



Universidad de Valladolid

Facultad de Derecho

Grado en Derecho

Derechos Humanos y Empresas

Presentado por:

Lidia Domínguez Martín

Tutelado por:

Javier García Medina

Valladolid, 5 de Julio de 2017

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.....	4
2. OBJETIVOS DE TRABAJO.....	8
3. MARCO NORMATIVO.....	9
3.1. Contexto internacional.	9
<i>3.1.1. Naciones Unidas: Global Compact.</i>	<i>9</i>
<i>3.1.2. La Organización Internacional del Trabajo (OIT).</i>	<i>17</i>
<i>3.1.3. Otras normas internacionales.</i>	<i>19</i>
3.2. Iniciativas Europeas.....	21
3.3. Marco jurídico estatal.....	29
<i>3.3.1. Situación española.</i>	<i>29</i>
<i>3.3.2. Planes Nacionales de Empresas y Derechos Humanos.</i>	<i>34</i>
4. ESTUDIO DE CASOS.	36
4.1. Los parques eólicos en México.	36
4.2. La extracción de petróleo en el Delta del Río Níger.	40
4.3. Las explotaciones mineras en Birmania y Colombia.	43
4.4. El cambio climático.	47
4.5. Productos farmacéuticos.....	49
5. CONCLUSIONES.	51
6. BIBLIOGRAFÍA.....	55

ANEXO I. PRINCIPALES RECOMENDACIONES PARA LAS EMPRESAS DE LA DECLARACIÓN TRIPARTITA DE PRINCIPIOS SOBRE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES Y LA POLÍTICA SOCIAL (DECLARACIÓN EMN DE LA OIT).

ÍNDICE DE CUADROS, FIGURAS, GRÁFICOS Y TABLAS

Cuadro 3.1. Los 10 principios del Pacto Mundial (Global Compact).....	12
Cuadro 3.2. Resumen del Plan de Acción 2011-2014.....	28
Cuadro 3.3. Estados que han aprobado Planes Nacionales de Empresa.....	35
Cuadro 4.1. Programas del proyecto del parque eólico Bií Hioxo en 2016.....	39
Figura 3.1. Objetivos de Desarrollo Sostenible.....	11
Figura 3.2. Atributos de la empresa socialmente responsable que Responsabilia ayuda a conseguir.....	34
Gráfico 3.1. Distribución de las entidades españolas adheridas a la Red Nacional del Pacto Mundial.....	33
Tabla 3.1. Cumplimiento de las medidas del Plan I de Derechos Humanos.....	31
Tabla 4.1. Empresas responsables del cambio climático.....	48

1. INTRODUCCIÓN. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.

Lo primero que debemos preguntarnos es qué entendemos por derechos humanos. *“Son los derechos y libertades fundamentales que posee todo individuo en virtud de su humanidad, independientemente de su lugar nacimiento, sexo, cultura, raza, religión, origen étnico, idioma, o cualquier otra condición.”*¹ De esta definición se desprenden las cinco notas fundamentales que los caracterizan:

- Inherentes a todas las personas por su humanidad.
- Inalienables, ya que nadie puede ser despojado de los mismos, salvo excepciones que derivan de situaciones particulares y de garantías procesales.
- Universales, porque se adquieren con independencia del sistema económico, político o social.
- Interrelacionados e interdependientes, ya que la realización de uno tiene impactos en el resto.
- Indivisibles, pues todos deben ser atendidos de la misma manera, sin que el disfrute de uno de ellos impida el de otro.

Aunque la idea de proteger y dar prioridad a determinados derechos siempre ha estado presente, recogiendo así en diversos textos religiosos, sólo desde la *“Declaración de Independencia de los Estados Unidos”* de 1776 y la *“Declaración de los Derechos Fundamentales del Hombre y del Ciudadano”* de 1789, se ha admitido que todas las personas tienen unos derechos y libertades fundamentales. A partir de este momento se empezaron a positivizar los derechos humanos, adquiriendo, por tanto, la consideración de derechos fundamentales.

La Doctrina *“Drittwirkung der Grundrechte”* o más bien conocida como la eficacia horizontal de los derechos humanos, desarrollada en los años 50, plantea la cuestión de si todo titular de derechos fundamentales además de estar protegido frente a posibles injerencias a sus derechos por parte del poder político (relación de subordinación), debe

¹ ISEA SILVA, R. (2011). *Las empresas y los derechos humanos*. Cuadernos de la Cátedra “la Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo, pp. 10. Disponible en, http://www.iese.edu/es/files/cuaderno12_Final_tcm5-71129.pdf

estarlo también de las causadas por otros particulares con los mismos derechos que no constituyan ilícito penal (relación de coordinación).²

En nuestro ordenamiento jurídico, aunque el artículo 53 CE deja fuera a los particulares cuando afirma que “*los derechos fundamentales vinculan a todos los poderes públicos*”, el artículo 9.1 sí que lo contempla al establecer que “*los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico*”⁴ y además el Tribunal Constitucional, en más de una ocasión, ha dictaminado la eficacia de los derechos fundamentales en la esfera privada.

