹¹ BONNITCHA, J., “The UN Guiding Principles on Business and Human Rights: The Implications for Enterprises and Their Lawyers”, *The Business and Human Rights Review* (Allen & Overy LLP), 2012, vol. 1, pp. 14–17.

¹² DEVA, S., *Regulating Corporate Human Rights Violations: Humanizing Business*. Routledge, Londres, 2012, p. 75.

¹³ DEVA, S., *op. cit.*, p. 200.

¹⁴ CANTÚ RIVERA, H. F., “Empresas y Derechos Humanos: ¿Hacia una regulación jurídica efectiva, o el mantenimiento del status quo?”, *Anuario Mexicano de Derecho Internacional* XIII, 2013, p. 160.

¹⁵ DEVA, S., *op. cit.*, p. 102

En segundo término, una de las principales características de los principios rectores y del marco conceptual “Proteger, respetar y remediar” fue su falta de concreción. La falta de especificidad en torno a la aplicación u operatividad de los principios contenidos en ambos instrumentos¹⁶ deja a su suerte la actuación de las empresas, generando a su vez el efecto de que cada empresa resuelva de forma autónoma su manera de internalizar las recomendaciones de Ruggie.

Otra crítica sobre los Principios Ruggie se centró en el hecho de que no detallan ni dan indicaciones en torno a la aplicación empresarial de los estándares de ninguno de los aproximadamente 38 derechos humanos contenidos en los instrumentos mínimos que propone Ruggie, ni clarifican la manera en que los Estados y sus gobiernos deben regular las actividades de las corporaciones.

De igual modo, Ruggie fue innovador al llevar el debate sobre las empresas y los derechos humanos al campo de las reparaciones, indicando que las empresas deben remediar los impactos negativos de sus acciones. No obstante, al no especificar formas concretas para lograr su cumplimiento, esta reparación se mantiene más como una aspiración que como una posibilidad efectiva. En esta misma línea, la falta de establecimiento de un mecanismo de seguimiento a la implementación de los Principios rectores contribuye a la ausencia de una supervisión efectiva y con ello, a la inexistencia de un recurso jurídico a nivel internacional para controlar la actividad empresarial¹⁷.

2.3.3. La evolución futura de los Principios “RUGGIE”

Las empresas, principalmente las transnacionales, cuentan con numerosos e ingentes recursos que les permiten eludir con facilidad sus obligaciones legales, por lo que es necesario que se desarrollen a nivel nacional e internacional mecanismos para regular sus operaciones en el ámbito de los derechos humanos.

En línea con Michael K. Addo, miembro del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales, en la *Discusión de alto nivel sobre el avance del tema de los derechos humanos y las empresas en el Consejo de Derechos Humanos*,¹⁸ podemos afirmar que los Principios rectores son la base para explorar las oportunidades futuras para el desarrollo de estándares normativos aplicables a las empresas en materia de derechos humanos. De la misma forma, el surgimiento de nuevas instancias y procedimientos internacionales -como el arbitraje o nuevas instancias judiciales- que puedan ejercer jurisdicción sobre las empresas transnacionales constituye una oportunidad relevante para lograr un mayor respeto de los derechos humanos por parte de las compañías¹⁹.

En definitiva, como apuntó el propio Ruggie al presentar sus Principios Rectores al Consejo de Derechos Humanos, en junio de 2011:

¹⁶ DEVA, S., *op. cit.*, p. 105.

¹⁷ Véase AARONSON, S. y HIGHAM, I., “‘Re-righting business’: John Ruggie and the struggle to develop international human rights standards for transnational firms”, *Working Paper Series*, George Washington University- Elliott School and Graduate School of Business, 2011, p. 19.

¹⁸ COMISIÓN INTERNACIONAL DE JURISTAS, “High Level Discussion on Advancing Human Rights and Business in the Human Rights Council: Summary Note of Event”, evento paralelo a la 20a. sesión del Consejo de Derechos Humanos, Palais des Nations (Ginebra), 21 de junio de 2012, en <http://www.icj.org>.

¹⁹ CANTÚ RIVERA, H. F., *op. cit.*

“La contribución normativa de los Principios Rectores no se encuentra en la creación de nuevas obligaciones de Derecho internacional, sino en la elaboración de las implicaciones de los estándares y prácticas existentes para los Estados y las empresas; integrarlos en una plataforma única, lógicamente coherente y comprensiva; e identificar las limitaciones del régimen actual y cómo podría mejorarse”²⁰.

2.4. Líneas Directrices de la OCDE sobre Empresas Multinacionales

En el marco de las normas no vinculantes, la OCDE ha desempeñado un papel muy relevante para impulsar y desarrollar mecanismos de diligencia debida para las empresas. A este respecto, el texto más relevante son las **Líneas Directrices sobre Empresas Multinacionales**, que están incluidas dentro de la *Declaración sobre la inversión internacional de las Empresas Multinacionales*, de 21 de junio de 1976. Su versión actual²¹, aprobada adoptada el 25 de mayo de 2011, adecúa el contenido de las Líneas a los avances en la materia y especialmente a los Principios Rectores, con la inclusión de los derechos humanos y de la diligencia debida²².

Hasta la fecha, 35 Estados miembros de la OCDE y 13 Estados no miembros se han adherido a las Líneas directrices. El aspecto más destacable se centra en el extenso listado de recomendaciones (no vinculantes) dirigidas a los Estados para que estos se comprometan a recomendar su cumplimiento a las empresas multinacionales que operen en su territorio.

Uno de los instrumentos centrales de las Líneas Directrices es -como en el caso de los Principios Rectores- el **mecanismo de diligencia debida**, que se traduce en la incorporación a las Líneas Directrices de un conjunto de guías y recomendaciones no vinculantes dirigidas por los gobiernos a las multinacionales para que desarrollen un comportamiento responsable y acorde a la diligencia debida. La primera de las guías fue la *“Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo”²³*; en este sentido, por ejemplo, merece la pena destacar la definición que la guía hace del término “cadena de suministro”: *“sistema de todas las actividades, organizaciones, actores, tecnologías, información, recursos y servicios involucrados en llevar el oro desde su fuente al consumidor final”*. El texto, además, distingue entre dos tipos de cadenas, la llamada “cadena de suministro ascendente y descendente”²⁴.

²⁰ Véase NACIONES UNIDAS, *The U.N. Guiding Principles on Business and Human Rights*.

²¹ OCDE, 2012. Disponible en: <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>

²² CANTÚ, H., “La OCDE y los derechos humanos: el caso de las Directrices para Empresas Multinacionales y los Puntos de Contacto Nacional”, *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, vol. XV, 2015, pp. 611-658; y MARTÍN- ORTEGA, O., “Human Rights Due Diligence for Corporations: From Voluntary Standards to Hard Law at Last?”, *Netherlands Quarterly of Human Rights*, vol. 31/4, pp. 44-74, 2013.

²³ OCDE, Marco de Monitoreo y Evaluación: Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo, 2012. Disponible en: <https://mneguidelines.oecd.org/marco-de-monitoreo-y-evaluacion-guia-de-debida-diligencia-de-la-ocde-para-cadenas-de-suministro-responsables-de-minerales-en-areas-de-conflicto-o-de-alto-riesgo.pdf>

²⁴ GUAMÁN HERNÁNDEZ, A., *op. cit.*, p. 228.

Con posterioridad a la guía sobre minerales se adoptaron otros textos que se centran en las cadenas de suministro en textil y calzado²⁵ y para el sector agrícola²⁶, así como los códigos de conducta responsable para el sector financiero y para guía de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo²⁷. Asimismo, el 31 de mayo de 2018 la OCDE publicó la *Guía de diligencia debida para una conducta empresarial responsable*²⁸, con base en todo momento en las Líneas Directrices. Esta guía está dedicada a explicar el proceso de desarrollo de los mecanismos de diligencia debida y cubre cinco de los nueve temas incluidos en las Líneas Directrices de 2011 (derechos humanos, empleo y relaciones laborales, medio ambiente, corrupción, protección de los consumidores y transparencia); está dirigida a los individuos que ponen en práctica los mecanismos de diligencia en las empresas así como a los mecanismos que deben promover y vigilar el cumplimiento de las Líneas directrices, que no son sino los Puntos Nacionales de Contacto (PNC)²⁹, constituidos por cada uno de los gobiernos de los países adheridos a las Líneas Directrices³⁰.

3.- OTRAS OBLIGACIONES POLÍTICAS DE LOS ESTADOS EN MATERIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y EMPRESARIAL. DEL PACTO MUNDIAL HACIA EL CUMPLIMIENTO DE LOS ODS.

3.1. Pacto Mundial

El Pacto Mundial de la ONU es la iniciativa por la sostenibilidad corporativa más importante. El Pacto está basado en los principios y valores de las Naciones Unidas, y en la visión del antiguo secretario general de las Naciones Unidas, Kofi Annan, quien, en el Foro Económico Mundial de 1999, hizo un llamamiento a los líderes empresariales para generar un «impacto global» en los valores y principios compartidos para humanizar el funcionamiento del mercado global.

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas reclama a las empresas que incorporen en su funcionamiento, políticas y operaciones 10 principios universales relacionados con los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción, y

²⁵ OCDE, *Guía de la OCDE de debida diligencia para cadenas de suministro responsables en el sector textil y del calzado*, OECD Publishing, Paris, 2021. <https://doi.org/10.1787/59ec2bd3-es>

²⁶ OECD/FAO, *Guía OCDE-FAO para las cadenas de suministro responsable en el sector agrícola*, OECD Publishing, Paris, 2017. <https://doi.org/10.1787/9789264261358-es>

²⁷ OCDE, *Conducta empresarial responsable en el sector extractivo y minero en América Latina y el Caribe*, 2022.

²⁸ OCDE, *Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable*, 2018.

²⁹ Las Líneas Directrices indican que los países adherentes establecerán Puntos Nacionales de Contacto para favorecer la eficacia de las Directrices realizando actividades de promoción, atendiendo consultas y contribuyendo a la resolución de las cuestiones que surjan en relación con la implementación de las Directrices. Los PNC tienen como función ayudar a las empresas y a las partes interesadas a adoptar las medidas adecuadas para impulsar la aplicación de las Directrices, mediante la formación y la sensibilización, así como la promoción de políticas en sus gobiernos para apoyar las conductas empresariales responsables. Asimismo, constituyen una instancia no contenciosa de diálogo y buenos oficios para resolver los problemas prácticos que puedan plantearse sobre las mismas. Entre 2000 y 2022, los PNC han manejado más de 650 casos relacionados con operaciones de empresas en más de 100 países y territorios en los cinco continentes. En España el Punto Nacional de Contacto, PNC, se estableció en el 2001 y quedó configurado como un órgano colegiado interministerial, adscrito al Ministerio de Economía y Competitividad, a través de la Secretaría de Estado de Comercio.

³⁰ GUAMÁN HERNÁNDEZ, A., *op. cit.*, p. 228.

que actúen de forma que avancen en el cumplimiento de los objetivos sociales y la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). El objetivo final radica en conseguir movilizar un movimiento global de empresas responsables que integren la sostenibilidad en sus estrategias y operaciones tanto para el beneficio de la sociedad como para el suyo propio³¹.

En el plano internacional, el *Global Compact* o Pacto Mundial ha obtenido un apoyo relevante por parte de la comunidad empresarial global, dado que establece compromisos que deben cumplir las empresas que se suscriban en la medida de sus posibilidades, sin que existan sanciones o responsabilidades jurídicas por su incumplimiento³². Este proyecto constituye una plataforma para el desarrollo e implementación de políticas y prácticas corporativas responsables y sostenibles, en un esfuerzo colectivo por apoyar la implementación de los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas³³. No obstante, dicho proyecto, a pesar de su aceptación generalizada, también ha sido objeto de fuertes críticas, sobre todo, en lo que se refiere a la ausencia de mecanismos de regulación o control, lo que permite que las empresas pueden hacer uso de la publicidad de la iniciativa sin tener que ajustarse a sus compromisos³⁴.

A pesar de ello, este Pacto sí refuerza el principio de la responsabilidad corporativa en materia de derechos humanos al existir la posibilidad de que las empresas puedan ser responsabilizadas directamente por su incumplimiento o violación de las normas universales y/o regionales de derechos humanos³⁵. Por ende, independientemente de su voluntad, las empresas se verán obligadas a respetar los tratados de derechos humanos internacionalmente reconocidos, con el fin de garantizar su cumplimiento y aplicación³⁶.

La visión del Pacto Mundial radica en torno a la idea de que las empresas han de actuar respetando y observando las normas fundamentales en materia de derechos humanos, los estándares laborales, y las normas relativas a la protección del medio ambiente y lucha contra la corrupción, en base a los Diez Principios del Pacto Mundial; y al mismo tiempo han de impulsar acciones que contribuyan a los 17 ODS y sus 169 metas, siempre bajo un enfoque de derechos humanos.

Existen progresos en este sentido: el 82% de las empresas españolas adheridas al Pacto Mundial ya tienen políticas o siguen determinadas prácticas en materia de derechos humanos. Por el contrario, sin embargo, son muy pocas las empresas que actualmente realizan ejercicios de evaluación de impacto que tengan en cuenta estos derechos.

³¹ Vid. NACIONES UNIDAS, <https://www.un.org/es/cr/C3%B3nica-onu/el-pacto-mundial-de-la-onu-la-b%C3%BAsqueda-de-soluciones-para-retos-globales>

³² ENRÍQUEZ ROSAS, J. D., *Derecho Internacional Económico. Instituciones y críticas contemporáneas*, México, Porrúa, 2006, p. 149.

³³ RASCHE, A., “A Necessary Supplement’-What the United Nations Global Compact Is and Is Not”, *Business and Society*, vol. 48 (4), 2009, p. 517.

³⁴ CANTÚ RIVERA, H. F., *op. cit.*, 2013.

³⁵ CANTÚ RIVERA, H. F., *op. cit.*, 2013, p. 328.

³⁶ KENAN INSTITUTE FOR ETHICS, *The U.N. Guiding Principles on Business and Human Rights: Analysis and Implementation*, Report by the, Duke University, 2012, p. 11.

3.2. Agenda 2030 y ODS

El concepto de “desarrollo sostenible” se extendió en el año 2000 con la aprobación de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y se consolidó de forma definitiva en 2015, cuando la Organización de las Naciones Unidas en una cumbre histórica con la presencia de 193 países aprobó la Agenda 2030, que contiene los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que pretenden solucionar los problemas más importantes que enfrenta la humanidad con horizonte en el año 2030, y que guardan una estrecha relación con las tres dimensiones del desarrollo sostenible: la económica, la social y la ambiental.

El preámbulo de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible recoge que los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y las 169 metas pretenden hacer realidad los derechos humanos de todas las personas; erigiendo como fundamentos de la Agenda 2030 tanto la Declaración Universal de los Derechos Humanos como los tratados principales de derechos humanos de alcance universal. Cabe destacar que -tal y como afirma la organización *The Danish Institute for Human Rights*³⁷- un 92% de las metas de los ODS (156 de las 169) están incluidas dentro de los tratados internacionales de derechos humanos, por lo que el cumplimiento de los derechos contenidos en estos tratados constituye una exigencia necesaria para que los ODS sean efectivos³⁸.

Con esta nueva Agenda 2030, Naciones Unidas consiguió implicar como nunca antes había logrado al sector empresarial en sus estrategias, al otorgarle un papel esencial para la consecución de los ODS; la ONU hizo un llamamiento global a todos los actores relevantes de la escena internacional (gobiernos, empresas, sociedad civil y mundo académico) para conseguir de forma conjunta el cumplimiento de los ODS y sus metas.

Si bien la actividad empresarial puede impactar de una u otra forma sobre la mayoría de los ODS establecidos por la Agenda 2030, será en los ODS16, ODS8 y ODS13 donde resultará más evidente el impacto que estas empresas pueden tener:

- ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles;
- ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos;
- ODS 13: Acción por el clima: Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales. Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional sobre el cambio climático, la reducción de sus efectos y la alerta temprana³⁹.

Sin embargo, la actividad de las empresas también guarda una relación relevante con otros ODS, tales como, el ODS 8 “Ciudades y comunidades sostenibles”, el ODS 12 “Producción y consumo responsables”, el ODS 9 “Industria, innovación e

³⁷ DANISH INSTITUTE FOR HUMAN RIGHTS, <https://www.humanrights.dk/business-human-rights>

³⁸ Vid. PASCUAL PLANCHUELO, V.C., “Los Objetivos de Desarrollo Sostenible: ¿un nuevo impulso para el cumplimiento de los derechos humanos?”, en GONZÁLEZ DEL MIÑO, P. (Dir.), *El Sistema Internacional del Siglo XXI*, Ed. Tirant lo Blanch, 2020, pp. 100-121.

³⁹ RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL, *op. cit.*

infraestructura”, etc. Los ODS, junto con la Declaración Universal de los Derechos Humanos constituyen dos marcos esenciales de referencia para hacer cumplir con los objetivos originales de Naciones Unidas⁴⁰. Las empresas también están llamadas a cumplir con estas normas y objetivos; su papel es esencial para construir la sociedad y el planeta que queremos.

Una vez analizado el marco internacional de alcance universal, nos centraremos en el ámbito europeo para repasar los avances experimentados en materia de diligencia debida por parte de las empresas. Empezaremos con el sistema más amplio del Consejo de Europa para a continuación abordar el marco legal de la Unión Europea.

4.- REGULACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD Y DILIGENCIA DEBIDA EN EUROPA.

4.1. Sistema del Consejo de Europa

4.1.1. Principales normas

El Convenio Europeo de Derechos Humanos recoge numerosos derechos humanos directamente relacionados, que pueden verse afectados por la actividad de las empresas. Los artículos 2 y 8 del CEDH son invocados frecuentemente por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, como derechos que pueden conducir a sentencias de condena de los Estados por la actividad realizada por entidades empresariales en su territorio o bajo su jurisdicción.

En línea con la tendencia universal, el Consejo de Europa ha adoptado diversas decisiones y recomendaciones en materia de empresas y derechos humanos; desde las resoluciones núm. 1757 y núm. 1936 (2010) de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa, hasta la Recomendación del Consejo de Europa en 2016 sobre empresas y derechos humanos que se centra en el acceso a las vías de reparación y hace especial hincapié en las necesidades adicionales de protección de los trabajadores, los menores, los pueblos indígenas y los defensores de los derechos humanos⁴¹.

4.1.2. Responsabilidad de los Estados por violación de derechos

En el sistema del Consejo de Europa, solo los Estados pueden ser responsables por la violación de derechos. No obstante, ante el creciente rol desempeñado por las empresas, el Consejo de ministros emprendió acciones para abordar la relación y obligaciones de las empresas en la protección de los derechos humanos. El primer paso se hizo en 2010, cuando la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa adoptó dos resoluciones sobre la cuestión, la **Resolución n° 1757 y la Recomendación n° 1936**⁴². En 2011, el Comité Directivo de Derechos Humanos del Consejo de ministros elaboró una declaración de apoyo a los Principios Rectores de la ONU incluyendo una guía de buenas prácticas.

⁴⁰ CANTÚ RIVERA, H. F., *op. cit.*, 2013.

⁴¹ UNIÓN EUROPEA, https://e-justice.europa.eu/580/ES/business_and_human_rights

⁴² O'BRIEN, Claire Methven, *Business and Human Rights. A handbook for legal practitioners*, November 2018, Council of Europe, Strasbourg, 2018, p. 168.

En línea con ello, el Comité de ministros aprobó la *Declaración sobre los Principios Rectores de la ONU, de 2014*⁴³, y la *Recomendación sobre los derechos humanos y las empresas, de 2016*⁴⁴, instando a los Estados miembros del Consejo de Europa a implementar de forma efectiva los Principios Rectores en el ámbito europeo, y a revisar y evaluar sus legislaciones y prácticas nacionales en esta materia. Sin embargo, el Consejo de Europa optó por seguir adoptando instrumentos de soft law⁴⁵, descartando la posibilidad de aprobar un instrumento vinculante.

