

Enfoque basado en derechos humanos como guía de acción en la diligencia debida de las empresas*

Human rights -based approach as an action guide in the due diligence of companies

JAVIER GARCÍA MEDINA

Profesor Titular de Filosofía del Derecho. Universidad de Valladolid

javier.garcia.medina@uva.es

ORCID: 0000-0001-8236-9167

Recibido: 25/05/2023 Aceptado: 25/06/2023

Cómo citar: García Medina, Javier, “Enfoque basado en derechos humanos como guía de acción en la diligencia debida de las empresas”, n.º Extraordinario monográfico 2(2023): 207-235.



Este artículo está sujeto a una [licencia “Creative Commons Reconocimiento-No Comercial” \(CC-BY-NC\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

DOI: <https://doi.org/10.24197/ree.Extraordinario%20monográfico%202.2023.207-235>

Resumen: El artículo presenta el Enfoque basado en derechos humanos como una metodología que coloca a los derechos humanos como principio, norma y fin de cualquier agente público o privado de cuya acción puedan derivarse consecuencias que de maneras diferentes pueden vulnerar o limitar la protección o garantía de los derechos humanos. Las empresas han sido llamadas recientemente por Naciones Unidas como sujetos especialmente relevantes para convertirse en protagonistas en la protección de derechos humanos, habida cuenta de la impunidad con la que en muchas ocasiones habían actuado en el pasado, siendo sometidas a los deberes de diligencia debida en términos similares a los que se piden a los Estados, a la hora de rendir cuentas a través de los procedimientos establecidos en el derecho internacional de los derechos humanos.

Palabras clave: enfoque basado en derechos humanos; derechos humanos; diligencia debida; responsabilidad de las empresas; reparación judicial

Abstract: The article presents the Human Rights-Based Approach as a methodology that places human rights as the principle, norm, and end of any public or private agent whose action may result in consequences that in different ways may violate or limit the protection or guarantee of rights. human rights. Companies have recently been called by the United Nations as especially relevant subjects to become protagonists in the protection of human rights, given the impunity with which they had acted on many occasions in the past, being subjected to due diligence

* Este trabajo se ha realizado en el marco del Proyecto de Investigación «La incidencia de la jurisprudencia de los tribunales europeos y de los órganos de expertos en el derecho interno» (PID2020-17611 GB-I00/ AEI / 10.13039/501100011033).

duties in Terms like those required of States when rendering accounts through the procedures established in international human rights law.

Keywords: human rights-based approach; human rights; due diligence; corporate liability; judicial reparation.

INTRODUCCIÓN

El 22 de agosto de 2022, el diario El PAÍS, publicaba la noticia titulada ¿Puede ser una empresa alemana responsable por daños causados en Argentina?¹. En ella se relatan los casos de agricultores que sufren daños a la salud:

Griselda Ruiz avanza encorvada por su finca cerca de Campo Largo, en la provincia de Chaco, en el norte de Argentina. Ella y Jorge, su marido, cultivan maíz. Entre sus plantas crecen toda clase de hierbas que hacen que su campo parezca casi verde en comparación con las enormes parcelas que lo rodean. Las propiedades vecinas están sembradas con maíz y soja, pero no se ven malas hierbas. Ella conoce la causa: los pesticidas. “El veneno está en todas partes”, denuncia. Cuando el viento sopla del norte, como ahora, les trae las sustancias químicas de los campos de soja.

Ruiz, agricultora de 60 años, se levanta una manga de la camisa y señala las pústulas del tamaño de una moneda que tiene en el brazo: “Estoy cubierta de ellas”. A su marido le diagnosticaron cáncer de riñón en 2010. El médico le preguntó si vivía en una zona rural, porque los síntomas eran los típicos”

La soja es uno de los principales productos de Argentina, y Alemania, que es el mayor productor de carne de Europa, importa cada año más de tres millones de toneladas”

Seguir la trazabilidad de la soja se hace complicado porque, tal y como se describe, el número de intermediarios es muy variado y el propio producto se ve mezclado con otras partidas que han recibido fumigaciones con pesticidas²,

¹ EL PAÍS. ¿Puede ser una empresa alemana responsable por daños causados en Argentina? <https://elpais.com/planeta-futuro/2022-08-22/puede-ser-una-empresa-alemana-responsable-por-danos-causados-en-argentina.html> .

² EL PAÍS. ¿Puede ser una empresa alemana responsable por daños causados en Argentina? “La Bolsa de Comercio de Rosario se encuentra en un edificio de piedra clara del centro de la ciudad. Hombres trajeados entran por un torniquete. En una sala con aire acondicionado, las curvas de los precios de las materias primas parpadean en

A la pregunta de a dónde se exporta su soja, el agricultor responde encogiéndose de hombros. “Tengo la ventaja de la incertidumbre. No lo sé. Esa es la verdad”, declara. Lo único que le interesa es el mejor precio.

En junio de 2021 Alemania publicaba la Ley de Cadena de Suministro para su entrada en vigor el 1 de enero de 2023, que obliga a las empresas alemanas a identificar y dar cuenta de su impacto sobre los derechos humanos -como el trabajo forzoso e infantil, los desalojos forzados, la contaminación por hidrocarburos y el acaparamiento de tierras- en todos los proveedores directos extranjeros y, cuando sea necesario, también en los indirectos. La nueva ley establece obligaciones de debida diligencia que se basan en los Principios Rectores de la ONU y crea una fuerte supervisión y aplicación de la normativa³.

las pantallas. En 2021 se negociaron aquí casi dos millones de toneladas de soja. A la que llega a Rosario se le asigna un código de barras, explica Desiré Sigauco, analista económica en el parque del mercado de valores, pero solo sirve para el control de calidad. Trazar la procedencia sin lagunas no es posible. El volumen es excesivo; cada día llegan aquí hasta 5.000 camiones. Incluso en el almacenaje intermedio, las mercancías de diferentes productores se mezclan. Después es difícil separarlas, asegura Sigauco.

Al norte de Rosario se alinean los puertos de las empresas agrícolas. Caravanas de camiones se abren paso a través de las calles polvorientas. Una de las instalaciones de facturación es propiedad de Vittera, una de las empresas que compró soja a Airel Ojeda en 2021. Cuando se le preguntó, un portavoz de la compañía declaró que están intentando rastrear la procedencia de los granos, si no hasta la finca, sí al menos hasta una región. Sin embargo, no quiso responder a más preguntas “debido a la normativa sobre protección de datos”.