En todo caso, la “*Declaración Universal de Derechos Humanos*” de 1948, aunque no fuera un texto jurídicamente vinculante, ya exigía el respeto y protección de los derechos y libertades fundamentales del hombre por todos, incluyendo en este concepto tanto a individuos como a instituciones públicas y privadas.

Tal fue la importancia de la citada Declaración, que los principios contenidos en ella se convirtieron en tratados internacionales con el “*Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*” y el “*Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*”, ambos de 1966 y en vigor desde 1976, por los cuales los firmantes ya se comprometieron a respetar, proteger y realizar los derechos humanos. Dichos Pactos, junto a sus dos protocolos facultativos y la propia Declaración, conformaron la “*Carta Internacional de Derechos Humanos*”.

Posteriormente se fueron adoptando otras convenciones mucho más específicas en el ámbito de Naciones Unidas sobre la eliminación de todas formas de discriminación racial o contra la mujer; de la tortura y otros tratos crueles, inhumanos o degradantes; sobre los derechos del niño, de los trabajadores migratorios y de sus familiares, y de las personas con discapacidad.

A pesar de las exigencias contenidas en los textos internacionales, las empresas tenían la percepción de que sólo debían limitarse a cumplir con la legislación nacional en materia de derechos humanos, y el Estado era quien debía ocuparse de respetarlos y protegerlos. Además consideraban que el tiempo que se centrasen en respetar los derechos humanos, suponía una pérdida en sus beneficios.

² VIVAS TESÓN, I. *La horizontalidad de los derechos fundamentales*. Pp. 1 Disponible en, <http://www.derechocivil.net/esp/LA%20HORIZONTALIDAD%20DE%20LOS%20DERECHOS%20FUNDAMENTALES.pdf>

³ https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229

⁴ https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229

Sólo a partir de finales del siglo XX⁵, ha tenido lugar un mayor grado de sensibilización y una creciente preocupación por la incidencia que puede tener la actuación de las empresas en los derechos humanos. Éstas se han empezado a concienciar de que también deben participar en esa tarea junto al Estado, no sólo por razones éticas sino también porque beneficia a los propios negocios y a la sociedad en general.

En efecto, adoptar un enfoque de responsabilidad social empresarial en los negocios (transparencia, buen gobierno y gestión sostenible), no sólo supone una mejora de la reputación de las empresas sino que atrae y retiene a buenos empleados, logrando una mayor motivación y productividad en los mismos, y también supone conseguir nuevos clientes e inversores. Por lo que ha pasado a ser considerado como un factor clave de competitividad.

“No conozco a ninguna empresa que haya quebrado por invertir en derechos humanos; y algunas que sí, por no hacerlo.” (John Ruggie, 2013)⁶

Por otro lado, los efectos que las buenas prácticas de responsabilidad social suponen en la sociedad son cruciales, pues producen un aumento de la confianza en las empresas, y pueden impulsar la innovación, generar crecimiento económico y sostenibilidad ambiental, y reducir la pobreza en países en vías de desarrollo. Pero lo más importante de todo, es que pueden contribuir a la realización de los derechos humanos.

Este hecho es de crucial trascendencia ya que las empresas, sobre todo las multinacionales, producen un gran impacto en la práctica totalidad de los derechos humanos, al incidir en el derecho a unas condiciones apropiadas de seguridad y salud en el trabajo, la libertad de expresión, la libertad de asociación y negociación colectiva, el medio ambiente, la no discriminación, la igualdad de oportunidades, un nivel de vida adecuado, unas condiciones de trabajo satisfactorias y equitativas correctamente remuneradas, no ser sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzoso, etc.

⁵ En este momento, con la expansión de las empresas multinacionales y las cadenas globales de suministro, se produjeron graves violaciones de los derechos humanos sin que se sancionara a las empresas.

⁶ Así contestó John Ruggie cuando se le preguntó por la inversión que supone que las empresas gestionen los riesgos en derechos humanos en todos los lugares en los que operen, en la presentación de su libro *“Just Business. Multinational Corporations and Human Rights”* en Madrid el 13 de septiembre de 2013.

http://elpais.com/elpais/2013/09/17/3500_millones/1379393580_137939.html

Por tanto, las empresas pueden llegar a vulnerar e impedir el disfrute de estos derechos de sus empleados, de sus clientes, de los que intervengan en sus cadenas de suministro o de los habitantes de la población en la que estén asentados, si no se prestan las atenciones adecuadas. En último término, pueden llegar a comprometer el futuro de las siguientes generaciones.

En este contexto, además, determinadas organizaciones, instituciones y los Estados han ido desarrollando una serie de iniciativas a lo largo de las últimas décadas, en mayor parte de suscripción voluntaria, así como normas y directrices, para garantizar que las empresas respetasen los derechos humanos y por tanto convertirse en una fuente de protección de los mismos.