La Recomendación de 2016 trata de proporcionar una guía a los Estados miembros para que estos puedan implementar los Principios Rectores de la ONU en la esfera empresarial; esta Recomendación se dirige a todo tipo de empresas, tanto multinacionales como nacionales, con independencia de su tamaño, sector, propiedad o estructura, o el carácter estatal o privado.

La Recomendación desarrolla el deber de los Estados de “proteger” los derechos humanos (1º pilar de los Principios Rectores) con mención especial a las normas del Consejo de Europa: el Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH), en línea con el desarrollo jurisprudencial realizado por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, y la Carta Social Revisada⁴⁶.

El segundo pilar de los Principios (“respetar”) se refiere al papel de las empresas como entidades especializadas que deben ajustarse su comportamiento a las leyes aplicables y las normas de derechos humanos. Este segundo pilar se centra en la responsabilidad corporativa de las empresas, que significa que las empresas deben evitar la vulneración de los derechos humanos y prevenir los efectos adversos que sus actividades puedan causar. Así, esta responsabilidad constituye una norma global de conducta⁴⁷, que exige el cumplimiento de las leyes y reglamentos nacionales aplicables en el territorio de cada Estado, incluidas las leyes que establecen la obligación de la debida diligencia para las empresas⁴⁸.

Por último, el tercer pilar de los Principios Rectores (“remediar”) comporta que los derechos y obligaciones tienen que ir acompañados del acceso a recursos apropiados y efectivos. En línea con ello, el Anexo a la Recomendación de 2016 recoge el acceso a los mecanismos judiciales y no judiciales para obtener el remedio y reparación efectiva. Entre los judiciales se distingue entre la responsabilidad civil por abusos de los derechos

⁴³ CONSEJO DE EUROPA, *Declaración del Consejo de ministros sobre los Principios Rectores de la ONU*, aprobada el 16 de abril de 2014 en la reunión nº 1197 de los Delegados de Ministros.

⁴⁴ CONSEJO DE EUROPA, Recomendación CM/Rec (2016)3 del Comité de Ministros, *Human Rights and Business*, 2 de marzo de 2016, Estrasburgo, 2016,

⁴⁵ USHAKOVA, T., “La responsabilidad de las empresas en el sistema del Consejo de Europa”, *Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, vol. 10, núm. 2, 2020.

⁴⁶ CONSEJO DE EUROPA, *Explanatory Memorandum*, 2016, párr. 9.

⁴⁷ NINO, M., “El análisis del *land grabbing* a la luz de la norma internacional de la soberanía territorial”, *REDI*, Vol. 71, nº 1 (2019), p. 218 y ss (Principio 11 de los Principios Rectores).

⁴⁸ Este segundo pilar conecta con los Principios Rectores 17-21, de los que se deduce que la debida diligencia de las empresas en materia de derechos humanos tendría que incluir cuatro componentes: la evaluación del impacto real y potencial de sus actividades sobre los derechos humanos; la integración de las conclusiones y adopción de medidas al respecto; el seguimiento de las respuestas, y la decisión sobre la forma en que se abordan los efectos.

humanos por parte de las empresas⁴⁹, la responsabilidad penal o equivalente⁵⁰ y las medidas administrativas⁵¹.

Finalmente, la Recomendación sugiere a los Estados miembros del Consejo de Europa que creen condiciones propicias para el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas y que supriman cualquier obstáculo existente para la efectividad de la responsabilidad empresarial en los supuestos de vulneraciones a los derechos humanos por parte de estas⁵².

Con esta finalidad, los Estados que ya han aprobado planes nacionales de acción, asimismo deben evaluar de forma sistemática los avances conseguidos e identificar las posibles lagunas, deficiencias e impedimentos; en este sentido, 20 Estados del Consejo de Europa cuentan con estos planes, entre otros: Alemania, Bélgica, la República Checa, España, Dinamarca, Finlandia, Francia, Italia, Países Bajos y Polonia⁵³. En España, en 2017 se aprobó el Plan de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos, que recoge el compromiso con los Principios Rectores de la ONU. En concreto, mediante la Resolución de 1 de septiembre de 2017, de la Secretaría de Estado de Asuntos Exteriores, se publicaba el Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos⁵⁴. Con este Plan, España trató de implementar en España los Principios Rectores de la ONU en consonancia con lo dispuesto por la Recomendación del Consejo de Europa de 2016.

4.1.3. La Jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos

A pesar de que el Convenio Europeo de Derechos Humanos no contiene ningún derecho explícito a un medio ambiente saludable, la jurisprudencia del Tribunal de Estrasburgo mantiene una línea jurisprudencial en la que -con base, principalmente, en el artículo 8 del Convenio de Roma- protege la calidad de vida de los individuos si ésta es susceptible de verse afectada negativamente por condiciones ambientales inseguras o perturbadoras. La jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos viene contribuyendo al desarrollo del deber de diligencia debida de las empresas en el ámbito de los derechos humanos y la protección medioambiental. Podemos destacar sentencias sobre contaminación atmosférica, ruidos, contaminación por vehículos a motor, contaminación del agua, actividades potencialmente peligrosas, etc., en las que el Tribunal ha condenado a los Estados tanto por acción directa como por omisión, debido a la falta de prevención o de regulación de las actividades de las empresas del sector privado. (inter alia, podemos destacar, el asunto X and Y c. Países Bajos; Moldovan y otros c. Rumania⁵⁵).

Hasta la fecha, en el sistema del Consejo de Europa, el Estado es el único responsable por violación de los derechos humanos protegidos por el Convenio de Roma. Cualquier demanda que pueda interponerse contra personas físicas o jurídicas es

⁴⁹ CONSEJO DE EUROPA, *Explanatory Memorandum*, paras. 55-66.

⁵⁰ CONSEJO DE EUROPA, *Explanatory Memorandum*, paras. 67-76.

⁵¹ CONSEJO DE EUROPA, *Explanatory Memorandum*, para. 77.

⁵² Párrafo 18 de la Recomendación.

⁵³ O'BRIEN, *op. cit.*, p. 60.

⁵⁴ USHAKOVA, T., *op. cit.*

⁵⁵ TEDH, *Moldovan y otros c. Rumanía*, nº 41138/98 y 64320/01, Sentencia nº 2 de 12 de julio de 2005, paras. 93-99.

sistemáticamente rechazada, por ser incompatible con los requisitos de admisibilidad del Tribunal de Estrasburgo⁵⁶.

No obstante, la responsabilidad del Estado puede provenir de la responsabilidad positiva del Estado para proteger los derechos humanos y asegurar la reparación como consecuencia de violaciones cometidas por personas físicas o jurídicas. Así, el Tribunal Europeo es una de las primeras instancias judiciales internacionales que reconoce la posibilidad de que los derechos generen no solo obligaciones negativas sino también obligaciones positivas a cargo del Estado⁵⁷. Las obligaciones positivas del Estado se conectan con el objetivo 1 de los Principios Rectores de la ONU, y comprenden el deber de adoptar “medidas razonables y apropiadas”⁵⁸ para proteger los derechos humanos.

El TEDH desarrolla esta línea doctrinal, en particular, en el asunto X e Y c. Holanda⁵⁹, cuando señala que las obligaciones del Estado no solo se limitan a abstenerse de interferir en los derechos individuales, sino también implican adoptar medidas positivas para la protección efectiva de los mismos, incluso cuando ello se extiende al ámbito de relaciones entre particulares.

La Convención no recoge de forma expresa un derecho a un medio ambiente saludable, y tranquilo, pero si un derecho individual está directa y gravemente afectado por ruido o polución, como problemas con vecinos y otras molestias, actividades potencialmente peligrosas y contaminantes, etc., puede invocarse en esos casos el artículo 8 de la CEDH⁶⁰. El artículo 8 puede aplicarse en casos ambientales, ya sea que la contaminación sea causada directamente por el Estado o si la responsabilidad del Estado surge de la falta de regulación adecuada de las actividades del sector privado⁶¹.

En conclusión, puede afirmarse que el TEDH exige y proclama la responsabilidad de los Estados en caso de vulneración de los derechos humanos cometidos por las empresas en el marco de su jurisdicción, en particular, cuando se ocasionan daños medioambientales, en concordancia con la aplicación del art. 8 del CEDH. Ello evidencia un cierto avance, y al mismo tiempo la plasmación de que aún queda mucho camino por recorrer en materia de responsabilidad empresarial en Europa. No obstante, si bien en un futuro podría plantearse una reforma del sistema a este respecto, lo que parece más viable en el corto y medio plazo consiste en reforzar los mecanismos de la responsabilidad indirecta, en concreto, la responsabilidad extraterritorial del Estado por la actividad empresarial de las empresas bajo su jurisdicción, lo que ya viene siendo desarrollado por la jurisprudencia del TEDH en otros contextos⁶².

⁵⁶ POLAKIEWICZ, J., *Corporate Responsibility to Respect Human Rights: Challenges and Opportunities for Europe and Japan*, Nagoya University, 2012, p. 8.,

⁵⁷ CARMONA CUENCA, E., “Derechos sociales de prestación y obligación positiva del Estado en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, *Revista de Derecho Político*, nº 100, 2017, pp. 1216.

⁵⁸ TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS, *Fadeyeva c. Federación Rusa*, nº 55273/00, Sentencia de 9 junio 2005, para 89.

⁵⁹ TEDH, *X e Y c. Países Bajos*, nº 8978/80, Sentencia de 26 marzo 1985, para. 23.

⁶⁰ Vid., por ejemplo, TEDH, *Hutton and Others c. Reino Unido*; *Moreno Gómez c. España*; *Grimkovskaya c. Ucrania*; *Kolyadenko y Otros c. Rusia*.

⁶¹ Vid. Jurisprudencia TEDH sobre cuestiones medioambientales en *Denisov c. Ucrania*, o *Hudrovič y otros c. Eslovenia*.

⁶² USHAKOVA, T., *op. cit.*

En último término, la influencia del sistema europeo de derechos humanos también llega a los ordenamientos nacionales de los Estados vía el desarrollo de la jurisprudencia nacional. Junto al Tribunal Europeo de Derechos Humanos, observamos un número creciente de decisiones judiciales que emanan de tribunales nacionales europeos que vienen declarando la responsabilidad empresarial por violación de derechos humanos o por incumplir los estándares medioambientales, y que también centran su fundamentación jurídica en los preceptos del Convenio de Roma; sirva como ejemplo, entre otras, la sentencia del Tribunal de Distrito de La Haya de 26 de mayo de 2021 en la que se condenó a la empresa petrolera Shell a reducir sus emisiones de CO₂ un 45% para 2030; en una resolución histórica, por primera vez, un tribunal ordena directamente a una empresa a reducir los impactos producidos por sus actividades y la responsabiliza por sus actividades y el daño medioambiental que produce. Esta resolución, con base en el Derecho neerlandés, pero también en los artículos 2 y 8 del CEDH, condena a la mercantil por poner en peligro los derechos fundamentales y por no haber tomado medidas alternativas para evitar posibles daños. El impacto de esta sentencia es trascendental: la obligación de proteger el medio ambiente y de desarrollar una actividad empresarial sostenible no sólo recae directamente en las operaciones de la empresa Shell, sino que se extiende a las de todo su grupo empresarial, incluidos clientes y proveedores.

Sin lugar a ningún género de dudas, este efecto indirecto de sistema europeo de derechos humanos en los sistemas de justicia nacionales constituye una vía relevante de desarrollo de la responsabilidad de las empresas en materia de diligencia debida y derechos humanos en el continente europeo.

4.2. Regulación legal de la responsabilidad y diligencia debida sobre empresas y derechos humanos en la Unión Europea

4.2.1. Tratados constitutivos de la UE y Carta de Derechos Fundamentales de la UE

La Unión Europea surgió con la finalidad de unir a los países europeos, mantener la paz en el continente y fomentar la cooperación económica entre los Estados para reducir los riesgos de una nueva guerra. La actividad económica y empresarial se encuentra en la base y los fundamentos de esta organización.

En materia de derechos humanos, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000) contiene varias normas pertinentes para las empresas, como las que tratan:

la prohibición de la esclavitud y del trabajo forzado	artículo 5
la libertad de empresa	artículo 16
la no discriminación	artículo 21
los derechos del menor	artículo 24
las condiciones de trabajo justas y equitativas	artículo 31
la prohibición del trabajo infantil	artículo 32
la protección de la salud	artículo 35
la protección del medio ambiente	artículo 37
la protección de los consumidores	artículo 38
el derecho a la tutela judicial efectiva y a un juez imparcial	artículo 47 ⁶³

⁶³ UNIÓN EUROPEA, https://e-justice.europa.eu/580/ES/business_and_human_rights

La Carta de Derechos Fundamentales de la UE es el texto vinculante más relevante para la protección de los derechos humanos en el territorio de la Unión Europea; este catálogo de derechos obliga a las instituciones europeas y órganos de la Unión, así como a los Estados miembros cuando estos aplican el Derecho comunitario. Sin embargo, al mismo tiempo existe una doctrina extendida que defiende que estas normas y derechos son igualmente vinculantes para los individuos y operadores que realizan actividades en el territorio de alguno de los países de la Unión Europea, o guarda una estrecha conexión con el Derecho de la Unión⁶⁴.

Junto a la Carta de Derechos Fundamentales de la UE, más en concreto, en materia de normas vinculantes respecto de las empresas, cabe destacar la **Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 22 de octubre de 2014**. Esta norma establece que, a efectos de mejorar la coherencia y la comparación de la información no financiera divulgada en la Unión, las grandes empresas que cumplan una serie de requisitos (como un número medio de empleados superior a 500 durante el ejercicio) *“deben preparar un estado no financiero que contenga información relativa por lo menos a cuestiones medioambientales y sociales, así como relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno. Ese estado debe incluir una descripción de las políticas, resultados y riesgos vinculados a esas cuestiones y debe incluirse en el informe de gestión de la empresa de que se trate. El estado no financiero debe asimismo incluir información sobre los procedimientos de diligencia debida aplicados por la empresa, también en relación con sus cadenas de suministro y subcontratación, cuando sea pertinente y proporcionado, con el fin de detectar, prevenir y atenuar los efectos adversos existentes y potenciales”*.

El otro texto de obligada mención en el seno de la UE es el **Reglamento (UE) 2017/821 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de mayo de 2017**, por el que se establecen obligaciones en materia de diligencia debida en la cadena de suministro por lo que respecta a los importadores de la Unión de estaño, tantalio y wolframio, sus minerales y oro originarios de zonas de conflicto o de alto riesgo⁶⁵. El Reglamento define *“cadena de suministro de minerales”* como el *“sistema de actividades, organizaciones, actores, tecnologías, información, recursos y servicios que opere en el desplazamiento y procesamiento de los minerales desde el lugar de extracción hasta su incorporación en el producto final”*.

Al término “cadena de suministro”, se añade el concepto de “diligencia debida en la cadena de suministro” entendiéndolo dentro del mismo: *“las obligaciones de los importadores de la Unión de estaño, tantalio y wolframio, sus minerales y oro en relación con sus sistemas de gestión, su gestión de riesgos, las auditorías externas independientes y la comunicación de información con el fin de identificar y abordar los riesgos reales y potenciales vinculados a las zonas de conflicto o de alto riesgo para impedir o reducir los efectos negativos asociados a sus actividades de abastecimiento”*.

Como puede observarse, este Reglamento sigue la línea de la Guía de la OCDE y coloca en el centro la noción de “riesgo”. El Reglamento establece obligaciones directas a los importadores de minerales o metales de la UE, remitiéndose en buena medida a lo

⁶⁴ TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UE, *Ámbito de aplicación de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE*, 2021. Disponible en: https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2018-05/fiche_thematique_-_charte_-_es.pdf

⁶⁵ GUAMÁN HERNÁNDEZ, A., *op. cit.* p. 233.

establecido en la Guía de la OCDE. De esta manera, la Unión ha dotado de obligatoriedad y exigibilidad jurídica a un texto no vinculante.

4.2.2. Comunicaciones de la Comisión Europea sobre responsabilidad social de las empresas

La UE ha intentado enfrentar el efecto adverso de las actividades empresariales sobre los derechos humanos con diversas iniciativas. En 2001, la Comisión Europea aprobó un **“Documento Verde sobre la responsabilidad Social Corporativa (RSC)”**⁶⁶, y se comprometió a incluir en la estrategia Europa 2020 al desarrollo de una política al respecto para 2010 *“como un elemento clave para asegurar la confianza a los empleados de larga duración y los consumidores”*⁶⁷.

El compromiso adquirido con el Documento Verde de 2001 se materializó en la **Comunicación sobre una Estrategia renovada de la UE 2011-2014 sobre Responsabilidad Social Corporativa**⁶⁸. Esta estrategia sobre RSC de la UE conectó con los derechos humanos de una manera más explícita, declarando que hay una *“necesidad de otorgar mayor atención a los derechos humanos, que se han convertido en un aspecto más significativo de la RSC”*. La Estrategia también renovó el compromiso de la UE con los Principios Rectores de Naciones Unidas, destacando que *“la política europea para promover la RSC debe ser completamente consistente con este nuevo marco”*⁶⁹.

Posteriormente, la UE ha seguido prestando atención al desarrollo de la RSC en sucesivos documentos, tales como:

- *La Revisión de la Comisión de los avances logrados por la UE en relación con los Principios Rectores de las Naciones Unidas (2015).*
- *Las Conclusiones del Consejo sobre Empresas y Derechos Humanos núm. 10254/2016, de 20 de junio.*
- *El Informe de la Agencia de los Derechos Fundamentales (2017) que recomienda la creación de un compendio de todas las vías de reparación para la protección y efectividad de los derechos.*
- En 2019, el Documento de trabajo de los servicios de la Comisión *«Visión global de los progresos realizados: Responsabilidad social de las empresas, Conducta empresarial responsable y Empresas y derechos humanos»* [SWD(2019)143].
- También en 2019, *Informe de la Agencia de los Derechos Fundamentales sobre las violaciones de los derechos humanos relacionadas con la actividad empresarial notificadas en la UE y los medios de reparación disponibles*⁷⁰.

En suma, la Unión Europea viene poniendo de manifiesto la importancia que otorga a la implementación de los estándares sobre empresas y derechos humanos en Europa. Sin embargo, estas acciones, planes e informes quedan incluidas dentro del

⁶⁶ COMISIÓN EUROPEA, “Documento Verde sobre la responsabilidad Social Corporativa (RSC)”, COM (2001) 366 final, 18 julio 2001.

⁶⁷ COMISIÓN EUROPEA, “Comunicación Europa 2020 – Una estrategia para un crecimiento sostenible, inteligente e inclusivo”, COM (2010) 2020 final, 3 marzo 2010, p. 17.

⁶⁸ COMISIÓN EUROPEA, “Comunicación, una renovada Estrategia de la UE 2011-2014 por la Responsabilidad Social Corporativa”, COM (2011) 681 final, 25 octubre 2011.

⁶⁹ AGENCIA DERECHOS FUNDAMENTALES UE: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-opinion-01-2017-business-human-rights_en.pdf

⁷⁰ UNIÓN EUROPEA, https://e-justice.europa.eu/580/ES/business_and_human_rights

ámbito de las normas de “soft law”, de recomendaciones, de inspiración moral o criterio de conducta. Seguía faltando la transformación de estas normas en una norma vinculante, de “hard law”, que resulte obligatoria para todos los Estados miembros. Para tal fin, la UE lleva ya algunos meses debatiendo y desarrollando una norma de Derecho derivado de la UE, como es la aprobación de una Directiva sobre diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial, que analizaremos en el próximo epígrafe.

4.2.3. Las claves de la futura directiva sobre diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial

En la última década, la “**debida diligencia**” se ha ido convirtiendo en un parámetro de referencia de los comportamientos empresariales⁷¹. Puede definirse la “debida diligencia” en materia de Derechos Humanos como un “*proceso de gestión a través del que las empresas se comprometen a implantar un mayor respeto de los derechos humanos y el medio ambiente en el desarrollo de sus actividades transfronterizas*”⁷².