En noviembre de 2021, el portacontenedores Pax atracó frente a la planta de Vittera y succionó más de 27.000 toneladas de soja que depositó en sus bodegas. Destino de la mercancía: Alemania. Tras alrededor de un mes de navegación, el barco arribó a uno de los muelles del puerto de Hamburgo propiedad de HaBeMa Futtermittel GmbH&Co KG, una empresa que, según sus propios datos, produce 400.000 toneladas de pienso al año. La empresa declinó hacer comentarios.

Uno de los clientes de HaBeMa es una comercializadora alemana que declara que suministra piensos a explotaciones individuales y a grandes compradores como Wiesenhof, uno de los mayores avicultores de Europa. La comercializadora está dispuesta a hacer comentarios con el compromiso de que no se mencione su nombre. El director general reconoce que por supuesto que les preocupa la Ley de la Cadena de Suministro. A él también le gustaría saber exactamente de dónde proceden sus productos, afirma, pero en la práctica es difícil”.

³ El Observatorio de Responsabilidad Social corporativa señala algunas deficiencias de la Ley que son interesantes destacar: En el caso de los proveedores indirectos, las empresas no están obligadas a realizar análisis de riesgos de forma proactiva y

El ejemplo expuesto puede servir para poner de relieve la importancia que tienen los agentes privados como las empresas, para proteger y garantizar los derechos humanos, pero dicha contribución se va haciendo dentro de un marco normativo nacional e internacional mucho más exigente y obligatorio, siendo esa una tarea primordial para los Estados y las instituciones internacionales.

Regulación que ha de encuadrarse en el marco ofrecido por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el derecho internacional de los derechos humanos. Sin embargo, el carácter declarativo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible ponía de relieve la necesidad, percibida por Naciones Unidas, de respaldarlos con todo un aparato normativo como el que representa el derecho internacional de los derechos humanos. Se proveía a cada ODS de una vinculación más estrecha con un conjunto específico de derechos humanos, de modo que la realización de cada ODS vendría estrechamente relacionada con el cumplimiento de los derechos humanos asociados. Se fortalecía así el conjunto de metas e indicadores de los ODS mediante el cuerpo normativo, interpretativo y de indicadores que posee el derecho internacional de los derechos humanos.

Ahora bien, se requería al mismo tiempo de una herramienta metodológica como es el Enfoque Basado en Derechos Humanos

sistemática, lo cual es incompatible con los Principios Rectores de la ONU. Sin conocer los riesgos, las empresas no pueden evitarlos adecuadamente.

Además, no prevé una nueva causa de acción en derecho civil, que permitiría a las partes afectadas demandar más fácilmente a las empresas ante los tribunales alemanes por los daños sufridos. Incluso socava parcialmente la participación de los afectados en el proceso de debida diligencia y reparación.

Las obligaciones medioambientales se limitan a tres convenios ratificados por Alemania destinados a proteger la salud, mientras que la pérdida de biodiversidad y el cambio climático no están cubiertos. En su lugar, es necesaria una cláusula general relativa a los daños medioambientales.

Del mismo modo, la violencia de género y la discriminación, así como los derechos de los indígenas en virtud del Convenio 169 de la OIT, no figuran en la ley, a pesar de que estas violaciones están muy extendidas a lo largo de las cadenas de valor mundiales.

El proyecto de ley se aplica inicialmente a las empresas con 3.000 o más empleados, pero se ampliará a partir de 2024 a las empresas con 1.000 o más empleados con sede social o sucursal en Alemania. Según la Iniciativa Lieferkettengesetz, el número de empresas cubiertas es demasiado bajo.

<https://observatoriorsc.org/entra-en-vigor-la-ley-alemana-sobre-la-cadena-de-suministro/>

(EBDH), como vía para colocar a los derechos humanos como guía de acción tanto en el terreno de las políticas públicas como en el marco de la actividad del sector privado, con el fin de dar cumplimiento al deber de diligencia debida que se predica no solo de los Estados sino también de los agentes privados, principalmente las empresas en el contexto internacional.

Los ODS concernidos al hablar de Empresas y derechos humanos son fundamentalmente:

Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.	<ul style="list-style-type: none">– Derecho al trabajo y condiciones de trabajo justas y favorables.– Prohibición de la esclavitud, el trabajo forzoso y la trata de seres humanos.– Igualdad de derechos de las mujeres en relación con el empleo.– Prohibición del trabajo infantil.– Igualdad de derechos laborales de los trabajadores migrantes.
Objetivo 9. Construir infraestructura resiliente, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.	<ul style="list-style-type: none">– Derecho a disfrutar de los beneficios del progreso científico y de su aplicación.– Derecho de acceso a la información.– Derecho a una vivienda adecuada.– Igualdad de derechos de las mujeres al crédito financiero y la infraestructura rural.

Objetivo 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.	<ul style="list-style-type: none"> – Derecho a la salud. – Derecho a una alimentación adecuada y derecho al agua potable. – Derecho de todos los pueblos a disponer libremente de sus recursos naturales.
Objetivo 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos*.	<ul style="list-style-type: none"> – Derecho a la salud. – Derecho a una alimentación adecuada y derecho al agua potable. – Derecho de todos los pueblos a disponer libremente de sus riquezas naturales.
Objetivo 14. Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible.	<ul style="list-style-type: none"> – Derecho a la salud. – Derecho a una alimentación adecuada y derecho al agua potable. – Derecho de todos los pueblos a disponer libremente de sus riquezas naturales.

Fuente: elaboración propia a partir de la tabla de Naciones Unidas.

El cambio de planteamiento procede de la comprensión por parte de las empresas que para la justicia de su propia sociedad y para el beneficio de sus inversores han de asumir una responsabilidad en sus actuaciones en otros países más allá del cumplimiento de mínimos locales que pueden provocar una evaluación inadecuada y conformista de prácticas que pueden ser consideradas irresponsables, cuando menos, y que impactarían de modo especial en la rentabilidad y viabilidad futuras. Había que dar un paso adelante más de compromiso ya que se pasaría de una situación de compromiso voluntario en estas cuestiones a la búsqueda de regulaciones que limiten y permitan valorar y evaluar las actuaciones de las empresas. La toma de decisiones en inversión ha de contar con criterios no estrictamente financieros, en el que los índices ambientales, sociales y de gobierno corporativo cada vez cobran más importancia.