Esto ha supuesto que poco a poco las empresas hayan empezado a desarrollar modelos de gestión sostenible y asumir cierta responsabilidad en sus actuaciones, extendiéndose más allá del mero cumplimiento de exigencias locales.

En la actualidad, se trata de pasar de compromisos voluntarios al establecimiento de regulaciones sobre las actuaciones empresariales, imponiendo limitaciones y ayudando a la valoración y evaluación de las mismas.

Por otro lado, entrando en el concepto de responsabilidad social empresarial⁷, es un sistema de gestión que sirve de apoyo a los derechos humanos y consiste en *“la implicación a nivel estratégico y operativo que tiene la empresa para atender adecuadamente a sus responsabilidades de orden económico, legal social, y discrecional, planteadas por sus principales grupos de interés generando impactos positivos.”*⁸ De hecho, son dos ideas completamente complementarias, ya que la responsabilidad social muestra la necesidad de establecer medidas que contribuyan al desarrollo sostenible basado en los derechos y libertades fundamentales, y éstos, a su vez, sólo pueden ejercerse con unas condiciones sociales apropiadas.

Por todo ello, las decisiones de inversión de las empresas no sólo deben basarse en criterios financieros sino que tienen que tener en cuenta índices ambientales, sociales y de gobierno

⁷ Hay que entender que el término de responsabilidad social empresarial engloba al de responsabilidad social corporativa, dado que éste abarca a pequeñas y medianas empresas (más de 10 trabajadores), por ello, a lo largo del trabajo se va a hablar de responsabilidad social empresarial.

⁸ ÁVILÉS HERNÁNDEZ, M.; MESEGUER SÁNCHEZ, J.V.; (Directores); GINER ALEGRÍA, C.A.; NICOLÁS GUARDIOLA, J.J; (Coordinadores); (2016). *Empresas, Derechos Humanos y RSC. Una mirada holística desde las ciencias sociales y jurídicas*. Navarra: Thomson Reuters-Aranzadi, pp. 191.

corporativo, aludiendo así a lo que se denomina Environmental, Social & Governance (ESG)⁹.

Una vez analizados los antecedentes en esta materia y habiendo hecho una breve introducción al respecto, se pasa a mencionar los objetivos, la justificación y la estructura del Trabajo.

2. OBJETIVOS DE TRABAJO.

El objetivo general de este Trabajo de Fin de Grado es ampliar los conocimientos de derechos humanos más allá de los adquiridos en el Grado de Derecho, centrándome en las empresas, vista la crucial repercusión que tienen en los derechos humanos.

En cuanto a los objetivos específicos, se tratará de:

- Estudiar la normativa e iniciativas vigentes en materia de derechos humanos y empresas.
- Observar y evaluar casos reales en los que empresas han vulnerado derechos humanos.
- Analizar, si la hubiera, la jurisprudencia relativa a dichos casos, y la reacción de organizaciones regionales e internacionales ante los abusos producidos.

Por último, de acuerdo con los objetivos marcados, el trabajo se va a estructurar en dos partes fundamentales y las consiguientes conclusiones:

- En primer lugar, se va a hacer referencia al marco normativo en materia de derechos humanos y empresas, desde la existente en el ámbito nacional hasta el internacional con la importante presencia de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo.
- En segundo lugar, se va a realizar un estudio de casos reales en dicha materia, analizando en su caso, la jurisprudencia vinculada a cada caso, y las manifestaciones realizadas por organizaciones de diverso alcance, entre las cuales, cabe mencionar a Amnistía Internacional.

⁹ El FTSE4GoodIBEXIndex comprende las empresas que cumplen con los estándares de buenas prácticas en responsabilidad social.

3. MARCO NORMATIVO.

3.1. Contexto internacional.

3.1.1. Naciones Unidas: *Global Compact*.

En primer lugar, el punto de partida en este ámbito de la responsabilidad social a nivel internacional es el “**Pacto Mundial sobre Responsabilidad Social de las Empresas**” (**Global Compact**) puesto en marcha en el 2000 y propuesto por el Secretario General de Naciones Unidas en el Foro Económico Mundial de 31 de enero de 1999.¹⁰

En la resolución de Naciones Unidas A/54/2000, de 27 de marzo de 2000, “*Nosotros los pueblos: la función de Naciones Unidas en el siglo XXI*”, ya se afirmó que conforme se iban ampliando los derechos de las empresas en el ámbito mundial, se debían establecer mayores responsabilidades y aplicarse las buenas prácticas siempre que fuera posible. En esta misma resolución, se estableció que el objetivo de este Pacto era conseguir que las empresas respetasen los derechos humanos, promoviesen normas laborales equitativas, protegiesen el medio ambiente y luchasen contra la corrupción.

En otra de sus resoluciones, A/RES/55/215, de 21 de diciembre de 2000, “*Hacia formas mundiales de colaboración*”, se invita a que el sector privado colabore en la consecución de los objetivos de Naciones Unidas.