La progresiva instauración del «deber» de diligencia debida, como medida de implementación del respeto de los derechos humanos y el medio ambiente en la organización y el funcionamiento empresarial, se antoja necesaria para equilibrar y compensar el impacto negativo que, en ocasiones, provoca la liberalización comercial, la globalización y la creciente internacionalización y deslocalización de las actividades empresariales sobre los derechos humanos⁷³.

El 23 de febrero de 2022 la Comisión Europea adoptó una **propuesta de Directiva sobre la diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial**. Este nuevo marco normativo tiene como objetivo fomentar un comportamiento empresarial sostenible y responsable e incorporar los derechos humanos y los aspectos medioambientales en las operaciones y la gobernanza empresarial, incluyendo sus cadenas de valor. La iniciativa se ajusta al **Plan de Acción de la UE para los Derechos Humanos y la Democracia 2020-2024**, que recoge el compromiso de la Unión y de los Estados miembros de promover activamente la aplicación de normas internacionales para la consecución de una conducta empresarial responsable, tales como los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y la Guía de la OCDE de Debida Diligencia.

Los objetivos de la propuesta de Directiva son los siguientes: 1) mejorar las prácticas de gobierno corporativo; 2) evitar la fragmentación de los requisitos de diligencia debida en el mercado único y crear seguridad jurídica para las empresas y las partes interesadas; 3) aumentar la responsabilidad corporativa por los impactos adversos y garantizar la coherencia de las empresas con respecto a las obligaciones; 4) mejorar el acceso a la reparación para aquellos afectados por impactos adversos en los derechos

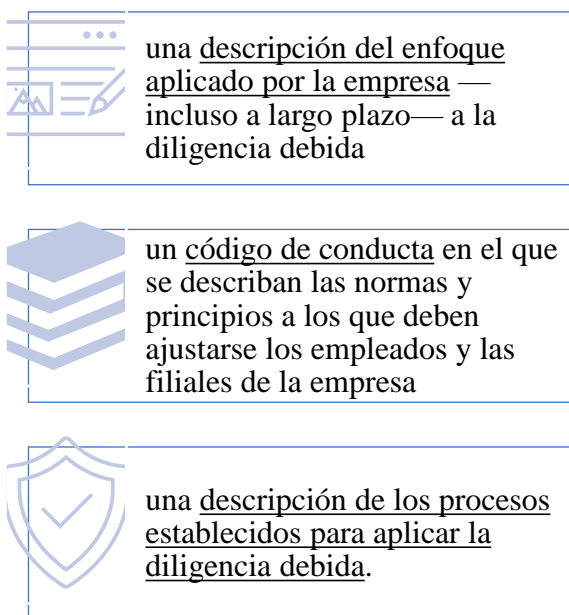
⁷¹ MAGALLÓN, N., “La heterogeneidad de los mecanismos de implementación de diligencia debida empresarial como obstáculo en el respeto de los derechos humanos y el medio ambiente”, *Revista Española Empresas y Derechos Humanos*, nº1, julio 2023, p. 63.

⁷² Ibid.

⁷³ Ibid.

humanos y ambientales de las empresas; 5) complementar otras medidas en vigor o propuestas en la UE a través de un marco horizontal global⁷⁴.

La Directiva Europea establece que los Estados miembros velarán por que las empresas integren la diligencia debida en todas sus políticas y para que implanten una política de diligencia debida. Así, el artículo 5 dispone que la “**Política de diligencia debida**” constará de todos los elementos siguientes:



Asimismo, la Directiva obligará a los Estados miembros a asegurarse de que las empresas adoptan las **medidas adecuadas para detectar los efectos adversos** reales y potenciales sobre los derechos humanos y el medio ambiente que puedan derivarse de sus actividades o de las de sus filiales, así como si tienen relación con sus cadenas de valor (art. 6); también a que las empresas adopten las **medidas adecuadas para prevenir o mitigar de forma adecuada los efectos adversos** potenciales que puedan causarse sobre los derechos humanos y el medio ambiente (art. 7); a que las empresas adopten **medidas adecuadas para eliminar los efectos adversos** reales que hayan sido detectados o que deberían haberlo sido en base al artículo 6 de la Directiva (art. 8); a que las empresas permitan a personas y organizaciones la **posibilidad de interponer denuncias** cuando tengan dudas legítimas sobre los efectos adversos, reales o potenciales, sobre los derechos humanos y el medio ambiente de sus propias actividades, las operaciones de filiales y cadenas de valor (art. 9); así como, por último, a que las empresas lleven a cabo **evaluaciones periódicas de sus propias operaciones y medidas**, de sus filiales y de sus cadenas de valor, de las actividades de sus socios comerciales, al objeto de supervisar la eficacia de sus acciones de detección, prevención, mitigación, eliminación y minimización de los efectos adversos para los derechos humanos y el medio ambiente (art. 10).

⁷⁴ MÁRQUEZ CARRASCO, C., “Todos los ojos puestos en Bruselas: Las claves de la futura directiva sobre diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial”, *Revista Española Empresas y Derechos Humanos*, núm. 1, julio 2023.

Estas nuevas normas contenidas en la Directiva sobre diligencia debida se aplicarán a las siguientes empresas y sectores:

1º) **Empresas de la UE:**

Grupo 1: todas las empresas de responsabilidad limitada de la UE de tamaño y poder económico considerables (más de 500 empleados y más de 150 millones de euros en volumen de negocios neto en todo el mundo).

Grupo 2: Otras empresas de responsabilidad limitada con actividades en sectores definidos de gran impacto y que no alcancen los dos umbrales del grupo 1, pero que tengan más de 250 empleados y un volumen de negocios neto de 40 millones de euros en todo el mundo. Para estas empresas, las normas empezarán a aplicarse dos años más tarde que para el grupo 1.

2º) **Empresas de países terceros** con actividades en la UE con un umbral de volumen de negocios generados en la UE que se ajuste a los criterios de los grupos 1 y 2.

3º) Las **pequeñas y medianas empresas (pymes) no entran** directamente en el ámbito de aplicación de esta propuesta⁷⁵.

Para cumplir con el deber de diligencia debida de las empresas, estas deben:

- 1 integrar la diligencia debida en sus estrategias
- 2 determinar los efectos negativos reales o potenciales en los derechos humanos y el medio ambiente
- 3 prevenir o mitigar posibles efectos negativos
- 4 poner fin a los efectos negativos reales o reducirlos al mínimo;
- 5 establecer y mantener un procedimiento de reclamación
- 6 supervisar la eficacia de la estrategia y las medidas de diligencia debida
- 7 comunicar públicamente sobre diligencia debida

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de la Directiva deberán adoptar las medidas adecuadas («obligación de medios»), teniendo en cuenta la gravedad y la probabilidad de los diferentes efectos, las medidas a disposición de la empresa en las circunstancias concretas y la necesidad de fijar prioridades⁷⁶.

Dentro del proceso de “diligencia debida” empresarial podemos hacer una distinción entre los mecanismos de información y divulgación (I), establecidos con el objetivo de dotar de una mayor transparencia a las actividades y política empresarial, evaluando y poniendo de manifiesto los riesgos y potenciales riesgos derivados de su actividad; los mecanismos sustantivos de implementación (II), que instauran un procedimiento del que deriva el establecimiento de medidas concretas, para la prevención, reducción y en su caso reparación de los daños derivados de esos riesgos. Finalmente, ambos tipos de mecanismos deberán ir acompañados de los correspondientes mecanismos de vigilancia (III), mecanismos de denuncia o reclamación por

⁷⁵ COMISIÓN EUROPEA, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_22_1145

⁷⁶ COMISIÓN EUROPEA, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_22_1145

incumplimiento de las obligaciones y de reparación del daño derivado como consecuencia de ese incumplimiento⁷⁷.

La aprobación de esta Directiva se encuentra actualmente inmersa en los trámites procedimentales establecidos por la normativa comunitaria. En este sentido, el pasado 1 de junio de 2023, el Parlamento Europeo aprobó las enmiendas presentadas a la propuesta de Directiva de Diligencia Debida; Tras esta fase, el procedimiento legislativo para su definitiva aprobación continuará su curso con el diálogo informal tripartito, donde se debaten los diferentes puntos de vista en busca de consenso y se trata de obtener compromisos que aseguren la eficacia del proceso legislativo y que debe culminar con la adopción de un texto definitivo por el Parlamento y el Consejo⁷⁸. El proceso se encuentra, actualmente, en su recta final: se espera que las negociaciones en curso para adoptar la Directiva entre el Consejo, el Parlamento y la Comisión Europea concluyan en un acuerdo político antes del final de la Presidencia Española del Consejo (31 de diciembre de 2023). A partir de su publicación oficial, se iniciaría un plazo de dos años para su trasposición a los ordenamientos jurídicos nacionales y entrada en vigor.

Sin perjuicio de la prudencia que debemos mantener ante la incertidumbre sobre su resultado final, esta regulación resulta fundamental para garantizar que las empresas apliquen modelos de gestión adecuados y sostenibles de los impactos ambientales y sociales (principalmente, en lo relativo a la protección de los derechos humanos) y que asuman su responsabilidad de manera efectiva en casos de incumplimiento o producción de daños e impactos negativos en el territorio de la Unión Europea. La propuesta de Directiva implica un avance significativo, aunque limitado, en cuanto a cuestiones clave como la protección del medio ambiente o el acceso a la justicia de las víctimas de abusos corporativos. No obstante, constituye un primer paso esencial y trascendental para la protección jurídica de los derechos humanos y el medio ambiente por parte de las empresas y corporaciones.

5.- REGULACIÓN NACIONAL DE LA RESPONSABILIDAD Y DILIGENCIA DEBIDA SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS EN EL CONTINENTE EUROPEO.

5.1. La responsabilidad de las empresas en las legislaciones nacionales

Dado que la mayoría de las iniciativas internacionales sobre responsabilidad empresarial en materia de derechos humanos no tienen carácter vinculante, esta debilidad puede salvarse mediante la aplicación de estándares nacionales de responsabilidad corporativa en materia de derechos humanos, a través de la legislación y la jurisprudencia en el plano doméstico. Ejemplos de esta vía lo ofrecen la Ley Dodd–Frank o la jurisprudencia de algunos tribunales holandeses y de otros países europeos, y no europeos, como la decisión de la Suprema Corte de los Estados Unidos en el caso *Kiobel*. Abordaremos a continuación varios ejemplos y casos de países que están avanzando por esta senda.

⁷⁷ MAGALLÓN, N., *op. cit.*, p. 65 (1. mecanismos de información y divulgación; 2. Mecanismos de implementación; 3. Mecanismos de vigilancia, denuncia o reclamación y reparación).

⁷⁸ ROCA JUNYENT, <https://www.rocajunyent.com/es/eventos-y-publicaciones/alertas/propuesta-de-directiva-en-materia-de-sostenibilidad>

En el plano estatal, existen variados ejemplos de incorporación de las obligaciones de diligencia debida y distintas vías para acometer la misma⁷⁹. Es posible, por un lado, (1) que los Estados exijan a las empresas que desarrollen procesos de diligencia debida, ya sea directamente mediante disposición legal, o de forma indirecta ofreciendo a las empresas la oportunidad de utilizar la diligencia debida para defenderse de posibles acusaciones sobre vulneraciones de normas penales, civiles o administrativas. En segundo lugar (2), los Estados pueden adoptar normas nacionales que proporcionen incentivos y beneficios a las empresas, a cambio de que puedan demostrar el ejercicio de la diligencia debida. En último término (3), los Estados pueden fomentar la aplicación de la diligencia mediante mecanismos de transparencia y difusión de la información⁸⁰.

En la actualidad, prevalece el enfoque nacional, en virtud del cual los Estados siguen teniendo la responsabilidad esencial en caso de situaciones en que se vulneren las garantías fundamentales del ser humano: ya sea por acción, o en este tipo de casos, por omisión, los Estados tienen el deber de regular las actividades de todos aquéllos que se encuentren bajo su jurisdicción, incluyendo las sociedades comerciales.

Este mismo enfoque se comparte en el plano internacional, por parte tanto de la Corte Interamericana de Derechos Humanos como por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos: únicamente los Estados ostentan la responsabilidad jurídica por violaciones de derechos humanos; mientras tanto, la actuación de los actores privados, en todo caso, podrá generar una responsabilidad del Estado por no regular y supervisar adecuadamente a las personas privadas que actúan bajo su jurisdicción⁸¹.

5.2. Marco legal y Jurisprudencia nacional de tribunales europeos

Aparte del marco jurídico internacional, la regulación de la diligencia debida de las empresas y sus obligaciones respecto a los derechos humanos también están experimentando desarrollo en los ordenamientos legales y la jurisprudencia de algunos países tanto en Europa como en otros continentes.

En el plano legislativo, una de las primeras propuestas en este sentido se aprobó en **Francia**. La *Ley 2017-399, de 27 de marzo de 2017*, contempla el deber de diligencia para las empresas⁸²; se aplica a las empresas más grandes, obligándoles a examinar y afrontar los impactos adversos de sus actividades en las personas y en el medioambiente, así como a publicar planes de vigilancia cada año, contemplando además la imposición de sanciones a las empresas infractoras⁸³. La norma exige la inclusión de un Plan de vigilancia con medidas de identificación de riesgos y de prevención de impactos que deberán adoptar las empresas integradas en su ámbito de aplicación; este Plan de Vigilancia comprende las actividades de la empresa principal, de sus filiales y sociedades, proveedores y subcontratistas con los que mantenga una relación «comercial estable».

⁷⁹ DE SCHUTTER, O. et ALIA, *Human Rights Due Diligence: The Role of States, International Corporate Accountability Roundtable*, European Coalition for Corporate Justice and Canadian Network on Corporate Accountability, 2012. Disponible en: <http://humanrightsinbusiness.eu/wp-content/uploads/2015/05/De-Schutter-et-al.-Human-Rights-Due-Diligence-The-Role-of-States.pdf>

⁸⁰ GUAMÁN HERNÁNDEZ, A., *op. cit.*, p. 234.

⁸¹ CANTÚ RIVERA, H. F., *op. cit.*, 2013, p. 329.

⁸² MAGALLÓN ELÓSEGUI, N., *op. cit.*, p. 75.

⁸³ MAGALLÓN ELÓSEGUI, N., *op. cit.*, p. 76.

Respecto a los mecanismos de reparación, la Ley de debida diligencia francesa proporciona recursos a las víctimas mediante el establecimiento del derecho a una acción civil de daños y perjuicios derivada de la ausencia de diligencia debida que les permitirá acudir a los tribunales nacionales. La Ley incluye una posible reclamación de responsabilidad extracontractual basada en la conducta negligente de la empresa por no cumplir las obligaciones de vigilancia contempladas en la norma.

Siguiendo el ejemplo francés, otros Estados han aprobado proyectos legislativos similares⁸⁴.

Así, **Alemania** propuso un esquema similar, incluyendo también el acceso a los documentos por parte de las víctimas, así como un mecanismo de supervisión de la actividad empresarial⁸⁵. El Parlamento alemán aprobó en junio de 2021 una nueva ley que se aplica a partir de enero de 2023 y exige a determinadas empresas cumplir con las obligaciones de diligencia debida de identificar, prevenir y abordar los abusos contra los derechos humanos y el medio ambiente reconocidos internacionalmente a lo largo de la cadena de suministro en sus propias operaciones y en las de sus proveedores directos⁸⁶.

El elemento más distintivo de la ley alemana en el establecimiento de medidas de reclamación y reparación de las víctimas del daño lo que, sin duda, constituye un avance adicional en la implementación de un sistema de diligencia debida integral y eficaz. La Ley contempla un sistema exhaustivo en el que las multas se graduarán en virtud de la gravedad de la infracción administrativa, del tipo de obligaciones y del volumen de negocio. Entre las sanciones se incluye la posibilidad de excluir a la organización de las licitaciones a contratos públicos en Alemania por un periodo máximo de tres años⁸⁷.

En **Suiza**, se celebró en 2020 un referéndum sobre la diligencia debida a fin de responsabilizar a las multinacionales suizas en el exterior; sin embargo, el referéndum no obtuvo el respaldo mayoritario de la población. A pesar de ello, sí entrará en vigor la obligatoriedad de establecer procesos de debida diligencia para las empresas.

En los **Países Bajos**, el Parlamento aprobó en febrero de 2017 la propuesta de Ley sobre Debida Diligencia en relación con el Trabajo Infantil (*Child Labour Due Diligence Law* o *Wet Zorgplicht Kinderarbeid*). Finalmente, la Ley de debida diligencia sobre trabajo infantil de los Países Bajos fue aprobada en 2019, limitándose a prohibir el trabajo infantil; no obstante, cabe indicar que existe una Propuesta de ley que ampliaría el objeto de protección a todos los ámbitos relacionados con los Derechos Humanos y que ha paralizado su entrada en vigor⁸⁸. La Ley exige que las empresas identifiquen si existe trabajo infantil a lo largo de sus cadenas de suministro y que, en tales casos, desarrollen planes para evitarlo. Además, en este país, desde el 2006 el sector bancario tiene suscrito un acuerdo en materia de empresas y derechos humanos con referencia a los Principios Rectores de la ONU, en el que se recogen detalladas acciones y pasos que deben ser

⁸⁴ MAGALLÓN ELÓSEGUI, N., *op. cit.*, p. 75.

⁸⁵ *Ibid.*

⁸⁶ NOGLER, L., “Ley alemana de obligaciones de cuidado en la cadena de suministro: por qué nació y cuáles son sus principales contenidos” en SANGUINETTI, W., y BAUTISTA J., *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas de valor globales*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2022, pp. 141-192.

⁸⁷ *Ibid.*

⁸⁸ Propuesta “The Responsible and Sustainable International Business Conduct Act”, de 6 diciembre 2021.

realizados para proporcionar, fomentar y apoyar remedios efectivos en caso de daños provocados por la actuación empresarial⁸⁹.

Por su parte, **Italia** aprobó un Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos, comprometido con la reforma legislativa de la diligencia debida, así como en el análisis de obstáculos en el acceso a los recursos y las reparaciones⁹⁰.

Asimismo, la Ley **noruega** tiene como aspecto central la realización de una evaluación inicial en la que se identifiquen los riesgos e impacto negativos con la finalidad de tomar las medidas adecuadas para detener, prevenir o mitigarlos. Esta Ley también incluye mecanismos de información y divulgación. La empresa comunicará a las partes interesadas y a los titulares de derechos el sistema de gestión de riesgos y, además, deberá hacer pública la información sobre los posibles impactos, la gestión de riesgos y las medidas adoptadas para hacerles frente a través de su página web. De igual manera, se prevén sanciones de carácter administrativo para garantizar el cumplimiento de las decisiones adoptadas⁹¹.

Como último ejemplo, la Ley sobre Esclavitud Moderna en el **Reino Unido** exigió el cumplimiento de requisitos de transparencia y cumplimiento para las empresas⁹². La Ley británica tiene como objetivo la eliminación de todas las formas de esclavitud moderna, como el tráfico de personas, los trabajos forzados y, en especial, la explotación sexual. La norma recoge, entre otras cuestiones, mecanismos para la reparación e integración de las víctimas⁹³.

Estos son sólo algunos ejemplos de las normas de diligencia debida que se están aprobando y desarrollando en algunos países europeos; pero existen más tanto en el plano europeo, como en otros continentes, como en América o Asia. En Europa, el inconveniente generado por la ausencia de uniformidad de las normas de diligencia debida conlleva que las empresas encuentren distintos niveles de exigencia en función del lugar donde se encuentren domiciliadas o del lugar donde desarrollen sus actividades, lo que aumenta la inseguridad jurídica y la incertidumbre de sus operaciones; finalmente, las consecuencias de la heterogeneidad se van a ver reflejadas en la existencia de unos estándares de protección de derechos humanos diferentes y en unas condiciones de acceso al mercado desiguales. Con la aprobación de la Directiva Europea sobre Diligencia Debida de las empresas, se espera lograr la necesaria armonización de los mecanismos de implementación de diligencia debida empresarial a nivel europeo, lo que contribuirá a consolidar unos mínimos comunes y a dotar de mayor seguridad jurídica tanto a consumidores e inversores, como a las empresas, estableciendo unas condiciones de competencia equitativas en toda la Unión Europea.