Avanzar en un marco regulativo no solo de ámbito nacional sino internacional, generando la posibilidad de vincular a empresas privadas parece un escenario posible. Los pasos adelante que se han dado desde la puesta en marcha en el año 2000 del Pacto Mundial sobre la Responsabilidad social de las empresas, permiten considerar que de forma progresiva los diferentes países, aborden la elaboración de Planes Nacionales sobre Derechos Humanos y Empresas, el cual es el objetivo general de este trabajo al estudiar el proceso evolutivo de las exigencias derivadas para el sector privado, desde el EBDH, con el fin de dar cumplimiento al deber de diligencia debida que se predica no solo de los Estados, sino también de los agentes privados, principalmente las empresas en el contexto internacional.

Este análisis debe atender a los distintos pronunciamientos de los órganos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en el sistema universal, con base en la Guía de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Integrando también, las reflexiones derivadas del sistema europeo de protección de los derechos humanos, en un todo armonioso, que permitirá observar las obligaciones derivadas para las empresas en materia de derechos humanos.

1. EL SISTEMA DE NACIONES UNIDAS EN MATERIA DE EMPRESAS, DERECHOS HUMANOS Y DILIGENCIA DEBIDA

El protagonismo y liderazgo a través del Pacto Mundial (Pacto Global) de Naciones Unidas en este sentido exige considerar las actuaciones realizadas y el marco que a través del *Grupo de Trabajo y del Foro sobre las empresas y los derechos humanos* viene perfilándose. Especial mención ha de hacerse también a la *Organización Internacional del Trabajo*.

1.1. El Marco de Naciones Unidas: “Proteger, Respetar y Remediar”

En su discurso de 31 de enero de 1999 ante el Foro Económico Mundial, Kofi Annan, Secretario General de las Naciones Unidas, propuso crear un Pacto Mundial⁴ (Global Compact) sobre Responsabilidad social

⁴ Global Compact. Su núcleo lo constituyen la Oficina del Pacto Mundial y cuatro organismos de las Naciones Unidas, a saber: la [Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos](#), el [Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente](#); la

de las Empresas. En el marco establecido por la resolución de Naciones Unidas A/54/2000 de 27 de marzo de 2000, titulada *Nosotros los pueblos: la función de las Naciones Unidas en el siglo XXI*, se anticipan los retos y el papel que se espera de las empresas. Como creadoras de espacios económicos asumen mayores compromisos en un buen comportamiento cívico de las empresas en el ámbito mundial.

Por otro lado, la resolución A/RES/55/215, de 21 de diciembre del 2000, denominada *Hacia formas mundiales de colaboración*, invita especialmente al sector privado a sumarse en la consecución de los objetivos de Naciones Unidas, mediante el Pacto Mundial que desarrolla una serie de Estándares Internacionales para fijar sus diez principios básicos, agrupados en torno a 4 puntos:

Derechos Humanos	<p>1.Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional y,</p> <p>2.Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos a los derechos humanos.</p>
Normas Laborales	<p>3.Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;</p> <p>4.Las empresas deben eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;</p> <p>5.Las empresas deben abolir de forma efectiva el trabajo infantil y,</p> <p>6.Las empresas deben eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.</p>

[Organización Internacional del Trabajo](#) y [el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo](#)

Medio Ambiente	7.Las empresas deben apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas ambientales; 8.Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental y, 9.Las empresas deben fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente.
Lucha contra la corrupción	10.Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

Los procesos de realización de estos principios pueden ser diversos y los modelos de gestión diferentes, pero en la búsqueda de criterios homogéneos y estables, desde Naciones Unidas se hace una remisión a documentos, guías y decisiones que pueden favorecer una posterior evaluación general en los campos mencionados de: Derechos Humanos; Normas Laborales; Medio Ambiente y Lucha contra la corrupción.

El Pacto también prevé la posibilidad de participar en fórmulas diversas como:

- Alianzas para el desarrollo, sustentadas en Proyectos de colaboración, que permiten alcanzar objetivos que de modo individual serían más difíciles de obtener.
- Redes nacionales: apoyan a los participantes del Pacto, tanto en la implementación de los Diez Principios, como en facilitar oportunidades para que las diferentes partes interesadas participen en acciones colectivas.
- Diálogos sobre política: reuniones y talleres en diferentes países, los cuáles se centran en cuestiones específicas relacionadas con la globalización y la ciudadanía corporativa. Entre los temas abordados en estos encuentros, destacan: “El Papel del Sector Privado en las zonas de conflicto”, “Empresa y desarrollo sostenible” y, “Lucha contra la discriminación apoyando la igualdad en el lugar de trabajo”, entre otros.

- Aprendizaje: compartir buenas prácticas.
- Acciones colectivas: fomentar las condiciones para una competencia justa e incluyente en los mercados locales y al mismo tiempo fortalecer las capacidades de las empresas en lo individual.

El Pacto recibe un impulso especial con el nombramiento de John Ruggie como Representante Especial del Secretario General de Naciones Unidas para las Empresas y Derechos Humanos (Comisión de derechos humanos UN), para el periodo de 2005 a 2008, que finaliza este período presentando el informe A/HRC/8/5, 7 de abril de 2008, *“Proteger, respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos”*, en el que se marcan tres principios esenciales:

1. El deber del Estado de proteger los derechos humanos: Los Estados deben proteger contra las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio y/o su jurisdicción por terceros, incluidas las empresas. A tal efecto deben adoptar las medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar esos abusos mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia.
2. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos: Las empresas deben respetar los derechos humanos. Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación.
3. Acceso a mecanismos de reparación: Como parte de su deber de protección contra las violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales, los Estados deben tomar medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo que correspondan, que cuando se produzcan ese tipo de abusos en su territorio y/o jurisdicción los afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces.

El informe y sus conclusiones son asumidas por el Consejo de Derechos Humanos en su resolución A/HRC/RES/8/7, de 18 de junio de 2008, por la que se extiende el mandato del Representante Especial hasta 2011, el cual al final del mismo, presenta el informe (A/HRC/17/31, de 21 de marzo de 2011) “Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos”: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”, que el Consejo de Derechos Humanos aprobará el 16 de junio de 2011, mediante la resolución A/HRC/RES/17/4, y que pasarán a constituir el contenido del documento que configura la “*Guía Principios Rectores Sobre Las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para ‘proteger, respetar y remediar’*” (Naciones Unidas. Nueva York y Ginebra, 2011).