El Pacto Mundial es la mayor iniciativa voluntaria de responsabilidad social y sostenibilidad empresarial basada en los compromisos de los CEOs, que proporciona recursos y herramientas de gestión para desarrollar modelos de negocio y desarrollo sostenibles. De hecho, actualmente tiene más de 13.000 entidades firmantes de más de 145 países distintos.

Además, a partir de este Pacto, cada vez más países se han ido comprometiendo a elaborar planes nacionales de derechos humanos y empresas.

El objetivo del Pacto es doble y persigue que:

¹⁰ Su núcleo está constituido por:

- La Oficina del Pacto Mundial.
- La Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos.
- El Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente.
- La Organización Internacional del Trabajo.
- El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

1. Las empresas incorporen los 10 principios universales de responsabilidad social empresarial en su estrategia de negocios y que sean asumidos por parte de todos los miembros de las mismas.
2. Se consiga avanzar en el cumplimiento de los objetivos de Naciones Unidas y en especial de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).¹¹

¹¹ En septiembre de 2015, los miembros de Naciones Unidas aprobaron un plan para conseguir un mejor futuro para todos, que tratase de acabar con la pobreza extrema, luchar contra la desigualdad y la injusticia, y proteger nuestro planeta, cuyos resultados deberán ser visibles en 2030. En este sentido el núcleo de este plan lo constituyen los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):

1. Acabar con la pobreza en todas sus formas en todos los lugares del mundo.
2. Acabar con el hambre, lograr la seguridad alimentaria, mejorar la nutrición y promover la agricultura sostenible.
3. Garantizar vidas saludables y promover el bienestar para todos en todas las edades.
4. Garantizar una inclusiva y equitativa educación de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos.
5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres.
6. Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos.
7. Asegurar el acceso a energía asequible, confiable, sostenible y moderna para todos.
8. Promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, un empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todos.
9. Construir infraestructuras resistentes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.
10. Reducir la desigualdad dentro de cada país y entre países.
11. Hacer que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resistentes y sostenibles.
12. Asegurar modelos sostenibles de consumo y producción.
13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.
14. Conservar y utilizar sosteniblemente los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible.
15. Proteger, restaurar y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar sosteniblemente los bosques, combatir la desertificación y detener y revertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad.
16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, proporcionar acceso a la justicia a todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas en todos los niveles.
17. Fortalecer los medios de aplicación y revitalizar la asociación mundial para el desarrollo sostenible.

<https://www.unglobalcompact.org/sdgs/17-global-goals>



Figura 3.1. Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Fuente: <http://www.un.org/spanish/News/story.asp?NewsID=34141#.WO9YPvmLTIU>

En cuanto a los 10 principios básicos del Pacto Mundial, se han fijado de acuerdo, principalmente, con las siguientes declaraciones internacionales¹²:

- La Declaración Universal de Derechos Humanos.
- La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- La Declaración de Río de Janeiro sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo.
- La Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

El Pacto Mundial pide a las empresas que cumplan con estos principios, adoptando una serie de valores fundamentales, que se agrupan en torno a 4 grandes ámbitos:¹³

Derechos Humanos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos. 2. Evitar la participación en abusos a los derechos humanos.
-------------------------	---

¹² Las declaraciones están disponibles en: <http://www.pactomundial.org/2015/02/10-principios-del-pacto-mundial/>

¹³ Los 10 principios se pueden consultar en: <http://www.pactomundial.org/category/aprendizaje/10-principios/>

Normas Laborales	<ol style="list-style-type: none"> 3. Respetar la libertad de asociación o filiación y reconocer de manera efectiva el derecho a la negociación colectiva. 4. Eliminar el trabajo forzoso, obligatorio o realizado bajo coacción. 5. Abolir el trabajo infantil. 6. Erradicar la discriminación en el empleo y la ocupación.
Medio Ambiente	<ol style="list-style-type: none"> 7. Hacer uso de métodos preventivos que permitan respetar al medio ambiente. 8. Adoptar iniciativas que supongan una mayor responsabilidad ambiental. 9. Fomentar el desarrollo y uso de tecnologías que no sean perjudiciales para el medio ambiente.
Lucha contra la Corrupción	<ol style="list-style-type: none"> 10. Luchar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.

Cuadro 3.1. Los 10 principios del Pacto Mundial (Global Compact).

Fuente: elaboración propia, (2017).

El Pacto Mundial también ha querido fomentar la participación en:

- Alianzas para el desarrollo consistentes en proyectos de colaboración.
- Redes nacionales que apoyen y ayuden a los miembros del Pacto, en el cumplimiento de dichos principios y en la participación en acciones colectivas.
- Diálogos sobre política. Se tratan de reuniones y talleres sobre temas de globalización y ciudadanía corporativa.
- Aprendizaje, adoptando buenas prácticas de otras empresas.

Además, el Pacto Mundial se ha fortalecido con el Informe A/HRC/8/5, de 7 de abril de 2008, **“Proteger, respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos”**, realizado por el Representante Especial del Secretario General

de Naciones Unidas para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie.