Por último, en el plano jurisprudencial, los tribunales nacionales de diversos países están dictando resoluciones relevantes para el desarrollo de la responsabilidad de las empresas y las obligaciones de diligencia debida en materia de protección

⁸⁹ MAGALLÓN ELÓSEGUI, N., *op. cit.*

⁹⁰ AGENCIA DERECHOS FUNDAMENTALES UE, *Improving access to remedy in the area of business and human rights at the EU level*, FRA Opinion – 1/2017, p. 77.

⁹¹ MAGALLÓN ELÓSEGUI, N., *op. cit.*

⁹² MAGALLÓN ELÓSEGUI, N., *op. cit.*, p. 73.

⁹³ AGENCIA DDFF UE, *op. cit.* Disponible en: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-opinion-01-2017-business-human-rights_en.pdf

medioambiental y derechos humanos; entre algunas de estas, podemos citar sentencias del Tribunal Supremo de los Países Bajos (2019), del Tribunal Supremo de Irlanda (2020), Tribunal Constitucional de Alemania (2021), Tribunal Federal de Australia (2021), que imponen a los respectivos Estados obligaciones de distinto tipo referidas a la lucha contra el cambio climático o a sus efectos. En especial, resulta importante destacar la sentencia emitida el 26 de mayo de 2021 por el tribunal del Distrito de La Haya en la que condena a la petrolera Shell a reducir sus emisiones de CO2 un 45% para 2030 por haber vulnerado la “obligación de reducir” sus emisiones contaminantes; obligación que además el tribunal extiende a las filiales de la compañía (también a clientes y proveedores).

En suma, puede advertirse que se están extendiendo y ampliando en la escena internacional los marcos normativos nacionales que establecen obligaciones de diligencia debida a los Estados y a las empresas y, al mismo tiempo, se está desarrollando una variada jurisprudencia nacional con resoluciones de condena a las corporaciones empresariales en caso de que estas por su actividad vulneren ciertos derechos humanos y obligaciones medioambientales establecidas por normas nacionales e internacionales.

6.- REGULACIÓN LEGAL DE LA RESPONSABILIDAD Y DILIGENCIA DEBIDA DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS EN ESPAÑA.

6.1.- Marco jurídico nacional: Constitución Española 1978 y normativa relacionada

Una vez analizado el marco jurídico internacional como las normas más desatacadas de diversos ordenamientos europeos, procedemos ahora al análisis del caso español y del marco doméstico existente para regular la relación entre empresas y derechos humanos. Así pues, comenzando por el texto de la Constitución Española de 1978, debemos invocar los artículos relativos a la libertad de empresa (artículo 38), el derecho a disfrutar de un medio ambiente adecuado (artículo 45) y, especialmente, el artículo 10 de la Constitución que establece que *“la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”* y, por lo tanto, convirtiendo el cumplimiento de los derechos humanos en un mandato obligatorio para administraciones públicas, organizaciones y personas físicas y jurídicas.

En España, es posible interponer recursos judiciales que tengan como causa vulneraciones de derechos humanos ante las jurisdicciones civil, penal, administrativa y laboral, y ello, tanto cuando estas vulneraciones se llevan a cabo por personas físicas como por personas jurídicas.

El Código Penal español prevé específicamente la responsabilidad penal de las personas jurídicas (artículo 31 bis y siguientes) y tipifica varios delitos que pueden implicar abusos de los derechos humanos relacionados con las empresas (por ejemplo, los delitos contra los derechos de los trabajadores, contra la salud pública, los delitos ambientales, la financiación del terrorismo, etc.). Los delitos contra los trabajadores se regulan en el Título XV del Libro II del Código Penal (artículos 311 a 318 del Código Penal), tipificando diversos delitos que pueden ser cometidos por las empresas. Así, se castiga, con penas de multa y prisión, la imposición a los trabajadores de condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que

tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual (artículo 311); la ocupación simultánea a una pluralidad de trabajadores sin comunicar su alta en el régimen de la Seguridad Social que corresponda o, en su caso, sin haber obtenido la correspondiente autorización de trabajo (artículo 311), la ocupación a ciudadanos extranjeros o de menores de edad que carezcan de permiso de trabajo (artículo 311 bis); el tráfico ilegal de mano de obra, el reclutamiento de personas con condiciones engañosas o falsas (artículo 312); el engaño para favorecer la emigración de una persona simulando contrato laboral (artículo 313); la discriminación grave en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o discapacidad, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, (artículo 314); la limitación del ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga (artículo 315); la infracción de las normas de prevención de riesgos laborales que pongan en peligro grave su vida, salud o integridad física de los trabajadores (artículo 316), etc.

En el caso de que el delito se hubiera cometido por una persona jurídica, la pena prevista se impondrá a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello.

En cuanto a las medidas administrativas, la *Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas* y la *Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen jurídico del Sector Público* contienen normas generales sobre los procedimientos disciplinarios y la responsabilidad estatal de las Administraciones Públicas. Estas normas se desarrollan en leyes específicas relacionadas con los abusos empresariales (por ejemplo, la *Ley 26/2007, de 23 de octubre, de Responsabilidad Ambiental*). En materia medioambiental, el Código Penal cuenta con un título dedicado a los “delitos relativos a la ordenación del territorio y el urbanismo, la protección del patrimonio histórico y el medio ambiente”, que pueden ser de aplicación a las empresas. Este título criminaliza diversas conductas: la construcción de obras en zonas verdes o de reconocido interés ecológico (artículo 319), la emisión y traslado de residuos, vertidos, ruidos, extracciones, etc. que puedan causar daños sustanciales a la calidad del aire, del suelo o de las aguas, o a animales o plantas (artículos 325 y siguientes). Asimismo, la *Ley 26/2007, de 23 de octubre, de Responsabilidad medioambiental* establece la obligación por parte de los operadores de actividades económicas de reparar los daños que puedan causarse al medio ambiente.

En el ámbito laboral, la *Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción social* recoge el procedimiento judicial aplicable a aquellos supuestos en que un trabajador o sindicato considere lesionados los derechos de libertad sindical, huelga u otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, por parte de una empresa o de sus representantes.

Por otra parte, la legislación procesal española establece vías de reparación, a fin de obtener una indemnización, en el caso de que la actuación de una empresa haya tenido como resultado una vulneración de derechos humanos. Así, el *artículo 116 del Código Penal* dispone que toda persona criminalmente responsable de un delito lo es también civilmente si del hecho se derivaren daños o perjuicios. En el caso de las personas

jurídicas, su responsabilidad penal llevará consigo su responsabilidad civil en los términos establecidos, de forma solidaria con las personas físicas que fueren condenadas por los mismos hechos.

Si bien el marco legal contiene normas suficientes para exigir responsabilidad empresarial en el caso de que se cometan infracciones penales o daños contractuales y extracontractuales por parte de las sociedades mercantiles, resulta necesario que el ordenamiento español siga profundizando en materia de “diligencia debida” por parte de las empresas en relación a los derechos humanos y la sostenibilidad medioambiental. De ahí que en los últimos años se hayan aprobado diversas estrategias, planes e instrumentos que avanzan en esta dirección.

6.2. Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas (2014)

Esta Estrategia fue elaborada en el seno del Ministerio de Empleo y Seguridad Social con el fin de fomentar el desarrollo de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) a todos los niveles (privado, público, institucional) para avanzar hacia “una sociedad y una economía más competitiva, productiva, sostenible e integradora”⁹⁴.

La Estrategia pretendía alcanzar cuatro objetivos⁹⁵ mediante el desarrollo de distintas líneas de actuación, fijando como horizonte temporal el año 2020. Entre estas metas, se priorizaba: “Impulsar la RSE como mecanismo para fortalecer la imagen de España y la percepción positiva de los productos y servicios españoles”. Los principios en torno a los que gira la Estrategia son los siguientes:

1. **Competitividad.** La competitividad se considera el hilo conductor del programa, facilitando la sostenibilidad del negocio desde dos puntos de vista diferentes: el primero, permitiendo mantener unos resultados económicos positivos, y el segundo, orientando a las corporaciones en su integración en la sociedad y al aprovechamiento de las oportunidades que surjan de una buena estrategia de RSE.
2. **Cohesión social.** La RSE debe utilizarse en el seno de las organizaciones empresariales para fomentar la igualdad de oportunidades y la inclusión social.
3. **Creación de valor compartido.** Las estrategias de RSE deben centrarse en trabajar conjuntamente con los distintos grupos implicados, tratando de reducir los efectos negativos y fomentando el impacto positivo de su actividad.
4. **Sostenibilidad.** La implantación de políticas de RSE en el seno de las empresas debe hacerse con la voluntad de contribuir a un desarrollo económico y medioambiental sostenible, que permita lograr el progreso social.

⁹⁴ MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, *Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas*, 2014, P. 5. <http://publicacionesoficiales.boe.es>.

⁹⁵ Los objetivos en torno a los cuales se vertebran las diez líneas de actuación son: Objetivo 1: Impulsar y promover la RSE, tanto en las empresas, incluidas las PYMES, como en el resto de las organizaciones públicas y privadas, en sus actuaciones en los diversos ámbitos geográficos en los que operan. Objetivo 2: Identificar y promover la Responsabilidad Social como atributo de competitividad, de sostenibilidad y de cohesión social. Objetivo 3: Difundir los valores de la RSE en el conjunto de la sociedad. Objetivo 4: Crear un marco de referencia común para todo el territorio en materia de Responsabilidad Social de las Empresas, que garantice el cumplimiento y respeto de los principios de la Ley de Garantía de la Unidad de Mercado, del 9 de diciembre de 2013, y permita una mayor coordinación y sinergias en esta materia.

5. Transparencia. El fomento de prácticas de transparencia empresarial, mejorando las relaciones de información con los distintos grupos de interés, redundará en una mejora de la imagen y legitimidad empresarial.

6. Voluntariedad. La adopción de estrategias que fomenten la RSE es puramente voluntaria, por lo que *“el cumplimiento asumido voluntariamente con las partes interesadas, debe ser la base del cumplimiento de las expectativas que generen las organizaciones”*⁹⁶.

A través de estos principios, la Estrategia propone una serie de objetivos a cumplir centrados básicamente en el impulso y promoción de la RSE mediante la creación de un marco de referencia común para todo el territorio español. Para alcanzar este objetivo, se establecen varias líneas de actuación para empresas e instituciones: 1. Promover la RSE como elemento impulsor de organizaciones más sostenibles. 2. Integrar la RSE en la educación, la formación y la investigación. 3. Buen Gobierno y transparencia como instrumento para el aumento de la confianza. 4. Gestión responsable de los recursos humanos y fomento del empleo. 5. Inversión socialmente responsable en I+D+i. 6. Relación con los proveedores. 7. Consumo responsable. 8. Respeto al medioambiente. 9. Cooperación al desarrollo. 10. Coordinación y participación.⁹⁷

La Estrategia planteaba la manera en la que debían ejecutarse tales medidas y cuál es la responsabilidad que le corresponde a las empresas, organismos públicos y a la sociedad en su conjunto para lograr estos objetivos. En conclusión, *“La Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas se configura como el marco nacional de referencia en materia de RSE, y como el instrumento que favorecerá el impulso y desarrollo de la RSE en el tejido productivo de nuestro país.”*⁹⁸

6.3. Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos

6.3.1. Aprobación del Plan Nacional Empresas y Derechos Humanos

Tras la aprobación de los Principios Ruggie, el siguiente paso consistía en buscar la forma de hacerlos efectivos; para ello el Consejo de Derechos Humanos de la ONU impulsó la creación de un Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos, el cual ha insistido en que los Estados deben aplicar a nivel interno los Principios a través de la aprobación de Planes de Acción Nacional (PAN). Para facilitar la aprobación de estos Planes, el Grupo de Trabajo publicó en noviembre de 2016 una Guía Práctica⁹⁹ en el que describían las cinco fases del proceso que debían seguir los Estados para implementar los Principios Rectores.

En Europa, esta política de promoción de los Planes de Acción Nacional vendría marcada de forma más directa por la propia labor impulsora de la Unión Europea¹⁰⁰.

⁹⁶ MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, *Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas*, 2014, p. 30. <http://publicacionesoficiales.boe.es>.

⁹⁷ MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, *op. cit.*

⁹⁸ *Ibid.*

⁹⁹ NACIONES UNIDAS – GRUPO DE TRABAJO EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS, *Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights*, Ginebra, noviembre 2016, disponible en http://ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf

¹⁰⁰ MÁRQUEZ CARRASCO, M.C., “Elementos claves de la implementación de los principios rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos en la Unión Europea”, en MÁRQUEZ CARRASCO y VIVAS TESÓN (coord.), *La implementación de los principios rectores de las Naciones*

Pocos meses después de la aprobación de los Principios de Ruggie, la *Comisión Europea en su Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas* instaba a los Estados a llevar a cabo sus propios planes nacionales¹⁰¹.

De igual modo, las organizaciones regionales asumieron la importancia de impulsar estos Principios. Así, en el continente europeo, el Comité de Ministros del Consejo de Europa, aprobaría en marzo de 2016 la *Recomendación sobre Derechos Humanos y Empresas*¹⁰², en la que instaba formalmente a los Estados a que implementaran los Principios Rectores a nivel nacional, dándose un plazo de cinco años para supervisar la evolución de estos planes en los países europeos.

Finalmente, cuatro años después del primer borrador¹⁰³, el 28 de julio de 2017, el Consejo de ministros aprobó el **Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos (PAN)**¹⁰⁴. El Plan sigue el esquema de los Principios de Ruggie con los llamados tres pilares: 1. El deber del Estado de proteger; 2. El de las empresas de respetar; y 3. El acceso a los mecanismos de reparación de las víctimas.

El PAN recogió los distintos tratados internacionales en materia de derechos humanos ratificados por España y recogió alguna de las nuevas obligaciones que las empresas tienen en el plano nacional. No obstante, el Gobierno español no aprovechó la aprobación de este Plan de Acción Nacional para crear un Plan efectivo, con efectos similares a la Ley francesa de diligencia debida; contrariamente, el Plan no cumplió las expectativas que había suscitado.

6.3.2. Valoración del Plan Nacional Empresas y Derechos Humanos de España por parte del Comité DESC de la ONU

Con ocasión del Examen periódico a España llevado a cabo en 2018, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU valoró muy positivamente la aprobación del Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos por parte del gobierno español. Sin embargo, mostró su preocupación por la existencia de algunos vacíos normativos que no garantizaban el cumplimiento de la obligación de debida diligencia en materia de derechos humanos por parte de las empresas.

Asimismo, el Comité expresó su preocupación por el hecho de que la legislación del Estado parte no determine de manera adecuada la responsabilidad legal que puedan tener tanto las empresas que operan en el Estado parte, como las domiciliadas en su jurisdicción, pero cuyas actividades se realizan en el extranjero, respecto de las violaciones de los derechos económicos, sociales y culturales.

Unidas sobre empresas y derechos humanos por la Unión Europea y sus estados miembros, Thomson Reuters-Aranzadi: Ministerio de Economía y Competitividad, 2017, pp. 21-47

¹⁰¹ COMISIÓN EUROPEA, *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas*, COM/2011/681/FINAL, 25 de octubre de 2011.

¹⁰² COMITÉ MINISTROS CONSEJO DE EUROPA, Recomendación CM/Rec(2016)3 sobre derechos humanos y empresas (2 de marzo de 2016).

¹⁰³ LUCENA CID, I.V., “La implementación de los principios rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos. Implicaciones para los Estados”, *Universitas: Revista de filosofía, derecho y política*, n.º 25, 2017, pp. 68-89.

¹⁰⁴ SECRETARÍA DE ESTADO DE ASUNTOS EXTERIORES, Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos, Resolución de 1 de septiembre de 2017, BOE n.º 222, sección III, pp. 90384-90401, 14 septiembre de 2017.

Por tales motivos, el Comité recomendó al Estado español que, en el marco de la implementación del Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos:



Establezca mecanismos efectivos que garanticen la aplicación de la diligencia debida en materia de derechos humanos por parte de las empresas a fin de identificar, prevenir y mitigar los riesgos de violaciones de los derechos contenidos en el Pacto



Fortalezca el marco normativo aplicable para asegurar la responsabilidad legal de las empresas respecto de las violaciones de los derechos económicos, sociales y culturales cometidas directamente por éstas o por sus filiales en el extranjero



Refuerce los mecanismos existentes para investigar las denuncias presentadas contra las empresas y adopte medidas efectivas para garantizar el acceso a recursos efectivos por parte de las víctimas, así como a las reparaciones o compensaciones correspondientes

Para el Comité, la aprobación del Plan se trata de un avance positivo. Los planes de acción sobre las empresas y los derechos humanos deberían incorporar principios de derechos humanos, incluida la participación efectiva y significativa, la no discriminación y la igualdad de género, la rendición de cuentas y la transparencia¹⁰⁵.

6.3.3. Críticas y aspectos de mejora

La aprobación de un Plan de Acción Nacional puede suponer un avance para controlar los abusos y vulneraciones de derechos por parte de las empresas, siempre que este Plan cuente con unos mecanismos eficaces y establezca consecuencias legales si se producen incumplimientos. No obstante, resulta evidente que la vía emprendida por el gobierno español a través de este PAN impreciso, de efectos no vinculantes, no es la más efectiva para asegurar el cumplimiento de la diligencia debida por las empresas. El PAN español no incluye algunas de las previsiones necesarias que exige la diligencia debida de las empresas, como puedan ser una evaluación preliminar por parte de expertos independientes, un sistema de evaluación y seguimiento periódicos como el finlandés¹⁰⁶, o una ley de acompañamiento como la francesa. A este respecto, el PAN español tan sólo hace referencia a unos «indicadores cualitativos y cuantitativos adecuados» de forma indeterminada y genérica.

A pesar de estas deficiencias, la aprobación del Plan Nacional sitúa a España en el listado de países europeos más decididos en cumplir con los Principios Rectores¹⁰⁷.

¹⁰⁵ COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES, Observaciones finales sobre el sexto informe periódico de España, E/C.12/ESP/CO/6 (25 de abril de 2018).

¹⁰⁶ MÁRQUEZ CARRASCO, C., *op. cit.*, 2017, pp. 80-81.

¹⁰⁷ ESTEVE MOLTÓ, J. E., “Planes de Acción Nacional sobre empresas y derechos humanos: la imperiosa complementariedad con normas vinculantes”, Anuario Español de Derecho Internacional, vol. 34, 2018. Disponible en: <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/57513/1/27439-80453-1-PB.pdf>

6.4. Ley de Contratos del Sector Público

El marco jurídico español encuentra un precepto especialmente relevante para el cumplimiento de la “diligencia debida” por parte de las empresas. El artículo 201 de la Ley de Contratos del Sector Público establece obligaciones vinculantes y taxativas a las empresas contratistas que quieren contratar con cualquiera de las administraciones del Estado.

“Artículo 201. Obligaciones en materia medioambiental, social o laboral.

Los órganos de contratación tomarán las medidas pertinentes para garantizar que en la ejecución de los contratos los contratistas cumplen las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral establecidas en el Derecho de la Unión Europea, el derecho nacional, los convenios colectivos o por las disposiciones de derecho internacional medioambiental, social y laboral que vinculen al Estado y en particular las establecidas en el anexo V¹⁰⁸.”

De esta manera, el Estado está contribuyendo en gran medida al desarrollo y extensión de los Principios Rectores de Naciones Unidas, así como coadyuvando al cumplimiento de los derechos humanos contenidos en tratados internacionales y al desarrollo de los ODS. El Anexo V de la Ley recoge un número importante de tratados internacionales que recogen derechos humanos que deben ser cumplidos de forma adecuada por las empresas que pretendan contratar con una administración; sin duda, un gran acicate para el cumplimiento de estos principios y normas internacionales, en materia laboral, social y medioambiental.