Como complemento necesario se crea el 6 de julio de 2011, por parte del Consejo de Derechos Humanos (A/HRC/17/4) un *Grupo de Trabajo* cuyo cometido se puede resumir en lo establecido en el punto 6 de la resolución, esencialmente dedicado a promover la divulgación y aplicación efectiva y global de los Principios Rectores. Al mismo tiempo, y en esta misma resolución, en su punto 12 se crea un *Foro* dirigido por el Grupo de Trabajo, que se reuniría anualmente, abierto a diversas instituciones y entidades y cuyo objetivo esencial sería:

examinar las tendencias y los problemas de aplicación de los Principios Rectores y promover el diálogo y la cooperación acerca de las cuestiones relacionadas con las empresas y los derechos humanos, incluidos los problemas de determinados sectores, ámbitos de operación o en relación con derechos o grupos específicos, así como para definir las buenas prácticas (Resolución A/HRC/RES/17/4, par. 12).

El *Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas* (22 de abril de 2021, A/HRC/47/39)⁵ subraya que:

⁵ En dicho *Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas* (22 de abril de 2021, A/HRC/47/39) se señalan también una serie de advertencias importantes en el ámbito actual de desempeño que deben tener en cuenta empresas y Estados:

Lograr que las empresas respeten los derechos humanos no es en absoluto una tarea fácil. Los esfuerzos realizados hasta la fecha para promover la aplicación de los Principios Rectores han permitido ampliar los niveles de participación de un mayor número de partes interesadas, desafiándolas, pero también reuniéndolas para aprender entre ellas y generar la diversidad de respuestas que requiere la compleja naturaleza de las empresas y los derechos humanos (Informe del Grupo de Trabajo, 2021, parr. 116).

Este Informe destaca también algunos obstáculos importantes como el hecho de que los Estados no se atrevan a establecer legislaciones obligatorias y restrictivas por el miedo a colocar a sus empresas en una posición de dificultad a la hora de competir en el ámbito internacional. Con una especial resistencia por parte del sector financiero que opera en el marco de la cooperación⁶.

Se destaca, además, y esto es preocupante que las propias Naciones Unidas no aplican los principios de la diligencia debida en los procesos

3. Aunque es una crisis de salud pública mundial, la pandemia de COVID-19 es básicamente una emergencia de derechos humanos. Como señaló el Secretario General de las Naciones Unidas, en un contexto de aumento del etnonacionalismo, el populismo, el autoritarismo y el retroceso de los derechos humanos en algunos países, la crisis puede servir de pretexto para adoptar medidas represivas con fines no relacionados con la pandemia. La inestabilidad y el miedo que engendra la pandemia están exacerbando los problemas existentes de derechos humanos, como la discriminación de determinados grupos, la incitación al odio, la xenofobia, los ataques y los retornos forzados de refugiados y solicitantes de asilo, el maltrato a los migrantes y la violencia sexual y de género, así como el acceso limitado a la salud y los derechos sexuales y reproductivos.

⁶ *Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas*

24. En la práctica, la brecha sigue siendo importante. Por ejemplo, la Cumbre de Finanzas en Común de 2020 —la primera cumbre mundial de todos los bancos públicos de desarrollo— se negó a incluir los derechos humanos en el programa y en la declaración resultante de la Cumbre. Esa falta de aceptación de los Principios Rectores se produjo a pesar de los reiterados llamamientos del Grupo de Trabajo, otros expertos de las Naciones Unidas y la sociedad civil. Paradójicamente, el enfoque de la Cumbre no se caracterizaría como sostenible según el reglamento de la Unión Europea sobre la taxonomía de las finanzas sostenibles, vinculante para los organizadores, que exige específicamente la conformidad con los Principios Rectores como uno de los tres criterios para que la inversión se califique como sostenible.

de relación con sus proveedores comerciales⁷ y que los Estados prácticamente carezcan de Planes de acción nacionales. Se sigue, por parte de las empresas, en la idea del carácter voluntario de estas prácticas, lo que inevitablemente refuerza la idea obsoleta de que la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos es opcional.

El principio de respeto adquiere sentido en la exigencia de diligencia debida en todas y cada una de las actividades de la empresa. En este informe se hace una especial llamada a abordar la represión de los defensores de los derechos humanos y al papel que posee en este terreno el diálogo social, las acciones legales y los grupos de presión empresariales, así como a la comprensión errónea que prevalece de la relación entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el respeto de los derechos humanos por las empresas, como si fuesen cuestiones separadas. Sin olvidar, claro está, todo lo referido a mecanismos de rendición de cuentas y reparación judicial.

Este Informe concluye con una manifestación muy rotunda:

II4. La persistencia de los abusos relacionados con las empresas es una gran preocupación y una fuente de profunda frustración, y debería ser una cuestión de atención prioritaria urgente para los Estados y las empresas. El último decenio ha puesto de manifiesto lo que se dice en los Principios Rectores: **los enfoques voluntarios no son suficientes por sí solos**. El aumento de las medidas obligatorias acelerará sin duda tanto la aceptación como los progresos. Al mismo tiempo, la experiencia de muchos decenios ha demostrado que las medidas legales son fundamentales pero no suficientes para asegurar el respeto de los derechos humanos por las empresas.

Desde 2014 se viene trabajando, sin resultado aún, sobre un Tratado vinculante de la ONU sobre empresas transnacionales y derechos

⁷ *Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas*

27. A pesar de los reiterados llamamientos del Secretario General para que el sistema de las Naciones Unidas predique con el ejemplo y algunas iniciativas en diferentes ámbitos y entidades, como la contratación, las asociaciones, el análisis más amplio de riesgos y la programación, y sobre una base específica, las Naciones Unidas siguen sin integrar la diligencia debida en materia de derechos humanos en sus propias actividades y relaciones comerciales.

humanos, del cual existen distintos borradores y sobre los que se han vertido una serie de críticas, siendo la principal el hecho de no responder a lo establecido en la Resolución 26/9 y además quita el foco del núcleo del problema: la impunidad de las ETNs a nivel internacional.

1.2. La aportación de la Organización Internacional del Trabajo

El Pacto cuenta con la contribución que se hace desde la Organización Internacional del Trabajo, siendo la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo un punto de partida ineludible. En ella se fijan líneas básicas de actuación preferente: a) libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Tan importante como esta Declaración son los documentos de seguimiento que se hacen mediante informes y resúmenes anuales. Las empresas preocupadas por orientar sus acciones de acuerdo con los indicadores mundiales han de recurrir a las normas y principios aceptados universalmente, siendo en este caso necesario considerar las normas sobre trabajo de la OIT y especialmente la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (Declaración de la OIT sobre las EMN), que sirven de guía a iniciativas de responsabilidad social públicas y privadas en asuntos de política social. Entre cuyos objetivos se marca “fomentar la contribución positiva que las empresas multinacionales pueden aportar al progreso económico y social y a la consecución del trabajo decente para todos, así como minimizar y resolver las dificultades a que pueden dar lugar las operaciones de estas empresas”.