Esta figura fue creada en 2005 a petición del Consejo de Derechos Humanos, con la intención de realizar sucesivas consultas para llegar a un consenso universal acerca del papel que deben tener tanto los Estados como las empresas, en la incidencia de las actividades empresariales en los derechos humanos. Su mandato en principio se extendería hasta el 2008, fecha en la que debería presentar los resultados y conclusiones. Por tanto, cumplió con la misión que se le encomendó al aceptar el cargo.

En este marco se presentaban tres principios relevantes en cuanto a las responsabilidades de los Estados y las empresas:

1. Proteger: el Estado tiene el deber de proteger los derechos humanos de violaciones cometidas en su territorio y/o jurisdicción, garantizando adecuados mecanismos de prevención, investigación, castigo y reparación, a través de políticas, legislaciones o regulaciones.

En esa tarea el Estado debe perseguir que las empresas respeten los derechos humanos aunque no sea responsable de los abusos que cometan, pero sí que debe asegurarse de que los organismos gubernamentales y otras instituciones estatales cumplan con las obligaciones de derechos humanos que tenga el Estado, de cuyos actos si es responsable. En todo caso, las obligaciones que asuma el Estado al suscribir acuerdos internacionales no deben suponer un impacto negativo en los derechos humanos.

2. Respetar: las empresas tienen la responsabilidad (no es un deber directo derivado de acuerdos internacionales como en el caso de los Estados) de respetar los derechos humanos, adoptando las medidas que sean necesarias para prevenir y evitar posibles daños y, en caso de que ocurran, frenar las consecuencias negativas que hayan ocasionado tanto en sus propias actividades como en sus relaciones con otros.

Las empresas deberán asumir un compromiso político de respetar los derechos humanos, actuar con la diligencia debida y contar con mecanismos de reparación para los daños que hayan podido causar en los derechos humanos.

3. **Remediar**: la necesidad de que los afectados por violaciones en los derechos humanos accedan a mecanismos de reparación, así lo reconoce el artículo 8 de la Declaración Universal de Derechos Humanos: *“Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo, ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.”*¹⁴ Hay 3 tipos de mecanismos:

- Judiciales estatales.
- Extrajudiciales de reclamación de los Estados (legislativos y administrativos): instituciones nacionales de derechos humanos, defensores del pueblo, oficinas de quejas, puntos nacionales de contacto de la OCDE¹⁵, etc.
- No estatales: se trataría de mecanismos incorporados en las propias empresas o de organismos regionales o internacionales caracterizados por ofrecer una reparación de los daños directa y rápida, evitando su prolongación en el tiempo.

Sin embargo, este tercer pilar se encuentra con el problema de que los mecanismos judiciales son de difícil acceso para los que no tienen recursos económicos suficientes, añadiendo otros obstáculos legales y de procedimiento, y por otro lado, los extrajudiciales son escasamente desarrollados. Además, los afectados suelen carecer de información acerca de los mecanismos disponibles. Si este tercer pilar no es efectivo, los otros dos carecen de sentido, por lo que es muy importante superar dichos obstáculos tanto por parte de los estados como de las empresas.

Como consecuencia del éxito y recibimiento que tuvo el informe, el Consejo de Derechos Humanos amplió el mandato del Representante Especial, en este caso, para poder reforzar el marco “proteger, respetar y remediar” y ponerlo en funcionamiento.

Por ello, presentó un segundo 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”***,¹⁶

¹⁴ http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

¹⁵ Ver punto 2.1.3.: *“Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico para las empresas multinacionales”*.

¹⁶ Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del Marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”, disponibles en:

en el cual se recogen un total de 31 principios, explicados con comentarios, que desarrollan los tres aspectos relevantes anteriormente mencionados (proteger, respetar y remediar): se muestran medidas que pueden establecer los estados para asegurarse de que las empresas respeten los derechos humanos (proteger), se ayuda a las empresas para que controlen y gestionen el riesgo de provocar violaciones en los derechos humanos (respetar) y se proporciona a los afectados por los abusos que se cometan, una serie de parámetros para que analicen si las empresas están respetando los derechos humanos (remediar).

Dichos principios se aplican a todos los estados y empresas, con responsabilidades distintas pero complementarias, debiendo prestar especial atención a los grupos más vulnerables, a fin de mejorar tanto las prácticas como las normas que tengan relación con las empresas y los derechos humanos, y sin que se puedan establecer nuevas obligaciones ni restringir las vigentes.

Desde que los Principios Rectores fueron aprobados por el Consejo de Derechos Humanos, son considerados normas de conducta a nivel mundial a seguir por los estados y las empresas. Incluso algunas organizaciones internacionales los han recogido en sus normas, y en definitiva, aunque no sean jurídicamente vinculantes, cada vez más empresas están dispuestas a integrarlos en su actividad.