6.5. La responsabilidad extraterritorial de las empresas españolas por violaciones de derechos humanos

La mayor cifra de negocios de las empresas españolas en el exterior se encuentra en la zona euro de la Unión Europea (38% del total) y en América (30,8%)¹⁰⁹. Países como Argentina, Brasil, Estados Unidos o México son los más relevantes para las operaciones empresariales de las multinacionales españolas, pero además su importancia es creciente en Asia o África.

Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas son el marco internacional que puede orientar la actuación de las empresas en sus

¹⁰⁸ Los convenios internacionales en el ámbito social y medioambiental a que se refiere el artículo 201 son los siguientes: Convenio OIT n.º 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, Convenio OIT n.º 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, Convenio OIT n.º 29, sobre el trabajo forzoso, Convenio OIT n.º 105, sobre la abolición del trabajo forzoso, Convenio OIT n.º 138, sobre la edad mínima, Convenio OIT n.º 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), Convenio OIT n.º 100, sobre igualdad de remuneración, Convenio OIT n.º 182, sobre las peores formas de trabajo infantil, Convenio de Viena para la protección de la capa de ozono y su Protocolo de Montreal relativo a las sustancias que agotan la capa de ozono, Convenio para el control de la eliminación y el transporte transfronterizo de residuos peligrosos (Convenio de Basilea), Convenio de Estocolmo sobre contaminantes orgánicos persistentes (COP), Convenio de Rotterdam sobre el procedimiento de consentimiento fundamentado previo aplicable a ciertos plaguicidas y productos químicos peligrosos objeto de comercio internacional (PNUMA/FAO) (Convenio PIC), Rotterdam, 10 de septiembre de 1998, y sus tres Protocolos regionales.

¹⁰⁹ MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA Y COOPERACIÓN, *Empresas y derechos humanos: acciones y casos de éxito en el marco de la Agenda 2030*, Red Española Pacto Mundial, 2015.

actividades extraterritoriales. Sin embargo, las normas del Derecho internacional por lo general no exigen a los Estados regular las actividades extraterritoriales de las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción, si bien tampoco lo prohíbe¹¹⁰.

A través de la fuerza del “soft law”, los Principios Rectores también tratan de obligar a las empresas a que cumplan las leyes y respeten los derechos humanos, dondequiera que operen. Para cumplir con su responsabilidad, las empresas deben evaluar siempre sus riesgos en derechos humanos tanto en sus operaciones en el territorio donde están radicadas como en sus actividades extraterritoriales, y en concreto, en aquellos sectores donde las empresas españolas están más presentes en el exterior, como son el sector de la industria, el sector servicios, el comercio y la construcción. En términos generales, los principales riesgos en materia de derechos humanos que pueden derivarse de las acciones de las compañías españolas en el exterior son los siguientes: la libertad de expresión y reunión, los abusos por parte de fuerzas de seguridad, derechos de pueblos indígenas, derechos de la mujer, derechos LGTBI, derechos de las personas refugiadas y migrantes, derecho a la seguridad, libertad de creencias y religión, derechos de niños y niñas, derechos laborales, derechos de las personas con discapacidad, los conflictos políticos, desapariciones forzadas y tortura, derechos económicos, sociales y culturales, o el derecho a la justicia¹¹¹.

6.6. Normativa legal en materia de “Empresas y derechos humanos” y relación con el ejercicio de la abogacía

La normativa que regula el Estatuto y el Código Deontológico de la Abogacía pone de manifiesto el esencial rol desempeñado por los abogados en el fortalecimiento y desarrollo del Estado de Derecho, así como en la protección y salvaguarda de los derechos humanos de los ciudadanos. Como muestra de ello, mostramos algunos extractos de las normas más relevantes para la profesión de abogado en España:

➤ Real Decreto 135/2021 de 2 de marzo por el que se aprueba el Estatuto General de la Abogacía Española:

“Artículo 1. La Abogacía y sus principios rectores.

1. La Abogacía es una profesión libre e independiente, que asegura la efectividad del derecho fundamental de defensa y asistencia letrada y se constituye en garantía de los derechos y libertades de las personas. Los profesionales de la Abogacía deben velar siempre por los intereses de aquellos cuyos derechos y libertades defienden con respeto a los principios del Estado social y democrático de Derecho constitucionalmente establecido.

2. La profesión de la Abogacía se ejerce en régimen de libre y leal competencia. Su contenido consiste en la actividad de asesoramiento, consejo y defensa de derechos e intereses públicos y privados, mediante la aplicación de la ciencia y la técnica jurídicas, en orden a la concordia, a la efectividad de los derechos y libertades fundamentales.

¹¹⁰ MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA Y COOPERACIÓN, *Empresas y derechos humanos: acciones y casos de éxito en el marco de la Agenda 2030*, Red Española Pacto Mundial, 2015.

¹¹¹ *Ibid.*

3. *Son principios rectores y valores superiores del ejercicio de la Abogacía los de independencia, libertad, dignidad e integridad, así como el respeto del secreto profesional.*

4. *Los profesionales de la Abogacía deben ser personas de reconocida honorabilidad y, en consecuencia, han de observar una trayectoria de respeto a las leyes, a los principios rectores y valores superiores de la Abogacía, a las normas deontológicas y a las buenas prácticas profesionales.*

5. *En el Estado social y democrático de Derecho, los profesionales de la Abogacía desempeñan una función esencial y sirven los intereses de la Justicia, mediante el asesoramiento jurídico y la defensa de los derechos y libertades públicas.*

6. *La Abogacía española proclama su especial compromiso con el reconocimiento y la defensa de los derechos humanos.”*

Artículo 6. Derecho de defensa y de asistencia por los profesionales de la Abogacía.

1. *La intervención libre e independiente del profesional de la Abogacía es garantía de efectividad del derecho fundamental de defensa.*

2. *Los Colegios de la Abogacía, los Consejos Autonómicos y el Consejo General de la Abogacía Española, en el ámbito de sus respectivas competencias, velarán y garantizarán la eficacia y correcto ejercicio del derecho de defensa, removiendo los obstáculos que dificulten la intervención libre e independiente del profesional de la Abogacía.*

En consecuencia, ampararán al profesional de la Abogacía cuando sea inquietado, perturbado o presionado en el ejercicio de su función, asegurando que se guíe exclusivamente por criterios técnicos y profesionales para la mejor defensa de su cliente y en garantía de su derecho constitucional de defensa y de la realización de la justicia.

3. *Los Colegios de la Abogacía velarán por que toda persona tenga acceso a la obtención de asesoramiento jurídico, a la Justicia y disponga de la asistencia de un profesional de la Abogacía para la defensa de sus derechos e intereses legítimos, incluso auxiliándole para que designe profesional de la Abogacía de su elección o de oficio, con o sin reconocimiento del derecho de asistencia jurídica gratuita.*

4. *Las corporaciones colegiales de la Abogacía velarán por que se remuevan los impedimentos de cualquier clase, que se opongan a la intervención en Derecho de los profesionales de la Abogacía, así como para que se reconozca y respete la integridad y exclusividad de su actuación.*

5. *Los Colegios de la Abogacía, los Consejos Autonómicos y el Consejo General de la Abogacía Española ejercitarán cuantas acciones redunden en la protección del derecho constitucional de defensa y garanticen el cumplimiento de las normas reguladoras del ejercicio de la profesión por los profesionales de la Abogacía.*

Artículo 58. Protección de la libertad e independencia del profesional de la Abogacía.

1. *En su actuación ante los Juzgados y Tribunales los profesionales de la Abogacía son libres e independientes, gozarán de los derechos inherentes a la dignidad de su función y podrán solicitar ser amparados en su libertad de expresión y defensa, en los términos previstos en las normas aplicables.*

2. *Si el profesional de la Abogacía considerase que la autoridad, juez o tribunal coarta la independencia y libertad necesarias para cumplir sus deberes profesionales, o que no*

guarda la consideración debida a su función, podrá hacerlo constar así ante el propio juzgado o tribunal y dar cuenta a la Junta de Gobierno. La Junta, si estimare fundada la queja, adoptará medidas activas para amparar la libertad, independencia y dignidad profesionales”.

➤ **Código Deontológico de la Abogacía Española Aprobado por el Pleno del Consejo General de la Abogacía Española el 6 de marzo de 2019**

“Artículo 2.

Independencia 1. La independencia de quienes ejercen la Abogacía es una exigencia del Estado de Derecho y del efectivo derecho de defensa del justiciable y de la ciudadanía por lo que constituye un derecho y un deber

Artículo 3. Libertades de defensa y de expresión

1. Quienes ejercen la Abogacía tienen el derecho a la plena libertad de defensa y el deber de defender y asesorar libremente a sus clientes.

2. La libertad de expresión está especialmente amparada por la Constitución Española, la vigente Ley Orgánica del Poder Judicial y demás legislación que pueda resultar aplicable.”

➤ **Código de Deontología de la Abogacía Europea, adoptado en la Sesión Plenaria de CCBE de 28 de octubre de 1988 y modificado en las Sesiones Plenarias de 28 de noviembre de 1998, 6 de diciembre de 2002 y 19 de mayo de 2006.**

“PREÁMBULO

1.1. La función del Abogado en la sociedad.

En una sociedad basada en el respeto al Estado de Derecho, el Abogado cumple un papel esencial. Sus obligaciones no se limitan al fiel cumplimiento de lo encomendado por su cliente. En un Estado de Derecho, el Abogado debe servir los intereses de la Justicia, así como los derechos y libertades que se le han confiado para defenderlos y hacerlos valer. Su deber no consiste únicamente en abogar por la causa de su cliente sino igualmente, en ser su asesor.

El respeto de la función del Abogado es una condición esencial del Estado de Derecho y de una sociedad democrática.

Por tanto, la función de Abogado impone múltiples obligaciones y deberes, legales y éticos, en ocasiones contradictorios en apariencia, que eventualmente podrían entrar en conflicto con: • El cliente, • Los tribunales y otras autoridades ante las cuales el Abogado asiste o representa al cliente, • Su profesión en general y cada compañero en particular, • El público, para el cual una profesión liberal e independiente, regida por el respeto a unas reglas que se ha impuesto a sí misma, es un medio esencial para la salvaguarda de los Derechos Humanos frente al Estado y a otros poderes e intereses.

1.2. La naturaleza de las normas deontológicas.

1.2.1. Las normas deontológicas están destinadas a garantizar, la correcta ejecución por parte del Abogado de su indispensable función, reconocida como esencial en todas las

sociedades civilizadas. La inobservancia de estas normas por el Abogado puede tener como consecuencia sanciones disciplinarias”.

Como se deduce, el abogado es una figura esencial en el Estado de Derecho para la protección de los derechos y libertades de las personas. Entre los derechos humanos que los abogados tienen como función defender en su quehacer cotidiano destaca el derecho del acceso a la Justicia, si bien son muchos más los derechos que promueve el ejercicio de la profesión; concretamente, todos los derechos humanos contenidos en normas nacionales e internacionales pueden requerir de la intervención profesional de un abogado para reivindicar, hacer valer o reclamar el cumplimiento de esos derechos por parte de las autoridades públicas u otros individuos. Asimismo, la abogacía tiene la tarea fundamental de exigir e iniciar procedimientos administrativos y judiciales en el plano interno, pero también en el internacional, si estos derechos humanos -que constituyen obligaciones jurídicas para los Estados- son vulnerados o incumplidos.

De manera que la abogacía cumple una función esencial para la efectividad, respeto y promoción de los derechos humanos que son requisito esencial de nuestro sistema democrático y del Estado de Derecho. Tanto la abogacía de empresa como la abogacía independiente resultan claves en la promoción y fortalecimiento de estos derechos humanos. Sin abogados, el cumplimiento de los derechos de individuos y grupos no tendría ni mecanismo ni herramienta idónea para exigir tales derechos a las administraciones públicas, sobre las que recae la principal obligación de ajustar su actuación a las normas nacionales e internacionales de protección de los derechos humanos.

7.- IMPACTO DE LA ABOGACÍA EN LOS DERECHOS HUMANOS.

7.1. El impacto de la abogacía en los derechos humanos: derechos civiles, políticos y, especialmente, en los derechos económicos, sociales y culturales

Como venimos indicando, el ejercicio profesional de la abogacía conlleva, en su propia esencia, la defensa de los derechos de los individuos y las personas jurídicas; esos derechos defendidos son básicamente derechos humanos, que podemos encontrar recogidos y desarrollados en tratados internacionales de derechos humanos: desde los derechos llamados de primera generación (civiles y políticos), como el derecho a la asistencia y la defensa letrada, el derecho a un juez predeterminado por la Ley, la presunción de inocencia y las libertades de expresión, reunión, opinión y asociación entre otros; hasta los derechos económicos, sociales y culturales, como el derecho al trabajo decente, a condiciones laborales justas y equitativas, el derecho a la salud, a la educación o a la vivienda; así como los derechos de colectivos más vulnerables, como personas con discapacidad o pueblos indígenas, etc.; y, por último, los derechos de más reciente aparición, como el derecho a la privacidad en entornos digitales, los derechos relacionados con la protección de datos, o los derechos en internet, etc. Todos ellos entran dentro del ámbito de actuación de la abogacía.

En el sector de la abogacía, actualmente encontramos abogados especializados en todas estas áreas y en la defensa de todos o, de forma más especializada, de algunos de estos derechos (como los abogados laboristas, abogados del sector financiero, de los derechos de los consumidores, derechos relativos a la familia, o a las marcas y la

propiedad intelectual, por citar sólo algunos de estos profesionales). Además, este ejercicio profesional general y especializado se lleva a cabo tanto por abogados independientes en despachos profesionales, ya unipersonales, ya de grandes dimensiones, como desde el departamento jurídico de empresas medianas, pequeñas o grandes empresas multinacionales o transnacionales.

Desde todas estas posiciones y modalidades, el papel del abogado siempre está en contacto y tiene como principal misión la defensa de derechos e intereses; de manera que la profesión de la abogacía tiene un sustancial impacto en la defensa de estos derechos; el profesional de la abogacía tiene un papel decisivo tanto frente a clientes particulares como ante grandes compañías en las que se desempeñan, y cuyos intereses defienden, para promover y perseguir la mejor defensa de los derechos de los ciudadanos, las empresas, así como de las propias administraciones públicas. De ahí que, cuando de derechos humanos y principios rectores sobre empresas se habla, resulta ineludible poner en el centro de este esquema la figura del abogado.

Si la abogacía española está concienciada de la importancia que tiene la defensa de los derechos humanos, se conseguirá que ese conocimiento e implicación impregne a individuos y operadores jurídicos y empresariales de nuestro país en el objetivo común de profundizar en el cumplimiento de los derechos humanos en todas las esferas sociales, políticas, económicas y empresariales.

En especial, la figura del profesional de la abogacía resulta de vital importancia para que las normas internacionales y europeas de derechos humanos, así como los principios rectores sobre empresas y derechos humanos, lleguen a todos los rincones del país, a los individuos y al núcleo de las empresas y operadores jurídicos, así como a las propias administraciones públicas, cuyas actuaciones pueden impactar positiva o negativamente a los derechos humanos.

7.2. El fundamental papel de la abogacía española en la prevención, mitigación y reparación de vulneraciones de derechos humanos

Uno de los ámbitos en los que el profesional de la abogacía (independiente o de empresa) adquiere una especial relevancia es el relativo a la prevención de violaciones de derechos humanos, la mitigación de los efectos negativos que pueda acarrear una vulneración de estos derechos y la reparación en caso de que se produzcan vulneraciones de los derechos humanos por parte de las empresas.

Partiendo de estos tres ejes (prevención, mitigación y reparación), podemos establecer diversas actuaciones que los profesionales de la abogacía pueden realizar al efecto de conseguir siempre el mayor respeto y protección de los derechos humanos.

En materia de prevención, el abogado puede asesorar a las empresas sobre la necesidad y la obligatoriedad de que la empresa lleve a cabo evaluaciones de impacto sobre los posibles riesgos para los derechos humanos por las actividades de las empresas; evaluaciones que deben realizarse en diversos momentos; en especial: - al realizar nuevos proyectos, adquisiciones o inversiones, - durante la operación de los negocios, - al iniciar una nueva relación comercial o contractual con proveedores, y exigiendo que estos no tengan antecedentes relacionados con la violación de derechos humanos y que cuenten con mecanismos de evaluación del riesgo, - al adquirir nuevas propiedades, así como - al socializar los proyectos con grupos étnicos o vulnerables de evaluar estos riesgos entre

clientes y proveedores; el profesional de la abogacía también debe promover la implantación y la extensión de modelos de gestión de estos riesgos, es decir, en la cadena de suministro; el abogado debe también fomentar las acciones formativas para trabajadores y clientes a fin de promover buenas prácticas, y sobre todo velar para que el comportamiento y la actuación de la empresa siempre sea acorde con el marco internacional y nacional de protección de los derechos humanos.

En lo que respecta a la mitigación, la elaboración de Códigos Éticos y la implantación de un modelo sostenible y respetuoso con la RSC podrá tener tanto un valor preventivo como mitigador de cualquier daño o efecto negativo. Sobre las evaluaciones de riesgo, el abogado debe asesorar sobre la necesidad de tomar en consideración el resultado de las evaluaciones de riesgos y dar seguimiento a las acciones puestas en marcha para responder a los riesgos detectados (con indicadores cuantitativos y cualitativos); y comunicar a las partes interesadas la manera en la que la empresa actuará para responder a los riesgos detectados.

Por último, en lo que atañe a la reparación de posibles daños o vulneraciones de derechos humanos, el profesional de la abogacía deberá asesorar sobre la necesidad de implantar mecanismos de quejas y reclamaciones, así como procedimientos efectivos y accesibles de reparación de esos posibles daños, a fin de permitir una rápida y justa reparación.

8.- IMPLEMENTACIÓN PRINCIPIOS RECTORES EN LA ABOGACÍA ESPAÑOLA (Abogacía empresarial y Abogacía institucional).

8.1. Situación actual

En la actualidad, la abogacía de empresa y la abogacía institucional están concienciadas sobre la necesidad de que las entidades y empresas que asesoran deben ir ajustando sus conductas a las normas internacionales en materia de derechos humanos. La formación de la Abogacía española es cada vez más profunda y comprensiva del marco jurídico internacional; por ende, los abogados son conocedores de que trabajan en un entorno profesional globalizado y que las acciones de nuestros clientes -sobre todo cuando se trata de grandes compañías multinacionales y transnacionales- pueden tener un impacto positivo y negativo para la protección y el disfrute de los derechos humanos tanto para las personas que son receptoras de estas actividades empresariales en otros países, como también a aquellas otras que prestan servicios para esta empresa o en alguna de sus empresas subsidiarias o auxiliares en el país de origen o de destino.

No obstante, el carácter de “soft law” que mantienen hasta la fecha la mayoría de las normas reguladoras de las empresas en materia de derechos humanos constituye un elemento que impide que estas grandes compañías se vean compelidas con mayor claridad y efectividad al cumplimiento de los derechos humanos en el desarrollo de sus actividades empresariales. De ahí que la próxima aprobación de la Directiva europea de diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial puede erigirse en un punto de inflexión fundamental para la verdadera asimilación y ajuste de las grandes empresas al marco jurídico protector nacional e internacionales de los derechos humanos.