Los principios de esta Declaración no solo valen para las empresas multinacionales sino también nacionales, de esa manera la OIT promueve empresas multinacionales responsables mediante el fomento de políticas coherentes, orientación sobre normas de trabajo, promover el diálogo social, sensibilizar a los futuros líderes empresariales y crear asociaciones responsables.

Otro documento de la OIT que se ha de tener en consideración es Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Guía para empresas. De especial utilidad para alcanzar los principios laborales del Pacto Mundial, ofreciendo a las empresas una mejor comprensión de cada uno de ellos y las posibles iniciativas a emprender para su realización.

1.3. Acuerdos Marcos internacionales de algunas empresas

En el espacio entre la regulación legislativa y la voluntariedad, la autorregulación o códigos internos, aparecen estos instrumentos intermedios también de regulación voluntaria, pero de alcance más amplio. Se definen como:

instrumento negociado entre una empresa transnacional y una federación sindical mundial con el fin de establecer una relación entre las partes y garantizar que la empresa respete las mismas normas en todos los países en los cuales opera (OIT, 2007).

Tanto la OIT como el Pacto Mundial, consideran los Acuerdos Marco Internacionales (*Global Framework Agreements*) como un eficaz instrumento para lograr los objetivos del Pacto, al ser positivos a la hora de crear un contexto compartido entre empresas y trabajadores, ya que pueden incorporar principios de diferentes convenciones. Siendo innecesario negociar nuevos estándares laborales y potenciando los existentes.

2. EL SISTEMA EUROPEO SOBRE EMPRESAS, DERECHOS HUMANOS Y DILIGENCIA DEBIDA

2.1. Consejo de Europa

En este contexto ha de considerarse la Recomendación CM/Rec(2016)3 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre derechos humanos y empresas adoptada en marzo de 2016. En 2019 la Asamblea parlamentaria del Consejo de Europa adoptó la Resolución 2311 (2019) y la Recomendación 2166 (2019) que impulsan la aplicación de la Recomendación del Comité de ministros. Por su parte, el Comité

de dirección de derechos humanos en el Informe sobre la puesta en marcha de la Recomendación CM/Rec(2016)3, en su reunión de 2 de febrero de 2022, incide precisamente en que “se trata de examinar cómo las empresas comerciales llevan a cabo la diligencia debida sobre medio ambiente y de derechos humanos, así como el tema del acceso a recursos para las víctimas de impactos adversos en los derechos humanos y el medio ambiente”.

2.2. Unión Europea

a) Precedentes

La preocupación por parte de la Unión Europea por las cuestiones de Responsabilidad Social Empresarial, se iniciarían en 2001 con el denominado Libro Verde “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas”, cuyo objetivo era “iniciar un amplio debate sobre cómo podría fomentar la Unión Europea la responsabilidad social de las empresas a nivel europeo e internacional”. Al año siguiente, la Comisión realiza una comunicación relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible.

Los contenidos de esta comunicación fueron debatidos en una Segunda Fase, en el marco del denominado Foro Europeo Multistakeholder sobre responsabilidad social de las empresas, creado en 2002 y apoyado por la Comisión Europea, en el que se agrupaban representantes empresariales, sindicales, de ONG, etc., y cuyo resultado será el informe de 29 de junio de 2004. En este informe se incide en la necesidad de promover la innovación, la convergencia y la transparencia en las prácticas y herramientas de responsabilidad social empresarial.

Ha de destacarse en 2006 la *Comunicación* de la Comisión *Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresa*, en la cual se apuesta por considerar la RSE como un instrumento coadyuvante para alcanzar objetivos políticos como: mercados laborales más integrados y mayores niveles de inclusión social; inversión en el desarrollo de capacidades, el aprendizaje permanente y la empleabilidad; mejoras en la sanidad pública; más rendimiento de la innovación;

utilización más racional de los recursos naturales y menores niveles de contaminación; mejor imagen de las empresas y los empresarios en la sociedad; mayor respeto a los derechos humanos, la protección del medio ambiente y unas normas laborales básicas.

En este contexto tiene lugar la Comunicación de la Comisión al Parlamento europeo, al Consejo, al Comité económico y social europeo y al Comité de las regiones Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas, que tras evaluar en su punto 2 una evaluación del impacto de la política europea sobre la RSE, establece en su punto 4 un Programa de Acción para ese período. Los pasos siguientes en RSE se desarrollarán dentro del marco de la *Estrategia Europa 2020, Una Estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*.

b) A futuro: 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, cuyo eje principal es que las empresas ejerzan:

la diligencia debida en materia de derechos humanos identificando, previniendo y mitigando los efectos adversos de sus operaciones sobre los derechos humanos y dando cuenta de cómo abordan dichos efectos. Estos Principios Rectores establecen que las empresas deben evitar vulnerar los derechos humanos y abordar los efectos adversos sobre estos derechos que hayan causado, a los que hayan contribuido o a los que estén vinculadas sus propias operaciones, sus filiales y sus relaciones comerciales directas e indirectas (Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, p. 32).

Algunas cuestiones a destacar y que permiten observar su alineación con lo establecido en el Informe del Grupo de Trabajo de 2021, es la idea de que los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, incluyen el objetivo de promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, de forma que la Unión Europea se ha fijado el objetivo de cumplir los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las

Naciones Unidas, e, ineludiblemente, el sector privado contribuye a estos objetivos⁸.

Sin embargo, el Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa recoge algunas de las críticas que se han vertido sobre la Propuesta de Directiva en el informe de la European Coalition for Corporate Justice, en el que en el tema fundamental como es la diligencia debida se indica que:

⁸ 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:

(5) Las normas internacionales vigentes sobre conducta empresarial responsable especifican que las empresas deben proteger los derechos humanos y establecen cómo deben abordar la protección del medio ambiente en todas sus operaciones y cadenas de valor.

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos reconocen la responsabilidad de las empresas de ejercer la diligencia debida en materia de derechos humanos identificando, previniendo y mitigando los efectos adversos de sus operaciones sobre los derechos humanos y dando cuenta de cómo abordan dichos efectos. Estos Principios Rectores establecen que las empresas deben evitar vulnerar los derechos humanos y abordar los efectos adversos sobre estos derechos que hayan causado, a los que hayan contribuido o a los estén vinculadas sus propias operaciones, sus filiales y sus relaciones comerciales directas e indirectas.