Además, también se elaboró en 2012 la denominada ***“Guía para la interpretación. Responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos.”***,¹⁷ que *“es un medio para profundizar un poco más en esos principios relativos a la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos”*¹⁸. No añade nada con respecto a lo establecido en los Principios Rectores, sino que es una explicación adicional que ayuda a comprender y entender su significado y objetivos.

Por tanto, no establece cómo poner en práctica los principios, tarea para la cual se necesitará tiempo y que en parte desempeñará el Grupo de Trabajo explicado a continuación. Pero además, otro tipo de entidades y organizaciones ya han elaborado sus

http://www.lamoncloa.gob.es/espana/eh15/politicaexterior/Documents/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

¹⁷ Guía para la Interpretación. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Se puede consultar en:

http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf

¹⁸ RUGGIE, J. (2012). *Guía para la Interpretación. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos*. Pp. 5.

propias directrices para la aplicación de los principios, como por ejemplo CEGESTI¹⁹ con su “*Guía práctica sobre derechos humanos y empresas*”,²⁰ para los cuales habrá sido de gran utilidad esta Guía de los Principios Rectores.

Por otro lado, con la resolución del Consejo de Derechos Humanos A/HRC/17/4, de 6 de julio de 2011, se creó un **Grupo de Trabajo** constituido por 5 expertos independientes de diferentes zonas geográficas y por un periodo de 3 años, para los temas relacionados con los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales. Este grupo tiene las siguientes labores²¹:

- Promover la divulgación y aplicación de los Principios Rectores.
- Promover las buenas prácticas derivadas de la aplicación de los Principios y hacer recomendaciones sobre los mismos, solicitando, en su caso, información a gobiernos, empresas, instituciones, etc.
- Asesorar y recomendar, cuando así se le requiriese, sobre la elaboración de leyes y políticas nacionales de derechos humanos y empresas.
- Realizar visitas a los países.
- Investigar nuevas alternativas de acceso a mecanismos de reparación para los afectados por violaciones a derechos humanos.
- Prestar especial atención a los grupos más vulnerables en todas sus labores.
- Trabajar en cooperación y coordinación con otros órganos de Naciones Unidas y organizaciones internacionales y regionales, así como analizar posibles ámbitos de cooperación con gobiernos, empresas, instituciones, etc.
- Guiar los trabajos del Foro, el cual es dirigido por este Grupo para examinar cualquier problema relacionado con la aplicación de estos principios, identificar buenas prácticas, y promover el diálogo y la cooperación.
- Presentar informes al Consejo de Derechos Humanos y a la Asamblea General de manera anual.

¹⁹ CEGESTI es una organización sin ánimo de lucro con sede en Puerto Rico que persigue contribuir al desarrollo sostenible de América Latina. Está especializada en tres ámbitos: Ambiente y Desarrollo; Negocios Responsables e Incidencia en Responsabilidad Social. Su sitio web es: <http://www.cegesti.org/index.html>

²⁰ La Guía práctica para derechos humanos y empresas se encuentra disponible en: http://www.negociosresponsables.org/documentos/guias/download_guias_derechos_humanos_y_empresas/Guia_Practica_Derechos_Humanos_Empresas.pdf

²¹ Punto 6 de la resolución del Consejo de Derechos Humanos A/HRC/17/4, disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/G11/144/74/PDF/G1114474.pdf?OpenElement> 4.

En la misma resolución, también se creó un **Foro** de derechos humanos y empresas, que estaría bajo la dirección y supervisión del Grupo de Trabajo, y abierto a diversas entidades e instituciones, con la intención de reunirse anualmente para²²:

- Debatar tendencias y desafíos en la implementación de los Principios Rectores.
- Fomentar el diálogo y la cooperación en temas relacionados con los derechos humanos y las empresas.
- Determinar buenas prácticas.

Por último, hay que mencionar dos instrumentos adoptados en el marco de las Naciones Unidas que inciden en las políticas de responsabilidad social empresarial:

- El **Informe del Experto Independiente, John Knox, “sobre la cuestión de las obligaciones de derechos humanos relacionadas con el disfrute de un medio ambiente sin riesgos, limpio, saludable y sostenible”**²³ de 2013.
- El **“Acuerdo de París”**²⁴ de 2015, que en 2020 sustituirá al Protocolo de Kyoto, fue adoptado por las 196 partes en la “*Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el cambio climático*” celebrada en 2015.

3.1.2. La Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La OIT es una de las partes integrantes del Pacto Mundial y precisamente su gran aportación ha sido la **“Declaración de los principios y derechos fundamentales en el trabajo”** de 1998. De hecho, el Pacto Mundial los tomó como referencia al establecer sus propios principios en el grupo de normas laborales, y son:

- La libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.
- La eliminación de las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- La abolición del trabajo infantil.
- La eliminación de la discriminación en el empleo y ocupación.