8.2. Barreras existentes

En la actualidad, las principales barreras y obstáculos que puede encontrar la implementación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos en España son las que mencionamos a continuación:

- 1) Los intereses empresariales pueden, en ocasiones, suponer un obstáculo a la implementación de estos Principios; la implantación de este tipo de medidas puede suponer mayores costes para las empresas, y pueden mermar su competitividad frente a otras compañías de otros países y continentes que, sin embargo, no están compelidas al cumplimiento de estas normas. Esta pérdida de competitividad puede influir en la actuación de las grandes empresas europeas que sí tendrán la obligación de adoptar las medidas requeridas en materia de diligencia debida.
- 2) La actividad empresarial también gusta de marcos legales flexibles o no muy estrictos, con una regulación que garantice la libertad de empresa, pero que no sature de normas y reglamentaciones la actividad mercantil. La excesiva regulación de las actividades empresariales puede constituir un obstáculo para el desarrollo y crecimiento empresarial, en parte debido a la pérdida de agilidad y competitividad respecto a otras áreas y actores, y en parte también por las trabas que puede suponer para el desarrollo empresarial un marco jurídico demasiado encorsetado o controlado por el Estado.
- 3) En línea con lo anterior, una regulación excesiva puede implicar la exigencia de numerosos requisitos y trámites que puede conducir a las empresas a enfrentar serias dificultades para el emprendimiento; de manera que estas empresas pueden sentirse motivadas a cambiar de domicilio a fin de buscar marcos jurídicos más laxos y flexibles.
- 4) Del mismo modo, una excesiva regulación puede generar confusión o, incluso, un alto índice de litigiosidad que obstaculice el dinamismo empresarial, habida cuenta el elevado número de normas que recaen sobre las empresas para el ejercicio de su actividad.
- 5) La comunidad empresarial ha mostrado mayor interés e implicación por los ODS que por los Principios Rectores, tanto a nivel nacional como internacional; además las empresas adheridas al Pacto Mundial están, evidentemente, más comprometidas con ambos instrumentos que aquellas no adheridas. En España, si bien en 2017 fue aprobado el Plan Nacional sobre empresas y derechos humanos, sin embargo, los Principios Rectores no han sido implementados de forma suficiente ni por el sector empresarial, ni por los diferentes gobiernos.
- 6) Los gobiernos del mundo están impulsando, con mayor decisión, los ODS que los Principios Rectores, habida cuenta el hecho de que la Agenda 2030 posee un mayor alcance, al aplicar no solo al ámbito empresarial, sino a todos los sectores económicos, políticos y sociales¹¹².
- 7) Un último riesgo por abordar es el que corre el marco de los Principios Rectores en su implementación por parte de Estados y empresas, ya que puede quedar desplazado, si se impulsan estrategias para la implementación de los ODS que no integren los Principios Rectores. Sin embargo, debe recordarse que la implantación de los Principios Rectores

¹¹² NACIONES UNIDAS - GLOBAL COMPACT PROGRESS REPORT, 2019. <https://www.unglobalcompact.org/docs/publications/2019-UNGC-Progress-Report.pdf>

constituye un requisito fundamental para que los gobiernos y especialmente las empresas contribuyan a la Agenda 2030. Si no hay respeto a los derechos humanos, los ODS no podrán ser adecuadamente alcanzados. Los derechos humanos deben de erigirse en el eje central en la estrategia de sostenibilidad de todas las empresas¹¹³.

8.3. Fortalezas

No obstante, España presenta numerosas fortalezas y puntos a favor para el desarrollo e implementación de los Principios Rectores en nuestro sector empresarial, y entre nuestros abogados de empresa y aquellos que ejercen la profesión en el ámbito institucional. Entre estas ventajas, podemos citar las siguientes:

- 1) España es un Estado social y democrático de Derecho, que promueve la democracia y los derechos humanos.
- 2) Existe un compromiso claro de las instituciones públicas en cumplir las normas de derechos humanos y el Derecho internacional.
- 3) Existe un entramado potente de organizaciones e instituciones en el campo de la Abogacía, comprometidas con los Principios rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, como el CGAE, los Colegios de la Abogacía, AJA, etc.
- 4) Según el estudio Comunicando el Progreso 2018¹¹⁴ de la Red Española del Pacto Mundial, el 82% de las empresas españolas adheridas cuentan actualmente con políticas o prácticas en derechos humanos, cifra que se reduce hasta el 62% en el caso de las pequeñas y medianas empresas. Además, solo el 7% de las empresas españolas adheridas al Pacto Mundial evalúan sus impactos en derechos humanos. Las cifras son algo más positivas en las empresas del IBEX 35, ya que entre estas empresas el 43% afirman estar realizando evaluaciones de impacto en materia de derechos humanos, y el 29% lo lleva a cabo mediante un proceso de debida diligencia con arreglo a las pautas establecidas por los Principios Rectores.
- 5) A nivel gubernamental, solo unos 30 países en el mundo cuentan con un Plan nacional en empresas y derechos humanos¹¹⁵, de un total de 193 países que forman parte de las Naciones Unidas.
- 6) Existe un elevado número de empresas y corporaciones que han realizado un compromiso formal con los derechos humanos a través de políticas específicas, si bien es cierto que una gran parte de estas aún no han implementado procesos efectivos para dar cumplimiento a estos compromisos.
- 7) Un 59% de las empresas españolas adheridas al Pacto Mundial ya están adoptando medidas en línea con la Agenda 2030 y un 27% evalúa los

¹¹³ MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA Y COOPERACIÓN, *Empresas y derechos humanos: acciones y casos de éxito en el marco de la Agenda 2030*, Red Española Pacto Mundial, 2015.

¹¹⁴ RED ESPAÑOLA PACTO MUNDIAL, *Comunicando el Progreso 2018*. https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2019/03/Comunicando_el_progreso_2018_Una_vision_integrada_en_sostenibilidad_y_re...pdf

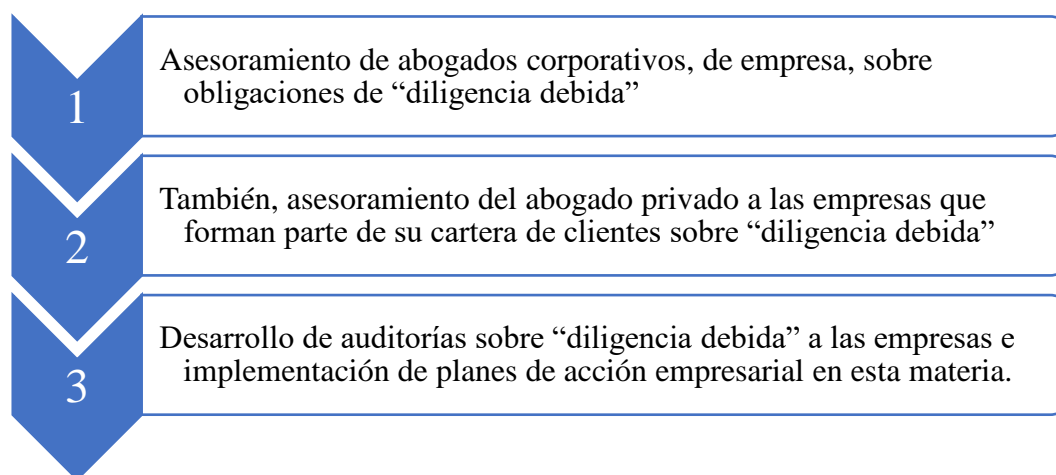
¹¹⁵ NACIONES UNIDAS - GRUPO DE TRABAJO EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS, Plan de Acción Nacional, 2017. Disponible en: <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>

riesgos y oportunidades en relación con los ODS. En las empresas del IBEX 35, el 86% cuenta con un compromiso con los ODS en el marco de su memoria de sostenibilidad y el 80% identifica los ODS como prioritarios para su funcionamiento y actividad¹¹⁶. Sin embargo, solo un 20% mantienen compromisos públicos cuantificables respecto a alguno de los 17 ODS.

- 8) Más de 140 países han presentado el informe voluntario nacional sobre la Agenda 2030, como paso previo para la aprobación de las estrategias nacionales en desarrollo sostenible, lo que demuestra el mayor interés que genera la Agenda 2030 frente a los Principios Rectores, tanto para las empresas como para los Estados¹¹⁷. El gobierno español aprobó en 2018 el Plan de acción para la implementación de la Agenda 2030, como paso previo a la aprobación de una futura Estrategia Española de Desarrollo Sostenible¹¹⁸.

8.4. Oportunidades para la profesión

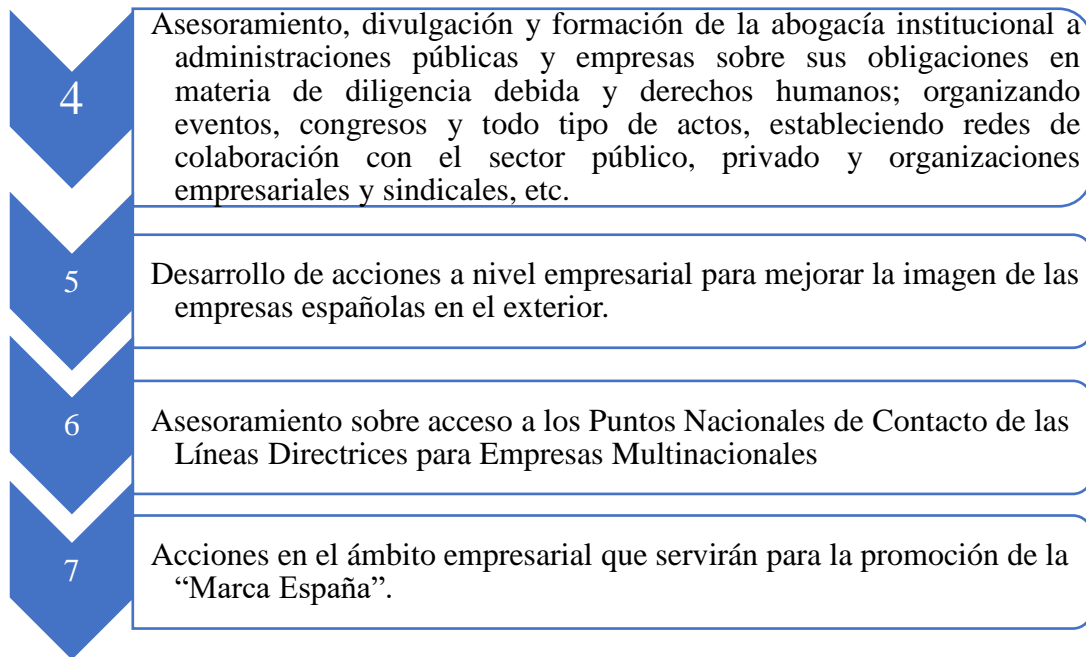
En este contexto, sin duda alguna, surgen multitud de oportunidades para nuestro ejercicio como abogados, tanto en su vertiente independiente, como empresarial e institucional. La necesidad de que las empresas ajusten su comportamiento y actividad a este marco jurídico protector de los derechos humanos supone un desafío de enorme magnitud, en el que los abogados son los mejor situados para orientar y asesorar adecuadamente a las empresas en la línea marcada por la diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial, y en la adecuada observancia y cumplimiento de los estándares y normas sobre derechos humanos que obligan al Estados y a las compañías mercantiles. Podemos destacar las siguientes oportunidades generales que surge para el papel de los abogados:



¹¹⁶ RED ESPAÑOLA PACTO MUNDIAL, *ODS Año 4, El liderazgo empresarial en la Agenda 2030*. https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2019/10/ODS-AN%CC%83O-4_El-liderazgo-empresarial.pdf

¹¹⁷ NACIONES UNIDAS: <https://sustainabledevelopment.un.org/vnrs/>

¹¹⁸ RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS, *Las empresas españolas ante la Agenda 2030*, 2018. Disponible en: https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2018/07/Las-empresas-espa%C3%B1olas-ante-la-Agenda-2030_def_p.pdf



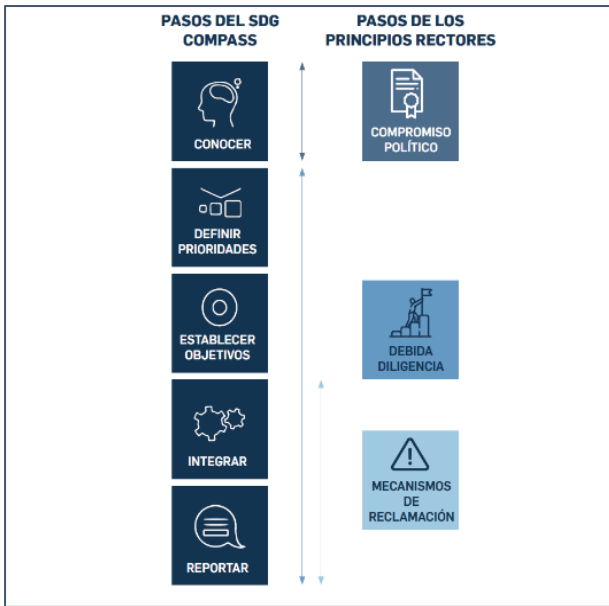
8.5. ¿Cómo implementar los Principios Rectores Empresas y Derechos Humanos en la abogacía empresarial e institucional en España?

8.5.1. Interrelación entre el cumplimiento de los Principios Rectores, el cumplimiento de los ODS y la protección de los derechos humanos.

Además de los Principios Rectores, las empresas pueden encontrar oportuno contribuir al mismo tiempo al cumplimiento los ODS, siguiendo la visión del Pacto Mundial, y ajustar su conducta al respeto y protección de los derechos humanos. Por ello, las grandes corporaciones afectadas directamente por la normativa, la Agenda 2030 y los Principios rectores, pueden considerar la implementación de dos sistemas de gestión. Por un lado, los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos establecen tres pasos que las empresas han de llevar a cabo para respetar los derechos humanos en sus actividades:

1. La creación de una Política de Compromiso con los derechos humanos;
2. La identificación, mitigación y prevención de sus potenciales impactos sobre los derechos humanos, mediante un **proceso de debida diligencia**; y
3. El establecimiento de mecanismos efectivos de reclamación, para dar respuesta a los efectos negativos producidos y habilitar procedimientos de reparación para las víctimas.

Por otro lado, la guía para la contribución empresarial a la Agenda 2030 es el *SDG Compass* (Brújula para los ODS), en el que se fijan los **cinco pasos** necesarios para que las empresas contribuyan a los objetivos de la nueva agenda global. Las empresas deben (1) conocer el marco; (2) realizar un análisis en toda la cadena de valor para identificar ámbitos de aportación prioritarias, (3) establecer compromisos cuantificables, (4) integrar los ODS en la cultura corporativa y finalmente, (5) informar sobre el trabajo realizado.



La implantación de ambos sistemas resulta fundamental para conseguir que la empresa reduzca sus impactos negativos sobre los derechos humanos, y a la vez alcanza contribuciones positivas con relación a la Agenda 2030. Los dos procesos son compatibles y complementarios y pueden realizarse de forma conjunta.

Fuente: Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación.

En definitiva, el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas puede coadyuvar a lograr contribuciones positivas para los ODS. Por ejemplo, una empresa que trata de mejorar las condiciones laborales de sus proveedores en un país en desarrollo puede no solo conseguir que no se produzcan vulneraciones en los derechos humanos, sino que también de forma simultánea puede lograr efectos positivos sobre el ODS 1 “Fin de la pobreza”, el Objetivo 2 “Hambre cero” o el ODS 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”. Del mismo modo, si una empresa adopta medidas para equiparar los salarios entre hombres y mujeres, no sólo fomentará el respeto de los derechos de la mujer, sino que a la vez contribuirá a la consecución del ODS 5 “Igualdad de género”. Por lo tanto, implementar los Principios Rectores debe erigirse en un eje clave en la estrategia de ODS de cualquier empresa, pues al cumplir con la responsabilidad empresarial con relación al respeto de los derechos humanos, se consigue igualmente una contribución positiva a los Objetivos de la Agenda 2030.



Fuente: Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación.

En ambos casos, junto a los dos sistemas de gestión reseñados, la Abogacía española puede convertirse en un actor muy relevante para sensibilizar a la población en general, y a las empresas, trabajadores, Administraciones Públicas y operadores jurídicos en particular, mediante talleres o formaciones en materia de empresas y derechos humanos.

8.5.2. Propuesta de proceso de implantación de los Principios Rectores y los ODS en las empresas.

En consecuencia, como hemos evidenciado, existe una clara interrelación entre los Principios Rectores, los ODS y las normas internacionales de derechos humanos. Por ello, al objeto de cumplir adecuadamente con los deberes de la “diligencia debida”, se puede considerar un proceso de implementación que de forma simultánea pueda servir para implantar en el seno de las empresas tanto los Principios Rectores como los ODS, y que a su vez contribuya a la vigencia, respeto y protección de los derechos humanos contenidos en tratados internacionales. Dicho proceso común podría seguir los siguientes pasos:

1º **Identificación, prevención y mitigación de riesgos en derechos humanos** = eje central en la estrategia de contribución a la Agenda 2030 de una empresa.

2º La empresa debe **mostrar y divulgar su compromiso con la Agenda 2030, los Principios Rectores y con el respeto a los derechos humanos.**

3º Los empleados y otros grupos de interés reciben **formación** tanto sobre la Agenda 2030, los Principios Rectores como en materia de derechos humanos.

4º En el análisis sobre el impacto sobre los 17 ODS y las 169 metas para identificar áreas de contribución a la Agenda 2030, se han de **contemplar los posibles impactos negativos en materia de derechos humanos,** mediante un proceso de **evaluación de riesgos.**

5º La empresa debe establecer **compromisos cuantificables y limitados en el tiempo** en las áreas que la empresa identifique como de contribución a la Agenda 2030, y en áreas que ayuden a reducir los impactos negativos sobre los derechos humanos.

6º Es recomendable crear una **Comisión de sostenibilidad y derechos humanos** y contar con el liderazgo de la Alta Dirección para que se integre el proceso en toda la compañía y se tomen las decisiones que sean necesarias para expandirlo.

7º Para alcanzar una cultura corporativa ligada a los ODS y los derechos humanos, todas las actividades de la empresa deberán **considerar en su fase de diseño y ejecución las contribuciones a los ODS, las normas de diligencia debida y el respeto a los derechos humanos.**

8º La empresa debe contar con un mecanismo de reclamación a nivel operacional, tal y como establecen los Principios Rectores, que sirva para dar respuesta a las demandas y reparar a los afectados por las vulneraciones en derechos humanos por parte de la compañía.

9º La memoria de sostenibilidad o informe de progreso de la empresa debe contener todo el trabajo realizado en torno a la Agenda 2030, los Principios Rectores y los derechos humanos en la compañía; e incorporar un proceso de seguimiento sobre los avances que deben producirse en materia de “diligencia debida”, en el que se examinen de forma periódica los siguientes aspectos:

- El grado de integración de la diligencia debida en la estrategia empresarial;
- La determinación de los efectos negativos reales o potenciales de la empresa en los derechos humanos y el medio ambiente;
- El grado de prevención y mitigación de posibles efectos negativos;
- La capacidad de la empresa para poner fin a los efectos negativos reales o reducirlos al mínimo;
- El establecimiento y funcionamiento de un procedimiento de reclamación;
- La supervisión de la eficacia de la estrategia y las medidas de diligencia debida,
- La forma de comunicar públicamente sobre cuestiones relativas a la diligencia debida.

8.5.3. Ejemplos de implantación de los Principios Rectores – ODS – derechos humanos en las empresas y obligaciones empresariales.

A continuación, se recopilan los **principales derechos humanos sobre los que las empresas pueden tener un mayor impacto o repercusión**, ofreciendo ejemplos de acciones, compromisos cuantificables e indicadores de *Global Reporting Initiative* (GRI)¹¹⁹, a fin de que las empresas puedan realizar acciones concretas para hacer efectivos los derechos humanos con la fecha límite de 2030. Asimismo, en cada uno de estos derechos, se recoge su **vinculación con los Diez Principios del Pacto Mundial y con los ODS**, ya que -como hemos visto- cuando las empresas toman medidas para respetar los derechos humanos, estas acciones también comportan aportaciones muy valiosas para el cumplimiento de los Principios Rectores y de los ODS de la Agenda 2030:

1º) ACCIONES PARA RESPETAR EL DERECHO A UN TRABAJO DECENTE EN UNA EMPRESA.

1. Garantizando condiciones de trabajo dignas para los empleados/as y proveedores de la empresa.
2. Desarrollando procesos de debida diligencia en derechos humanos en la empresa, evaluando posibles impactos negativos en toda la cadena de valor, con el fin de prevenirlos, mitigarlos y remediarlos.