(6) El concepto de diligencia debida en materia de derechos humanos se especificó y se abordó más a fondo en las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, que ampliaron la aplicación de la diligencia debida a cuestiones medioambientales y de gobernanza.

La Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable y las guías sectoriales son marcos reconocidos internacionalmente que establecen medidas prácticas de diligencia debida para ayudar a las empresas a identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de cómo abordan las repercusiones reales y potenciales en sus operaciones, cadenas de valor y otras relaciones comerciales.

El concepto de diligencia debida también está integrado en las recomendaciones de la Declaración tripartita principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la Organización Internacional de del Trabajo (OIT)⁸².

(7) Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, adoptados por todos los Estados miembros de las Naciones Unidas en 2015, incluyen el objetivo de promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible.

Los acuerdos internacionales en virtud de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, en la que son partes la Unión y los Estados miembros, tales como el Acuerdo de París y el reciente Pacto de Glasgow para el Clima, establecen vías precisas para hacer frente al cambio climático y limitar el calentamiento global a 1,5 °C. Además de las acciones específicas que se esperan de todas las Partes signatarias, el papel del sector privado, especialmente sus estrategias de inversión, se considera fundamental para alcanzar estos objetivos.

la propuesta provee obligaciones generales para implementar un sistema para detener, prevenir y mitigar impactos corporativos negativos y ofrece una serie de medidas específicas para cumplir con estas obligaciones. Medidas específicas como garantías contractuales y requisitos de auditorías externas, pueden resultar en un proceso de check-list para las empresas con un mínimo impacto en su cadena de valor (European Coalition for Corporate Justice, 2022, p. 21).

Se estaría instando a evitar un mero cumplimiento formal, pero probablemente no efectivo, de las verdaderas condiciones que si revelarían que la cadena de valor cumple con los principios y criterios establecidos. De no ser así, una vez más se habría perdido una oportunidad para avanzar en la implantación de los Principios Rectores.

La propia European Coalition for Corporate Justice en abril de 2022⁹ analizó de forma pormenorizada algunos aspectos de la Propuesta articulados en los puntos referidos a: Responsabilidad civil y acceso a la justicia; Ámbito material; Alcance de la cadena de valor; Obligaciones de diligencia debida; Obligaciones climáticas y Alcance de la empresa. Por lo que se refiere a las Obligaciones de diligencia debida se pregunta si los requisitos de diligencia debida marcarían una diferencia real. La respuesta es que solo si la directiva incluye requisitos claros de control, de calidad y garantías de eficacia se podrá avanzar en este aspecto¹⁰, no

⁹ *European Commission's proposal for a directive on Corporate Sustainability Due Diligence. A comprehensive analysis*, Legal Brief/2022, European Coalition for Corporate Justice

<https://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://corporatejustice.org/wp-content/uploads/2022/04/ECCJ-analysis-CSDDD-proposal-2022.pdf>

¹⁰ *European Commission's proposal for a directive on Corporate Sustainability Due Diligence. A comprehensive analysis*, Legal Brief/2022, European Coalition for Corporate Justice : “La propuesta estipula obligaciones generales para prevenir o mitigar posibles abusos y para poner fin o minimizar los reales, y establece una lista de medidas específicas para cumplir esas obligaciones. La importancia otorgada a las "garantías contractuales" por parte de los socios comerciales y la verificación por parte de terceros del cumplimiento de dichas garantías es muy problemática. Ambos son ampliamente conocidos por ser insuficientes para fines de prevención y mitigación y corren el riesgo de diluir las obligaciones al limitarlas a un mero ejercicio de marcar casillas.

El deber general debería prevalecer más claramente sobre cualquiera de las medidas específicas enumeradas en la propuesta; tales medidas siempre deberían evaluarse en

se puede dejar en manos de las posibles garantías contractuales o el control de terceros, entre otras cosas porque no se contempla “la gran cantidad de medios activos, ni pasivos, que las empresas pueden necesitar emplear para influir en los socios directos e indirectos, por ejemplo, mediante la capacitación, la comunicación o la colaboración con los proveedores o la cooperación con los gobiernos locales en la aplicación de las leyes de protección.” Un problema añadido es que el control de cumplimiento de la diligencia debida se traslada a una auditoría posterior, lanzándose un mensaje a las empresas de que no sería necesario un análisis inicial de impacto. Un elemento que también pasa desapercibido es que se pide a las empresas que mitiguen el impacto sobre los derechos humanos, esta formulación presupone que las empresas han de tener o se presume que deben tener una gran capacidad de influencia sobre sus socios comerciales para modificar situaciones y conductas. Se echa de menos referencias a prácticas de compra y a instrumentos de fijación de precios, ya que es en estos puntos donde el pago a los proveedores es precisamente un ámbito en el que ha de garantizárseles que puedan producir respetando los derechos humanos y el medio ambiente.

La necesidad de evaluar los posibles riesgos e impactos de las distintas operaciones obligaría a introducir una referencia explícita a instrumentos y medios de valoración del impacto ambiental y de derechos humanos, con una perspectiva de género y con datos desagregados, por sexo, etnia, edad, estatus migratorio y otros.

Una cuestión preocupante es que los planes de prevención y acción correctiva solo serían obligatorios “cuando sea relevante” y “cuando sea necesario debido a la naturaleza o complejidad de las medidas requeridas para la prevención”. La pregunta que surge es quién y bajo qué criterios determina la “relevancia”, razón por la cual, y para mayor seguridad y exigibilidad, parece más acertado desarrollar los planes de acción siempre que se identifiquen impactos potenciales o reales, sin importar la naturaleza de la respuesta requerida. Algo similar ocurre con la expresión “minimización”, pues no se detalla qué significa claramente

relación con dicho deber general. El papel de las garantías y verificaciones contractuales debe minimizarse y someterse a estrictos requisitos de calidad, ya en la directiva, para garantizar su eficacia

este término, y más cuando se vincula a otra expresión preocupante como es “cuando no se pueda impedir el “impacto adverso”.

Si bien la reparación financiera por daños y perjuicios es importante, no ha de excluir otras formas como, por ejemplo, disculpas, restitución, rehabilitación, compensación no económica o garantías de no repetición, tan importantes para respetar la dignidad de los sujetos agraviados, que en caso de ser mujeres u otros grupos vulnerables han de salir especialmente empoderados de una situación en la que han visto limitados o anulados sus derechos.