²² Punto 12 de la resolución del Consejo de Derechos Humanos A/HRC/17/4, disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/G11/144/74/PDF/G1114474.pdf?OpenElement>

²³ El Informe de John Knox se puede consultar en:

<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G13/192/14/PDF/G1319214.pdf?OpenElement>

²⁴ El Acuerdo de París se puede consultar en:

https://unfccc.int/files/meetings/paris_nov_2015/application/pdf/paris_agreement_spanish_.pdf

Cada uno de estos principios estaba recogido en dos convenios (los denominados “*convenios fundamentales*”), considerados como las 8 normas laborales básicas de la OIT y, en concreto, los que formaron parte y dieron lugar a la mencionada Declaración:

- 1) Convenio 29 sobre el trabajo forzoso, de 1930.
- 2) Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, de 1948.
- 3) Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, de 1949.
- 4) Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, de 1957.
- 5) Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, de 1951.
- 6) Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 1958.
- 7) Convenio 138 sobre la edad mínima, de 1973.
- 8) Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, de 1999.

En esta Declaración se afirmó que todos los Estados Miembros de la OIT, deberán respetar y promover la práctica los principios recogidos en los convenios fundamentales, incluso aunque no los hayan ratificado.

Por otro lado, la “***Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social***” (Declaración EMN de la OIT), de 1977 (revisado en el 2000 y 2006), fue adoptada por los gobiernos, empleadores y trabajadores, y ofrece una orientación muy detallada, ya que contiene una serie de pautas y recomendaciones²⁵ para aplicar los principios sobre asuntos laborales derivados de diversas normas internacionales. Se dirigen a los gobiernos, las empresas (aunque en el título se hable de empresas multinacionales también es aplicable a las nacionales) y a las organizaciones de empleadores y trabajadores.

En esta Declaración se amplían los principios contenidos en la “*Declaración de los principios y derechos fundamentales en el trabajo*” y consecuentemente en el Pacto Mundial, abriéndose a

²⁵ Dichas recomendaciones se encuentran en la propia Declaración, disponible en:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf

De manera más resumida se puede acceder al Anexo: “*Resumen de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (Declaración EMN de la OIT)*” de los Principios Labores del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Guía para empresas., pp. 48-49. Disponible en:

<http://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2015/04/ppios-laborales-del-PactoMundial-guia-para-empresas.pdf>

Ver Anexo I.

otras áreas como la seguridad y la salud en el trabajo. Hay que distinguir principalmente cinco ejes en los cuales se desarrollan las recomendaciones para las empresas: políticas generales, empleo, formación, condiciones de trabajo y de vida y relaciones de trabajo. En los párrafos 8 al 12 correspondientes al apartado de políticas generales se hace hincapié en la necesidad de respetar los derechos humanos.

Son principios de aplicación voluntaria que, en todo caso, no pueden afectar a las obligaciones que deriven de la ratificación de un convenio de la OIT.

Por último, el documento denominado los “*Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Guía para empresas.*”, de 2010, ayuda a las empresas en el entendimiento de cada uno de los principios del Pacto Mundial del eje “Normas Laborales” (Principios 3, 4, 5 y 6) y proporciona diversos recursos para su integración en la actividad empresarial y su puesta en práctica.

Estos principios fueron elaborados por el Grupo de Trabajo sobre los principios laborales, que se creó en 2008 por la Junta Directiva del Pacto Mundial, y está presidido por el Secretario General de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y el Secretario General de la Confederación Sindical Internacional (CSI). Entre las funciones que le fueron encomendadas se encuentran la de fomentar el respeto de los principios laborales, ayudar a entender y aplicar los principios laborales, diseñar nuevos instrumentos y organizar foros en los que se intercambie información, y todo ello en relación a las empresas y redes del Pacto Mundial.

3.1.3. Otras normas internacionales.

Las “*Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico para las empresas multinacionales*”²⁶ se componen de una serie de recomendaciones de buenas prácticas para lograr conductas socialmente responsables en el ámbito empresarial. Aunque datan de 1976, han sufrido constantes actualizaciones. La última tuvo lugar en 2011 y fue la más importante, puesto que se incluyó un capítulo de derechos humanos, conteniendo así actualmente un total de 11 capítulos.

Estas Directrices son vinculantes para sus suscriptores (los 34 miembros de la OCDE y además: Argentina, Brasil, Colombia, Egipto, Letonia, Lituania, Marruecos, Perú, Rumanía y Túnez) y sus compromisos se traducen en promover su aplicación por las empresas (para

²⁶ Las Directrices de la OCDE están disponibles en:
<http://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>

las cuales no son vinculantes salvo que los Estados trasladen su obligatoriedad por vía legislativa), establecer puntos nacionales de contacto (PNC)²⁷, y elaborar normativa específica cuando así se requiera.

Los *“Estándares de desempeño de sostenibilidad social y ambiental”* de la Corporación Financiera Internacional (IFC), de 2006, proporcionan a las empresas pautas para fomentar el desarrollo sostenible en el ámbito privado de los países en vías de desarrollo, de manera que se pueda contribuir a la reducción de la pobreza y a la mejora de la vida en de los pueblos. Al igual que las Directrices de la OCDE, el documento fue actualizado en 2011 incorporando por primera vez referencias a los derechos humanos.