¹¹⁹ MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA Y COOPERACIÓN, *Empresas y derechos humanos: acciones y casos de éxito en el marco de la Agenda 2030*, Red Española Pacto Mundial, 2015.

3. Respetando la libertad sindical y la negociación colectiva.

Ejemplos de compromisos en empresas para pasar a la acción

- i. Desarrollar un **programa formativo de capacitación** para el 100% de plantilla.
- ii. Establecer un **sistema de debida diligencia para proveedores** sobre vulneración de derechos humanos.

2º) ACCIONES PARA RESPETAR EL DERECHO A LA EDUCACIÓN.

1. Implantar mecanismos de evaluación sobre la existencia de trabajo forzoso e infantil en la cadena de suministro y proporcionar capacitación a proveedores para poner fin a estas prácticas.
2. Ofreciendo oportunidades de formación y de aprendizaje continuo a los empleados/as para mejorar su cualificación y habilidades.
3. Proporcionar formación relativa a la sostenibilidad para empleados, proveedores y otros grupos de interés, incluyendo formación en materia de derechos humanos, medioambiente, transparencia e igualdad de género.

Ejemplos de compromisos en empresas para pasar a la acción

- i. Conseguir que el **100% de empleados/as estén formados** para la mejora de su cualificación y competencias.
- ii. **Formar al menos al 70% de proveedores en materia de derechos humanos.**

3º) ACCIONES PARA RESPETAR EL DERECHO AL AGUA

1. Integrando la gestión del agua como elemento esencial de la estrategia de negocio, con una política de control del consumo y reutilización del agua.
2. Fijando objetivos de reducción del consumo de agua para coordinar los objetivos de reducción del consumo de agua con las necesidades de comunidades locales y el medio ambiente.
3. Formando a empleados y proveedores sobre la importancia de un uso eficiente y una gestión sostenible del agua.

Ejemplos de compromisos en empresas para pasar a la acción

- i. **Reducir el consumo de agua** de la empresa en un 30%.
- ii. Conseguir la eliminación total de **vertidos**.

4º) ACCIONES PARA RESPETAR EL DERECHO A LA ALIMENTACIÓN

1. Proporcionando condiciones laborales dignas a los proveedores en todos los países.
2. Implementando acciones para reducir la pérdida y el desperdicio de alimentos en los intervinientes en toda la cadena de valor.
3. Combatir la malnutrición y colaborar con organizaciones sociales que ayuden a erradicar el hambre en las poblaciones más vulnerables.

Ejemplos de compromisos en empresas para pasar a la acción

- i. Proporcionar formación al 100% de la plantilla y proveedores en materia de desperdicio **alimentario**.
- ii. Conseguir un **80% de la producción con certificado de agricultura ecológica**.

5º) ACCIONES PARA RESPETAR EL DERECHO A LA SALUD

1. Estableciendo sistemas de gestión de salud y seguridad en todos los centros de trabajo de la empresa y exigir a los proveedores la reducción del número de siniestros y enfermedades laborales en toda la cadena de valor.
2. Tomando precauciones especiales de salud y seguridad laboral para mujeres embarazadas, personas con discapacidad, trabajadores/as de turno de noche, jóvenes y otros grupos vulnerables.
3. Asegurando que la actividad de la empresa no impacte negativamente sobre el derecho humano a la salud de las comunidades locales.

Ejemplos de compromisos en empresas para pasar a la acción

- i. **Conseguir que el 100% de la plantilla esté correctamente formada en salud y seguridad.**
- ii. **Eliminar las lesiones y muertes de contratistas y subcontratistas.**

6º) ACCIONES PARA RESPETAR EL DERECHO A UN MEDIOAMBIENTE SANO

1. Implementando políticas y prácticas empresariales que eviten la contaminación y sobreexplotación de los ecosistemas.
2. Adoptando métodos de economía circular para la reducción y reutilización de plásticos o envases, ampliando estos criterios a toda la cadena de suministro.
3. Poniendo en marcha planes de acción contra el cambio climático y fomentando la movilidad sostenible de empleados.

Ejemplos de compromisos en empresas para pasar a la acción

- i. **Consumir 100% de energía renovable.**
- ii. **Conseguir residuos cero.**

7º) ACCIONES PARA RESPETAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN

1. Adoptando políticas de diversidad e igualdad en la empresa.
2. Implementando procedimientos para que la contratación de personal en todos los niveles se base exclusivamente en las cualificaciones, habilidades y experiencia de los candidatos.
3. Protegiendo el derecho a la no discriminación en todas las acciones de comunicación, marketing o publicidad.

Ejemplos de compromisos en empresas para pasar a la acción

- i. **Aumentar la colaboración con entidades facilitadoras del empleo a personas con discapacidad o en riesgo de exclusión.**
- ii. **Rebajar la brecha salarial en un 20%.**

8º) ACCIONES PARA RESPETAR EL DERECHO A LA PRIVACIDAD

1. Incluyendo el derecho a la privacidad en la estrategia y política general de derechos humanos de la empresa.
2. Formando a todos los departamentos que puedan tener repercusión sobre el derecho a la privacidad.
3. Realizando procesos de debida diligencia sobre derechos humanos cuando la corporación trate de acceder a nuevos mercados.

Ejemplos de compromisos en empresas para pasar a la acción

- i. **Aumentar la inversión en ciberseguridad un 10%.**
- ii. **Conseguir que no se produzca ningún tipo de reclamación contra la empresa en materia de protección de datos.**

9º) ACCIONES PARA RESPETAR LOS DERECHOS DE LA MUJER

1. Implementando en la empresa un sistema de contratación y protección del empleo con enfoque de género.
2. Implantando planes de conciliación dirigidos a mujeres y hombres y ofreciendo medidas como servicio de guardería, jornada intensiva, horarios flexibles o teletrabajo.
3. Estableciendo una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia en el entorno laboral.

Ejemplos de compromisos en empresas para pasar a la acción

- i. **Conseguir la igualdad de género en los puestos directivos.**
- ii. **Suprimir la brecha de género.**

10º) ACCIONES PARA RESPETAR LOS DERECHOS DE NIÑOS Y NIÑAS

1. Implementando normativas y procesos adecuados para cumplir con la responsabilidad de respetar los derechos de los niños.
2. Estableciendo mecanismos de debida diligencia en derechos humanos, evaluando los riesgos que puedan afectar a la infancia en la cadena de valor y reduciendo cualquier impacto negativo que pudiera producirse.
3. Proporcionando un empleo digno a los trabajadores jóvenes.

Ejemplos de compromisos en empresas para pasar a la acción

- i. **Suscribir alianzas con entidades locales para trabajar los derechos de los niños.**
- ii. **Evaluar al 100% de los proveedores en materia de derechos humanos y trabajo infantil.**

11º) ACCIONES PARA RESPETAR LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1. Adoptando medidas de debida diligencia para identificar y mitigar aquellas actividades de la empresa que puedan tener consecuencias negativas hacia los derechos de las personas con discapacidad, ya sean trabajadores, clientes u otros.
2. Desarrollando una estrategia de reclutamiento que incluya objetivos de contratación para personas con discapacidad.
3. Implementando un plan de accesibilidad que tenga como objetivo la eliminación gradual de barreras físicas en el centro de trabajo.

Ejemplos de compromisos en empresas para pasar a la acción

- i. **Aumentar un 10% la contratación de empleados/as con discapacidad.**
- ii. **Incrementar un 10% las compras a proveedores que empleen a personas con discapacidad.**

12º) ACCIONES PARA RESPETAR LOS DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS

1. Creando una política de compromiso con los derechos de los pueblos indígenas, para proteger y no afectar negativamente los derechos humanos de las poblaciones indígenas.

2. Respetando el derecho a la consulta previa de los pueblos indígenas y obteniendo su consentimiento antes de emprender cualquier proyecto empresarial que pueda afectar a sus tierras o recursos.
3. Supervisando que los proveedores de la empresa respeten los derechos de los pueblos indígenas.

Ejemplos de compromisos en empresas para pasar a la acción

- i. Establecer un **mecanismo de reclamación efectivo, que garantice el respeto del derecho a la consulta previa.**
- ii. **Invertir un 10% en proyectos de desarrollo dirigidos a las poblaciones indígenas.**

13º) ACCIONES PARA RESPETAR LOS DERECHOS DE LOS MIGRANTES

1. Respetando los derechos humanos de los trabajadores/as migrantes, garantizando la igualdad de condiciones laborales y de seguridad social.
2. Proporcionando información a los trabajadores migrantes sobre sus derechos humanos, así como asesoramiento para la defensa de sus derechos.
3. Abriendo nuevos negocios y actividades sostenibles en nuevos mercados, ofreciendo trabajos decentes y seguros a la población local.

Ejemplos de compromisos en empresas para pasar a la acción

- i. **Contratar un 5% de personas migrantes.**
- ii. **Destinar un 10% a proyectos relacionados con refugiados y migrantes.**

14º) ACCIONES PARA RESPETAR LOS DERECHOS LGTBI

1. Estableciendo políticas en materia de diversidad e inclusión.
2. Impulsando un proceso de debida diligencia para detectar, prevenir y mitigar cualquier impacto negativo causado por la actividad de la empresa sobre los derechos de las personas LGTBI.
3. Estableciendo mecanismos de denuncia a fin de prevenir y eliminar supuestos de acoso y discriminación en el lugar de trabajo.

Ejemplos de compromisos en empresas para pasar a la acción

- i. Conseguir erradicar los **casos de discriminación relativos a personas LGTBI en el lugar de trabajo.**
- ii. **Lograr el 100% de proveedores formados en derechos humanos, incluyendo los derechos LGTBI.**

8.5.4. El papel de la abogacía en la aplicación de la futura directiva europea sobre diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial.

En línea con lo dispuesto por la Directiva Europea sobre “Diligencia debida”¹²⁰, debemos reiterar que las obligaciones establecidas por la norma europea (pendiente de su versión final) se aplican a las siguientes empresas:

¹²⁰ COMISIÓN EUROPEA, Propuesta de DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifica la Directiva (UE) 2019/1937. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52022PC0071&from=EN>

1º) **Empresas de la UE. Grupo 1:** todas las empresas de responsabilidad limitada de la UE con más de 500 empleados y más de 150 millones de euros en volumen de negocios neto en todo el mundo. Con estos parámetros, este grupo incluye a unas 50 grandes corporaciones, del tipo y tamaño de Repsol, Mercadona, Inditex o Telefónica.

2º) **Empresas de la UE. Grupo 2:** Otras empresas de responsabilidad limitada con actividades en sectores definidos de gran impacto¹²¹ y que no alcancen los dos umbrales del grupo 1, pero que tengan más de 250 empleados y un volumen de negocios neto de 40 millones de euros en todo el mundo. Para estas empresas, las normas empezarán a aplicarse dos años más tarde que para el grupo 1. Este grupo amplía el número de empresas afectadas por la normativa europea de “diligencia debida”, pero lo cierto es que sigue concentrado el ámbito subjetivo de la Directiva en un grupo limitado de compañías.

3º) **Empresas de países terceros con actividades en la UE** con un umbral de volumen de negocios generados en la UE que se ajuste a los criterios de los grupos 1 y 2. Por tanto, los abogados que asesoran a empresas extranjeras que operan en la UE y que cumplen estos requisitos también deben implementar las medidas de “diligencia debida” que establece la Directiva.

En consonancia con ello, los abogados de las empresas concernidas por la Directiva Europea tendrán que poner en marcha una **política de diligencia debida** en el seno de cada empresa, con la finalidad de proteger los derechos humanos y el medio ambiente, que describirá el enfoque aplicado por la empresa a la diligencia debida, tendrá un código de conducta para empleados y filiales y desarrollará los procesos establecidos para aplicar la diligencia debida y las medidas adoptadas para comprobar el cumplimiento del código de conducta.

Esta política de diligencia debida se diseñará conforme a las directrices fijadas por la Directiva, y tendrá los siguientes 3 ejes:

1.- Estableciendo **mecanismos de información y divulgación**, con la finalidad de proporcionar una mayor transparencia a las actividades y política empresarial, evaluando y poniendo de manifiesto los riesgos y potenciales riesgos derivados de su actividad;

¹²¹ i) fabricación de textiles, cuero y productos afines (incluido el calzado) y comercio mayorista de textiles, prendas de vestir y calzado; ii) agricultura, silvicultura, pesca (incluida la acuicultura), fabricación de productos alimenticios y comercio mayorista de materias primas agrícolas, animales vivos, madera, alimentos y bebidas; iii) extracción de recursos minerales, con independencia de su lugar de extracción (incluidos el petróleo crudo, el gas natural, la antracita y la hulla, el lignito, los metales y los minerales metálicos, así como todos los demás minerales, no metálicos, y los productos de cantera), fabricación de productos básicos de metal, otros productos minerales no metálicos y productos metálicos elaborados (con excepción de la maquinaria y el equipo), y comercio mayorista de recursos minerales, productos minerales básicos e intermedios (incluidos los metales y los minerales metálicos, los materiales de construcción, los combustibles, los productos químicos y otros productos intermedios).

2.- Recomendando la implantación de **mecanismos sustantivos de implementación**, con medidas concretas para la prevención, reducción y, en su caso, reparación de los daños derivados de esos riesgos.

3.- Estableciendo **mecanismos de vigilancia, como mecanismos de denuncia o reclamación por incumplimiento de las obligaciones y de reparación del daño derivado como consecuencia de posibles incumplimientos de las normas de diligencia debida.**

En definitiva, el papel de la abogacía de empresa e independiente va a ser esencial para que las normas recogidas en la Directiva Europea sobre diligencia debida se apliquen y se pongan en marcha en el seno de las corporaciones empresariales más importantes que operan en la Unión Europea, es decir, para que estas empresas ajusten su conducta y sus acciones a las normas nacionales e internacionales en materia de derechos humanos y de protección medioambiental.

9.- LA FUTURA DIRECTIVA EUROPEA SOBRE DILIGENCIA DEBIDA Y EL OBJETIVO DE UN TRATADO GLOBAL SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

Parece que la diligencia debida de las empresas ya ha dejado de ser sólo una idea nueva o una aspiración en la comunidad internacional. Aunque aún no podemos ser demasiado optimistas, pues es cierto que para su plasmación legal y consolidación queda un largo camino por recorrer, los diversos instrumentos internacionales de naturaleza política y, ahora también legal, principalmente, con la Directiva Europea sobre “diligencia debida”, están conformando un marco normativo de obligaciones legales y compromisos políticos para los Estados, dirigido a regular las acciones y el comportamiento empresarial para prevenir, eliminar o reparar los efectos adversos que las actuaciones de estas compañías pueden tener para el respeto de los derechos humanos y la sostenibilidad medioambiental.

El estado actual de la situación puede ser calificado como esperanzador, pues parecen abrirse nuevas vías de cumplimiento de los derechos humanos, los ODS y las obligaciones de diligencia debida para las grandes empresas multinacionales que operan en el plano económico internacional; con la aprobación de la Directiva Europea sobre diligencia debida, Bruselas parece querer situarse a la vanguardia y reafirmar el papel de liderazgo que ostenta en la escena internacional como “soft power” o poder normativo por su papel promotor de los derechos humanos, del Derecho internacional, de los compromisos medioambientales y de lucha contra el cambio climático, tal y como asumió con ocasión del Acuerdo de París.

En este sentido, resulta importante destacar que, desde la sociedad civil, siguen surgiendo numerosas voces que reclaman mayor ambición a la futura Directiva Europea sobre diligencia debida; por mencionar sólo alguna de ellas, podemos destacar las demandas de la plataforma de asociaciones no gubernamentales latinoamericanas y caribeñas, que vienen reclamando que la futura norma recoja, entre otros, los siguientes

extremos: - cubrir la cadena global de valor en su totalidad, - incluir el sector financiero en la lista de sectores de alto riesgo, - considerar de manera específica los derechos de los pueblos indígenas y originarios, - protección de defensores y defensoras de derechos humanos y del medio ambiente, - Responsabilidad civil y acceso a la justicia, - incluir la perspectiva de género, - ampliar los derechos protegidos, - ampliar la definición de impactos ambientales y climáticos, y - establecer mecanismos de participación activa con personas titulares de derechos y partes interesadas¹²².

No obstante, el temor que existe en las instituciones europeas es que Europa siga siendo una isla en un océano de Estados que no tengan la mínima intención de avanzar en materia de “diligencia debida” ni de exigir responsabilidades a las empresas por su comportamiento en estas áreas. Esta posibilidad, sin embargo, no amedrenta a los 27 a seguir adelante con su firme convicción de que las empresas no sólo deben ser beneficiarias de los efectos de la globalización económica, sino que siguen comprometidos en el fin de que las corporaciones asuman su responsabilidad por el impacto negativo que sus acciones en el ámbito internacional pueden tener para la observancia y respeto de los derechos humanos y la protección del medio ambiente.

De igual manera, junto a los avances analizados en el presente informe, también deben mencionarse otras iniciativas y propuestas que van en el mismo sentido, como el llamado Tratado internacional de los pueblos para el control de las empresas transnacionales¹²³, que exige que las víctimas de las acciones de estas corporaciones tengan la posibilidad de acceder a cauces judiciales independientes, internos e internacionales, para poder exigir responsabilidades administrativas, civiles y penales a las empresas en caso de violaciones¹²⁴; incluso desde diversos ámbitos se ha propuesto la creación de un tribunal penal internacional especial para enjuiciar a las empresas transnacionales¹²⁵, así como la ampliación de la jurisdicción universal a los crímenes ambientales y económicos que sean cometidos por las personas jurídicas¹²⁶.

Así, mientras se prolonga la controversia jurídica entre obligaciones de “hard” o de “soft law”, continúan sin tener atribuida una responsabilidad definida las graves transgresiones contra el medio ambiente y los derechos humanos cometidas por las empresas transnacionales. Por su parte, en el plano nacional existen avances, pero con un carácter muy limitado; además, los códigos de conducta voluntarios y autorregulatorios no han sido ni serán capaces de frenar la impunidad con la que siguen operando las empresas.

Por tales motivos, la sociedad civil sigue presionando a través del Grupo Intergubernamental de Trabajo en Naciones Unidas, para impulsar un instrumento

¹²² PLATAFORMA DE ORGANIZACIONES SOCIEDAD CIVIL LATINOAMÉRICA, 2023. Disponible en: https://media.business-humanrights.org/media/documents/Carta_SOC_Am%C3%A9rica_Latina_y_Caribe-Presidencia_espa%C3%B1ola_UE_1_1.pdf

¹²³ HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, J., “El Tratado internacional de los pueblos para el control de las empresas transnacionales. Un análisis de la sociología jurídica”, *OMAL*, julio 2017. Disponible en http://omal.info/IMG/pdf/tratado_sociologia_juridica.pdf, pp. 62-69.

¹²⁴ AMNISTÍA INTERNACIONAL - BUSINESS & HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTRE, *Creating a paradigm shift: Legal solutions to improve access to remedy for corporate human rights abuse*, 4 septiembre 2017. Disponible en <https://www.amnesty.org/en/documents/pol30/7037/2017/en/>.

¹²⁵ RIGAUX, F., “Toward an international criminal tribunal to adjudicate upon corporate wrongs”, *Transnational Associations*, vol. 53, 2, 2002, pp. 128-142.

¹²⁶ FIBGAR, *Principios de Madrid-Buenos Aires de jurisdicción universal*, Madrid, 2015. Disponible en <http://fibgar.org/upload/proyectos/35/es/principios-de-jurisdiccion-universal.pdf>.

jurídico vinculante sobre empresas y derechos humanos de alcance universal, y que a día de hoy se sigue negociando en el marco del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas por el Grupo de Trabajo creado al efecto.