Se afirma con claridad en la Propuesta que ha de darse por finalizada una relación comercial si no se espera que los impactos adversos se prevengan, mitiguen, terminen o minimicen en el corto plazo y, en cualquier caso, si son 'graves'. Pero puede ocurrir que una desconexión o ruptura radical no sea lo más adecuado para proteger los derechos humanos, en cuyo caso habría de exigirse todo un proceso de valoración en el que de forma efectiva se constate que las empresas carecen de influencia para prevenir y mitigar los impactos, y no puedan aumentar su influencia, ya sea a corto o largo plazo, o en los casos en que los impactos reales o potenciales sean tan graves que la desvinculación sea la única opción. En cualquier caso, mientras continúe el abuso y la empresa permanezca en la relación, debe poder demostrar sus propios esfuerzos continuos para terminar o minimizar y remediar el impacto, o estar expuesta a responsabilidad.

Existe una insistencia por parte de la Propuesta en poner la lupa sobre la importancia de afrontar los casos “graves”, sin embargo, parecería adecuado considerar y llevar a cabo una identificación de los distintos impactos, más allá de su gravedad, y catalogar después cuáles han de considerarse graves, ya que en muchos casos el sumatorio de distintos impactos no susceptibles de ser considerados como graves, al final si pasan a serlo.

Parece desprenderse de la Propuesta de Directiva que las instituciones financieras solo estarían obligadas a tomar en consideración la diligencia debida antes de conceder un crédito, préstamo u otros servicios financieros, pero según lo establecido por los

estándares sectoriales de la ONU y la OCDE, los procesos de diligencia debida deben extenderse a lo largo de toda la duración de los créditos corporativos, los préstamos y la prestación de otros servicios financieros.

*Amnistía Internacional*¹¹, se hace eco de la *Declaración de la sociedad civil sobre la propuesta de directiva europea sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad*, la cual subraya la falta de referencias específicas a defensores y defensoras de los derechos humanos y del medio ambiente, así como la ausencia total de obligaciones de diligencia debida en materia climática.

CONCLUSIONES

Las distintas valoraciones sobre detener, prevenir y mitigar impactos corporativos negativos y ofrecer una serie de medidas específicas para cumplir con estas obligaciones, parece que han de corresponder a los directores y responsables de la gobernanza de las empresas y asumir la responsabilidad de la supervisión y las decisiones sobre la debida diligencia. Sin embargo, estas disposiciones requieren urgentemente más especificaciones. Porque si el EBDH debiera presidir el proceso de toma de decisiones en cualquiera de las posibles actuaciones a llevar a cabo, parece lógico pensar que la formación en derechos se vería como esencial y fundamental o bien en los propios directivos o a través de algún departamento interno o asesoría externa para tal finalidad.

La Propuesta de Directiva es importante pero la diligencia debida en la cadena de valor ya puede ser contemplada en virtud de las Directrices y los Principios Rectores y es crucial para garantizar una conducta empresarial responsable. Los estándares internacionales, incluidas las Directrices de la OCDE y los Directrices y Principios Rectores de las Naciones Unidas, ya esperan que las empresas apliquen la diligencia debida sobre los riesgos y las relaciones a lo largo de toda su cadena de valor, cubriendo los riesgos e impactos posteriores. Dada la gran cantidad de impactos adversos severos sobre los derechos humanos y el medio

¹¹ Declaración de la sociedad civil sobre la propuesta de directiva Europea sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad <https://www.amnesty.org/es/documents/ior60/5588/2022/es/>

ambiente que la diligencia debida es capaz de prevenir, es crucial que los gobiernos superen las presiones de muchas empresas y, en cambio, legislen en atención a estos valores.

Los responsables de las empresas también deben ser garantes de aprobar los planes de transición y sostenibilidad, incluidos los objetivos con base científica y la adaptación del modelo de negocio y la estrategia en ese sentido. De ello dependerá la eficacia de los mecanismos de rendición de cuentas, pues de lo contrario no se podrá tener una percepción adecuada de las medidas orientadoras a adoptar.

Siguen sin abordarse otros obstáculos importantes a la justicia¹² que habitualmente enfrentan los demandantes en casos ambientales y de derechos humanos relacionados con empresas. En particular, la Propuesta de directiva debe garantizar:

¹² Hernández Peribáñez, María Eugenia (2022) *Diligencia Debida y Derechos Humanos*, A Coruña, COLEX, en la p.224 marca una serie de conclusiones que son relevantes y a considerar en este tema:

- 1.Optar decididamente y sin vacilaciones por una legislación que haga de la diligencia debida en derechos humanos a lo largo de toda su cadena de suministro un proceso obligatorio para las empresas, y un estándar de conducta que sea utilizable por los tribunales.
- 2.Establecer la responsabilidad objetiva de las empresas respecto a la reclamación por crímenes como la esclavitud moderna, con inversión de la carga de la prueba.
- 3.Reformar la legislación procesal para superar y eliminar los obstáculos que los demandantes extranjeros encuentran al interponer reclamaciones judiciales. Se han de habilitar fondos económicos, y reconocer el derecho a asistencia jurídica gratuita. Permitir el ejercicio de la acción colectiva y la representación por medio de ONGs. Facilitar el acceso a medios de prueba y documentos.
- 4.Dotar de efectos extraterritoriales a la legislación sobre transparencia y diligencia debida en derechos humanos.
- 5.Reformar el Estatuto de la Corte Penal internacional para ampliar su competencia respecto a crímenes internacionales cometidos por empresas, con el efecto de la admisión por parte de los sistemas penales domésticos del principio de jurisdicción universal.
- 6.Explorar la exigencia de responsabilidad internacional a los estados que no cumplan con sus obligaciones en materia de diligencia debida de derechos humanos, convirtiéndola en un nuevo mecanismo de reparación de víctimas.

— que el plazo de prescripción para interponer demandas por responsabilidad civil sea razonable, como propone el Parlamento Europeo;

— que los demandantes puedan recurrir a mecanismos de recurso colectivo, tal como recomienda la Agencia de Derechos Fundamentales de la UE;

— que las organizaciones de la sociedad civil y los sindicatos tengan derecho a emprender acciones representativas en nombre de las víctimas, tal como se prevé en la ley de diligencia debida de Alemania; y

— que los Estados miembros establezcan medidas de acompañamiento para brindar apoyo a los demandantes, incluso mediante la regulación de los costos legales a la luz de la disparidad de recursos entre las partes, como lo recomienda la Agencia de Derechos Fundamentales de la UE.