La aprobación de este tratado universal sería fundamental para complementar el proceso de implementación de los Principios Rectores, así como para promover la resolución 26/9 del Consejo de Derechos Humanos, en virtud de la cual se acordó establecer un “*grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta sobre empresas transnacionales y otras empresas comerciales en materia de derechos humanos, cuyo mandato será elaborar un instrumento internacional jurídicamente vinculante para regular, en el ámbito del derecho internacional sobre derechos humanos, las actividades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales*”. Este grupo de trabajo tendría como misión elaborar y adoptar este instrumento vinculante universal que permita poner fin a la amplia impunidad con la que actualmente operan las empresas así como crear mecanismos efectivos a nivel global para remediar y compensar a las comunidades y personas particularmente afectadas por los impactos negativos que pueden tener las corporaciones transnacionales, especialmente, en los sectores de las industrias extractivas, financieras, alimentarias, de salud y tecnológicas¹²⁷.

¹²⁷ RED DESC, *Documento de incidencia: Hacia un instrumento legalmente vinculante para detener la impunidad empresarial*, 2022. Disponible en: <https://www.escr-net.org/es/noticias/2022/documento-incidencia-hacia-un-instrumento-legalmente-vinculante-para-detener-impunidad>

10.- PROPUESTAS PARA EL EJERCICIO DE LA ABOGACÍA CON RESPETO A LOS PRINCIPIOS RECTORES EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS Y CON RELACIÓN AL CUMPLIMIENTO Y EFECTIVIDAD DE LA CARTA EUROPEA DE DERECHOS FUNDAMENTALES.

En este último apartado, aportaremos algunos ejemplos prácticos puestos en práctica por empresas (sin indicar su denominación social ni hacer referencia a su marca comercial) para la implantación de mecanismos de diligencia debida, así como con el objetivo de cumplir con los Principios Rectores y dar cumplimiento a los derechos humanos y las normas medioambientales, recogidos en normas internacionales como la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

+ I. MODELO BASADO EN LOS PRINCIPIOS RECTORES SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS: Este modelo se centra en el cumplimiento por parte de las empresas de los Principios Rectores, y gira en torno a 7 tipos de medidas.

- **PROTEGER**: Apoyar al Estado para que cumpla su papel en relación a los derechos humanos:
 - Realizar acciones sociales
 - Fortalecer el papel del Estado
- **RESPETAR**: Las Empresas deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas que tengan sobre los mismos:
 - Diligencia debida
 - Formación de trabajadores
 - Indicadores de gestión
- **REMEDIAR**: Contar con acceso a las víctimas, medios de remediación jurídicos y no jurídicos:
 - Comité de ética
 - Mecanismos de quejas y reclamos
- **PLANES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO**: identificar posibles afectados por sus actividades, y los derechos humanos que pueden verse afectados.
- **EVALUACIÓN CADENA DE SUMINISTRO**: verificar que no hay grupos de interés cómplices de violaciones de derechos humanos.
- **FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN A TRABAJADORES**: Evitar prácticas de corrupción.
- **IMPLEMENTAR MEDIDAS DE GESTIÓN DEL RIESGO Y VELAR PORQUE LOS PROVEEDORES TAMBIÉN LO HAGAN.**

II. MODELO PARA ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO DE LA DILIGENCIA DEBIDA: Este modelo aporta medidas concretas para garantizar el cumplimiento de las normas de diligencia debida por parte de las empresas.

1. **COMPORTAMIENTO EMPRESARIAL ACORDE CON EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS:** asumir responsabilidad de cumplir los derechos humanos por la empresa. Contar con políticas y procedimientos para ello.
 - Incluir en Código Ético.
 - Declaratoria de compromiso de los derechos humanos.
 - También se incluye en su modelo de RSC.
2. **PROCEDIMIENTOS DE PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN:**
 - Herramientas de evaluación de impacto o riesgos de vulneración de los derechos humanos.
 - En especial, al realizar nuevos proyectos, adquisiciones o inversiones
 - Durante la operación de los negocios
 - Al iniciar una nueva relación comercial o contractual con proveedores, y exigiendo que estos no tengan antecedentes relacionados con la violación de derechos humanos y que cuenten con mecanismos de evaluación del riesgo
 - Al adquirir nuevas propiedades
 - Al socializar los proyectos con grupos étnicos o vulnerables
 - Tomar en cuenta estas evaluaciones y actuar en consecuencia
 - Seguimiento de dichas acciones para responder a los riesgos detectados (indicadores cuantitativos y cualitativos)
 - Sistema de quejas y reclamos
 - Mecanismo de supervisión de las medidas adoptadas
 - Comunicar a las partes interesadas la manera en la que la empresa actuará para responder a los riesgos detectados
3. **PROCEDIMIENTOS DE REPARACIÓN**
 - Procedimientos efectivos y accesibles de reparación de posibles daños provocados
4. **FORMACIÓN DE TRABAJADORES Y PROVEEDORES**

III. MODELO DE DISEÑO DE MECANISMOS DE DILIGENCIA DEBIDA.

1. Evaluación de riesgos.
2. Gestión de riesgos.
3. Política de riesgos.
4. Programa de compliance.
5. Evaluación para proveedores.
6. Evaluación de contratistas.
7. Mecanismos de reclamación.
 - a. Línea ética
 - b. Comité de Ética
 - c. Oficina de cumplimiento
 - d. Mecanismos de comunicación con las autoridades
8. Mapa de diligencia debida con actores y grupos que pueden verse afectados por actividades empresariales
 - a. Riesgos e impacto ambiental
 - b. Propiedad: detrimento e impacto del uso del suelo
 - c. Impacto en el patrimonio arqueológico y cultural
 - d. Laboral (salud y seguridad ocupacional)
 - e. Fraude y corrupción
 - f. Orden público (Seguridad ciudadana, hurto, daño, agresión física, extorsión)
 - g. Impacto social

11.- BIBLIOGRAFÍA.

A.- Doctrina

- AARONSON, S. y HIGHAM, I., “‘Re-righting business’: John Ruggie and the struggle to develop international human rights standards for transnational firms”, *Working Paper Series*, George Washington University- Elliott School and Graduate School of Business, 2011, p. 19.
- BONNITCHA, J., “The UN Guiding Principles on Business and Human Rights: The Implications for Enterprises and Their Lawyers”, *The Business and Human Rights Review* (Allen & Overy LLP), 2012, vol. 1, pp. 14–17.
- CANTÚ RIVERA, H. F., “Empresas y Derechos Humanos: ¿Hacia una regulación jurídica efectiva, o el mantenimiento del status quo?”, *Anuario Mexicano de Derecho Internacional* XIII, 2013, pp. 316-322.
- CANTÚ RIVERA, H.F., “Evaluando los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos a dos años de su adopción”, *Revista Internacional de Derechos Humanos*, año III, núm. 3, 2013, p. 165.
- CANTÚ, H., “La OCDE y los derechos humanos: el caso de las Directrices para Empresas Multinacionales y los Puntos de Contacto Nacional”, *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, vol. XV, 2015, pp. 611-658.
- CARMONA CUENCA, E., “Derechos sociales de prestación y obligación positiva del Estado en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, *Revista de Derecho Político*, n° 100, 2017, pp. 1216
- DE SCHUTTER, O. et ALIA, *Human Rights Due Diligence: The Role of States*, International Corporate Accountability Roundtable, European Coalition for Corporate Justice and Canadian Network on Corporate Accountability, 2012. Disponible en: <http://humanrightsinbusiness.eu/wp-content/uploads/2015/05/De-Schutter-et-al.-Human-Rights-Due-Diligence-The-Role-of-States.pdf>
- DEVA, S., *Regulating Corporate Human Rights Violations: Humanizing Business*. Routledge, Londres, 2012, p. 75.
- ENRÍQUEZ ROSAS, J. D., *Derecho Internacional Económico. Instituciones y críticas contemporáneas*, México, Porrúa, 2006, p. 149.
- ESTEVE MOLTÓ, J. E., “Planes de Acción Nacional sobre empresas y derechos humanos: la imperiosa complementariedad con normas vinculantes”, *Anuario Español de Derecho Internacional*, vol. 34, 2018. Disponible en: <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/57513/1/27439-80453-1-PB.pdf>
- GUAMÁN HERNÁNDEZ, A., “Diligencia debida en derechos humanos y empresas transnacionales: De la Ley francesa a un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre empresas y derechos humanos”, *Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, vol. 8, núm. 2, 2018, p. 218.
- HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, J., “El Tratado internacional de los pueblos para el control de las empresas transnacionales. Un análisis de la sociología jurídica”, *OMAL*, julio 2017. Disponible en http://omal.info/IMG/pdf/tratado_sociologia_juridica.pdf, pp. 62-69.
- LATTY, F., *Actions and Omissions. En The Law of International Responsibility*, en CRAWFORD, J., PELLET, A. y OLLESON, S., Oxford University Press, Oxford, 2010, pp. 355–363.
- LUCENA CID, I.V., “La implementación de los principios rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos. Implicaciones para los Estados”, *Universitas: Revista de filosofía, derecho y política*, n.º 25, 2017, pp. 68-89.
- MAGALLÓN, N., La heterogeneidad de los mecanismos de implementación de diligencia debida empresarial como obstáculo en el respeto de los derechos humanos y el medio ambiente, *Revista Española Empresas y Derechos Humanos* n°1, julio 2023, p. 63.
- MÁRQUEZ CARRASCO, M.C., “Elementos claves de la implementación de los principios rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos en la Unión Europea”, en MÁRQUEZ CARRASCO y VIVAS TESÓN (coord.), *La implementación de los principios rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos por la Unión Europea y sus estados miembros*, Thomson Reuters-Aranzadi: Ministerio de Economía y Competitividad, 2017, pp. 21-47
- MÁRQUEZ CARRASCO, C., “Todos los ojos puestos en Bruselas: Las claves de la futura directiva sobre diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial”, *Revista Española Empresas y Derechos Humanos*, núm. 1, julio 2023.

- MARTÍN- ORTEGA, O., “Human Rights Due Diligence for Corporations: From Voluntary Standards to Hard Law at Last?”, *Netherlands Quarterly of Human Rights*, vol. 31/4, pp. 44–74, 2013.
- NINO, M., “El análisis del *land grabbing* a la luz de la norma internacional de la soberanía territorial”, *REDI*, Vol. 71, nº 1 (2019), p. 218 y ss (Principio 11 de los Principios Rectores).
- NOGLER, L., “Ley alemana de obligaciones de cuidado en la cadena de suministro: por qué nació y cuáles son sus principales contenidos” en SANGUINETTI, W., y BAUTISTA J., *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas de valor globales*, Thomson Reuters – Aranzadi, Cizur Menor, 2022, pp. 141-192.
- O’BRIEN, Claire Methven, *Business and Human Rights. A handbook for legal practitioners*, November 2018, Council of Europe, Strasbourg, 2018, p. 168.
- PASCUAL PLANCHUELO, V.C., “Los Objetivos de Desarrollo Sostenible: ¿un nuevo impulso para el cumplimiento de los derechos humanos?”, en GONZÁLEZ DEL MIÑO, P. (Dir.), *El Sistema Internacional del Siglo XXI*, Ed. Tirant lo Blanch, 2020, pp. 100-121.
- POLAKIEWICZ, J., *Corporate Responsibility to Respect Human Rights: Challenges and Opportunities for Europe and Japan*, Nagoya University, 2012, p. 8.,
- RASCHE, A., “A Necessary Supplement’-What the United Nations Global Compact Is and Is Not”, *Business and Society*, vol. 48 (4), 2009, p. 517.
- RIGAUX, F., “Toward an international criminal tribunal to adjudicate upon corporate wrongs”, *Transnational Associations*, vol. 53, 2, 2002, pp. 128-142.
- SIMONS, P., “International Law’s Invisible Hand and the Future of Corporate Accountability for Violations of Human Rights”. *Journal of Human Rights and the Environment*, vol. 3 (1), 2012, pp. 9 y 10.
- USHAKOVA, T., “La responsabilidad de las empresas en el sistema del Consejo de Europa”, *Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, vol. 10, núm. 2, 2020.

B.- Instituciones y organismos internacionales

- AGENCIA DERECHOS FUNDAMENTALES UE, *Improving access to remedy in the area of business and human rights at the EU level*, FRA Opinion – 1/2017, p. 77.
- AMNISTÍA INTERNACIONAL - BUSINESS & HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTRE, *Creating a paradigm shift: Legal solutions to improve access to remedy for corporate human rights abuse*, 4 septiembre 2017. Disponible en <https://www.amnesty.org/en/documents/pol30/7037/2017/en/>.
- COMISIÓN EUROPEA, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_22_1145
- COMISIÓN EUROPEA, “Documento Verde sobre la responsabilidad Social Corporativa (RSC)”, COM (2001) 366 final, 18 julio 2001.
- COMISIÓN EUROPEA, “Comunicación Europa 2020 – Una estrategia para un crecimiento sostenible, inteligente e inclusivo”, COM (2010) 2020 final, 3 marzo 2010, p. 17.
- COMISIÓN EUROPEA, “Comunicación, una renovada Estrategia de la UE 2011-2014 por la Responsabilidad Social Corporativa”, COM (2011) 681 final, 25 octubre 2011.
- COMISIÓN EUROPEA, *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas*, COM/2011/681/FINAL, 25 de octubre de 2011.
- COMISIÓN INTERNACIONAL DE JURISTAS, “High Level Discussion on Advancing Human Rights and Business in the Human Rights Council: Summary Note of Event”, evento paralelo a la 20a. sesión del Consejo de Derechos Humanos, Palais des Nations (Ginebra), 21 de junio de 2012.
- COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES, Observaciones finales sobre el sexto informe periódico de España, E/C.12/ESP/CO/6 (25 de abril de 2018).
- DANISH INSTITUTE FOR HUMAN RIGHTS, <https://www.humanrights.dk/business-human-rights>
- FIBGAR, *Principios de Madrid-Buenos Aires de jurisdicción universal*, Madrid, 2015. Disponible en <http://fibgar.org/upload/proyectos/35/es/principios-de-jurisdiccion-universal.pdf>.
- KENAN INSTITUTE FOR ETHICS, *The U.N. Guiding Principles on Business and Human Rights: Analysis and Implementation*, Report by the, Duke University, 2012, p. 11.
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, *Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas*, 2014, P. 5. <http://publicacionesoficiales.boe.es>.
- MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA Y COOPERACIÓN, *Empresas y derechos humanos: acciones y casos de éxito en el marco de la Agenda 2030*, Red Española Pacto Mundial, 2015.

- NACIONES UNIDAS, <https://www.un.org/es/cr/C3%B3nica-onu/el-pacto-mundial-de-la-onu> - NACIONES UNIDAS, GRUPO DE TRABAJO SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS, *Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights*, Ginebra, noviembre 2016, disponible en http://ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf
- NACIONES UNIDAS- UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT PROGRESS REPORT, 2019. <https://www.unglobalcompact.org/docs/publications/2019-UNGC-Progress-Report.pdf>
- NACIONES UNIDAS: <https://sustainabledevelopment.un.org/vnrs/>
- NACIONES UNIDAS – ASAMBLEA GENERAL: https://www.ecominga.uqam.ca/PDF/BIBLIOGRAPHIE/GUIDE_LECTURE_1/CMMAD-Informe-Comision-Brundtland-sobre-Medio-Ambiente-Desarrollo.pdf
- RED DESC, *Documento de incidencia: Hacia un instrumento legalmente vinculante para detener la impunidad empresarial*, 2022. Disponible en: <https://www.escri-net.org/es/noticias/2022/documento-incidencia-hacia-un-instrumento-legalmente-vinculante-para-detener-impunidad>
- RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL, *Empresas y derechos humanos: acciones y casos de éxito en el marco de la Agenda 2030*, 2015.
- RED ESPAÑOLA PACTO MUNDIAL, *Comunicando el Progreso 2018*. https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2019/03/Comunicando_el_progreso_2018_Una_vision_integrada_en_sostenibilidad_y_re..pdf
- RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS, *Las empresas españolas ante la Agenda 2030*, 2018. Disponible en: https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2018/07/Las-empresas-espa%C3%B1olas-ante-la-Agenda-2030_def_p.pdf
- RED ESPAÑOLA PACTO MUNDIAL, *ODS Año 4, El liderazgo empresarial en la Agenda 2030*. https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2019/10/ODS-AN%CC%83O-4_El-liderazgo-empresarial.pdf
- ROCA JUNYENTS ABOGADOS, <https://www.rocjunyent.com/es/eventos-y-publicaciones/alertas/propuesta-de-directiva-en-materia-de-sostenibilidad>
- UNIÓN EUROPEA, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52022PC0071&from=EN>
- UNIÓN EUROPEA: https://e-justice.europa.eu/580/ES/business_and_human_rights
- UNIÓN EUROPEA: https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2018-05/fiche_thematique_-_charte_-_es.pdf

C.- Normativa

- COMISIÓN EUROPEA, Propuesta de DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifica la Directiva (UE) 2019/1937. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52022PC0071&from=EN>
- COMITÉ MINISTROS CONSEJO DE EUROPA, Recomendación CM/Rec(2016)3 sobre derechos humanos y empresas (2 de marzo de 2016).
- CONSEJO DE EUROPEA, Declaración del Consejo de ministros sobre los Principios Rectores de la ONU, aprobada el 16 de abril de 2014 en la reunión nº 1197 de los Delegados de Ministros.
- CONSEJO DE EUROPA, Recomendación CM/Rec (2016)3 del Comité de Ministros, *Human Rights and Business*, 2 de marzo de 2016, Estrasburgo, 2016,
- CONSEJO DE EUROPA, *Explanatory Memorandum*, párr. 9.
- NACIONES UNIDAS – COMISIÓN DE DERECHO INTERNACIONAL, *Proyecto de Artículos sobre Responsabilidad del Estado por Hechos Internacionalmente Ilícitos*, 2001.
- NACIONES UNIDAS - GRUPO DE TRABAJO EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS, Plan de Acción Nacional, 2017. Disponible en: <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>
- OCDE, 2012. Disponible en: <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>
- OCDE, Marco de Monitoreo y Evaluación: Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo, 2012. Disponible en: <https://mneguidelines.oecd.org/marco-de-monitoreo-y-evaluacion-guia-de-debida-diligencia-de-la-ocde-para-cadenas-de-suministro-responsables-de-minerales-en-areas-de-conflicto-o-de-alto-riesgo.pdf>
- OECD/FAO, *Guía OCDE-FAO para las cadenas de suministro responsable en el sector agrícola*, OECD Publishing, Paris, 2017. <https://doi.org/10.1787/9789264261358-es>.

- OCDE, Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable, 2018.
- OECD, *Guía de la OCDE de debida diligencia para cadenas de suministro responsables en el sector textil y del calzado*, OECD Publishing, Paris, 2021. <https://doi.org/10.1787/59ec2bd3-es>
- OCDE, Conducta empresarial responsable en el sector extractivo y minero en América Latina y el Caribe, 2022.
- SECRETARÍA DE ESTADO DE ASUNTOS EXTERIORES, Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos, Resolución de 1 de septiembre de 2017, BOE n.º 222, sección III, pp. 90384-90401, 14 septiembre de 2017.

D.- Jurisprudencia

- CORTE INTERNACIONAL DE JUSTICIA, *Bosnia y Herzegovina Vs. Serbia y Montenegro*, Aplicación de la Convención sobre la Prevención y Sanción del Crimen de Genocidio, Sentencia de 26 de febrero de 2007, párr. 430.
- CORTE INTERNACIONAL DE JUSTICIA, *Reino Unido de la Gran Bretaña e Irlanda del Norte Vs. Albania*, Caso del Estrecho de Corfú, Sentencia de 9 de abril de 1949, p. 23
- TEDH, *X y Y c. Países Bajos*, nº 8978/80, Sentencia de 26 marzo 1985, para. 23.
- TEDH, *Moldovan y otros c. Rumanía*, nº 41138/98 y 64320/01, Sentencia nº 2 de 12 de julio de 2005, paras. 93-99.
- TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS, *Fadeyeva c. Federación Rusa*, nº 55273/00, Sentencia de 9 junio 2005, para 89.
- TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA, *Ámbito de aplicación de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, 2021. Disponible en: https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2018-05/fiche_thematique_-_charte_-_es.pdf