BIBLIOGRAFÍA

Amnistía Internacional, (2022), *Declaración de la sociedad civil sobre la propuesta de directiva europea sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad*, Acceso: 15/09/2022. Disponible en <https://www.amnesty.org/es/documents/ior60/5588/2022/es/>.

Asamblea General de Naciones Unidas, (2022), *Elaboración de un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos*, A/HRC/RES/26/9, Acceso: 30/08/2022. Disponible en: <https://www.ccoo.es/8f72c6f049f78e3171882d193bob31b3000001.pdf> y <https://observatoriorsc.org/sobre-el-borrador-revisado-del-tratado-vinculante-de-empresas-y-derechos-humanos/>.

Campaña Global para Reivindicar la Soberanía de los Pueblos, Desmantelar el Poder de las Transnacionales y poner Fin a la Impunidad. Comentarios y modificaciones al segundo borrador revisado del instrumento jurídicamente vinculante sobre las corporaciones transnacionales y otras empresas comerciales en

relación con los derechos humanos, Acceso: 2/9/2022. Disponible en
https://www.stopcorporateimpunity.org/wp-content/uploads/2021/06/Comentarios-y-enmiendas_Campa%C3%B1a-Global_2borrador-revisado_ES-I.pdf.

Comisión de las Comunidades Europeas, (2001), Bruselas, 18.7.2001. Comunicación (2001) 366 final. LIBRO VERDE, Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. Acceso: 2/09/2022
[https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366_es.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_es.pdf).

Comisión de las Comunidades Europeas, (2002), Comunicación (2.7.2002) 347 final, *Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible*, Bruselas, Acceso: 3/08/2022. Disponible en:
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0347:FIN:es:PDF>.

Comisión de las Comunidades Europeas, (2006), Comunicación (22.3.2006) 136 final, *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité económico y social europeo. Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas*, Bruselas, Acceso: 28/08/2022. Disponible en:
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0136:FIN:es:PDF>.

Comisión Europea, (2011), Bruselas, Comunicación (25.10.2011) 681 final, *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité económico y social europeo y al Comité de las regiones. Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la*

responsabilidad social de las empresas, Acceso: 15/08/2022.

Disponible en:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:ES:PDF>.

Comisión Europea, Bruselas, (2020), Comunicación (3.3.2010) 2020 final Comunicación de la Comisión Europa 2020, Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Acceso: 17/08/2022. Disponible en:

http://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.congreso.es/docu/docum/ddocum/dosieres/sleg/legislatura_12/spl_1/pdfs/17.pdf.

Consejo de Europa, Comité de ministros, (2019), *Derechos humanos y empresas: qué seguimiento se debe dar a la Recomendación*, CM/Rec.2016.3 del Comité de Ministros. Recomendación de la Asamblea Parlamentaria 2166-19. Resolución Consejo de Europa. Acceso: 26/08/2022. Disponible en:

https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016809e4cb6.

Consejo de Europa, Comité de Ministros, (2022), Recomendación 2016. Acceso: 25/08/2022. Disponible en:

https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=0900001680a4e7e8.

Consejo de Europa, (2016), Recomendación Comité de Ministros CM/Rec(2016)3 sobre derechos humanos y empresas. Acceso: 30/08/2022. Disponible en:

https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805ciad6.

Declaración de la OIT sobre las Empresas Multinacionales. Organización Internacional del Trabajo Declaración Tripartita de Principios Sobre Las Empresas Multinacionales y la Política Social (adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204.^a reunión (Ginebra, noviembre de 1977) en la forma enmendada en sus 279.^a (noviembre de 2000) y 295.^a (marzo de 2006) reuniones). Oficina Internacional del

Trabajo. Ginebra 2006. Versión actualizada de 2017. Acceso: 1/9/2022. Disponible en:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf.

European Commission's proposal for a directive on Corporate Sustainability Due Diligence. A comprehensive analysis, Legal Brief/2022, European Coalition for Corporate Justice. Acceso: 25/2/2023. Disponible en :
<https://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://corporatejustice.org/wp-content/uploads/2022/04/ECCJ-analysis-CSDDD-proposal-2022.pdf>

Foro de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Acceso: 5/09/2022. Disponible en:
<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Forum/Pages/ForumonBusinessandHumanRights.aspx>.

Global Compact. Su núcleo lo constituyen la Oficina del Pacto Mundial y cuatro organismos de las Naciones Unidas, a saber: la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente; la Organización Internacional del Trabajo y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Acceso: 22/08/2022. Disponible en: <https://www.unglobalcompact.org/>.

Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos. Acceso: 22/08/2022. Disponible en:
<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx>.

Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos. Informe Grupo trabajo 2021. Acceso: 6/08/2022. Disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G21/093/85/PDF/G2109385.pdf?OpenElement>.

Guía sobre Principios de Empresas y Derechos Humanos. Nueva York y Ginebra, 2011, Naciones Unidas. Acceso: 23/09/2022. Disponible en: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf.

Hernández Peribáñez, María Eugenia (2022), *Diligencia Debida y Derechos Humanos*, A Coruña, COLEX.

Informe European Coalition for Corporate Justice. Acceso: 1/9/2022. Disponible en: <https://corporatejustice.org/>.

Informe European Multistakeholder forum on CSR European Multistakeholder Forum on CSR Acceso: 15/09/2022. Disponible en: http://circa.europa.eu/irc/empl/csr_eu_multi_stakeholder_forum/info/data/en/CSR%20Forum%20final%20report.pdf.

Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa Acceso: 3/8/2022. Disponible en: <https://observatoriorsc.org/>.

Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos. 2005/69. Derechos humanos y empresas transnacionales y otras empresas comerciales. Comisión de derechos humanos. Acceso: 23/08/2022. Disponible en: UN E/CN.4/RES/2005/69.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Acceso: 30/08/2022. Disponible en <http://www.ilo.org/declaration/principles/freedomofassociation/lang--es/index.htm>.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Acuerdos Marco Internacionales: una herramienta global para apoyar los derechos en el trabajo. Acceso: 12/09/2022. Disponible en http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_080723/lang--en/index.htm.

Enfoque basado en derechos humanos
como guía de acción en la diligencia debida de las empresas 235

Organización Internacional del Trabajo. Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Guía para empresas Acceso: 8/8/2022. Disponible en:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/--multi/documents/publication/wcms_146492.pdf.

Unión 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 COM/2022/71 final. Acceso: 4/8/2022. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:52022PC0071>.