La *“Norma Internacional ISO 26000. Guía de Responsabilidad Social”* de la Organización Internacional de Estandarización (ISO), de 2010, ofrece una guía con asuntos relacionados con la responsabilidad social que deberían ser tenidos en cuenta por cualquier tipo de entidad, intentando ir más allá del cumplimiento de las obligaciones contenidas en la ley, para que contribuyan al desarrollo sostenible.

Esta Guía fue elaborada por más de 450 expertos y 210 observadores de más de 99 países, desarrollando un total de 7 principios de responsabilidad social, entre los cuales se encuentra el respeto a los derechos humanos e introdujeron el término de diligencia debida.

Por otro lado, las empresas deben evaluar los impactos de sus actividades en los derechos humanos, por ello también hay una serie de herramientas que específicamente ayudan a las empresas en este cometido, de cara a actuar con la diligencia debida:²⁸

- La *“Evaluación del Cumplimiento de los Derechos Humanos”* (HRCA) elaborada en 1999 por el Programa Empresas y Derechos Humanos del Instituto Danés de Derechos Humanos.
- *“Todo Derecho. Guía de Evaluación de Impacto en los Derechos Humanos”* diseñada en 2008 por el Centro Internacional de Derechos Humanos y Desarrollo Democrático.
- La *“Guía de Evaluación y Gestión de impactos en los Derechos Humanos”* (EGIDH) diseñada en 2010 por el Foro de Líderes Empresariales y la Corporación Financiera

²⁷ Los puntos nacionales de contacto persiguen la eficacia de las Directrices llevando a cabo actividades de promoción, atendiendo y resolviendo las consultas que se realicen, estableciendo un procedimiento para la resolución de conflictos entre la sociedad y las empresas (manteniendo una posición activa en su tramitación), y por último, colaborando si fuera necesario con otros puntos nacionales.

²⁸ ALBARRÁN CALVO, M.; GÓMEZ-GALÁN, M.; NIEBLAS ROSADO, M.I.; y SAINZ OLLERO, H. (2015). *Derechos Humanos y Empresas. Avances desde España*. Cideal, pp. 140-153.

Internacional del Banco Mundial, con la colaboración de la Oficina del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

- La “*Guía de Evaluación del Impacto sobre Derechos Humanos*” (EIDH) elaborada en 2012 por NomoGaia.

Además, existen muchas otras iniciativas y herramientas internacionales, tanto sectoriales como intersectoriales, que promueven la responsabilidad social empresarial.

Por último, es necesario mencionar los **Acuerdos Marco Internacionales de algunas empresas (Global Framework Agreements)**, que son instrumentos de regulación voluntaria acordados por una empresa transnacional y organización sindical a nivel mundial, en los cuales se establece que dicha empresa asegure que se van a aplicar las mismas normas y principios en todos y cada uno de los países en los que actúa.

Muchas empresas han decidido adoptar este tipo de acuerdos ya que se consideran unos instrumentos muy eficaces y atractivos “*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.*”²⁹ De esta manera, no hace falta negociar nuevas condiciones laborales, sino que bastaría con las existentes.

3.2. Iniciativas Europeas.

Los primeros debates que se inician en la Unión Europea en cuanto a la responsabilidad social empresarial tuvieron lugar en el 2001 con el “***Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas***”³⁰, como consecuencia de la conducta de las empresas europeas, ya que, poco a poco, empezaron a promover estrategias de responsabilidad social debido a las presiones sociales, económicas y ambientales.

Por tanto, el Libro Verde es una respuesta de la Unión Europea ante esta situación, en la medida en que, además, era posible contribuir al cumplimiento del objetivo estratégico establecido en la Estrategia de Lisboa³¹: “*Hacer de Europa en 2010 la economía más próspera,*

²⁹ GARCÍA MEDINA, J. (2015). *Derechos Humanos en España: un balance crítico. Derechos Humanos y empresas. Enfoque de Derechos Humanos en la responsabilidad social empresarial*. Valencia: tirant lo Blanch, pp. 66.

³⁰ El Libro Verde está disponible en:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52001DC0366&from=ES>

³¹ La Estrategia de Lisboa o también conocida como Proceso o Agenda de Lisboa fue aprobada por el Consejo Europeo en Lisboa en marzo del año 2000.

dinámica y competitiva del mundo capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social.”³²

La definición que se establece de responsabilidad social empresarial se refiere al compromiso voluntario de las empresas de lograr una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio.

En este documento se propone una esfera de cooperación y asociación para ver como la Unión Europea podría fomentar la responsabilidad social no sólo a nivel europeo, sino internacional, en el que todos los intervinientes jueguen un papel activo. En concreto, se pretendía debatir cómo³³:

- Sacar el máximo provecho a las experiencias existentes.
- Promover el desarrollo de prácticas innovadoras.
- Incrementar la transparencia.
- Aumentar la fiabilidad de la evaluación y validación.

En el contenido del Libro se aportan directrices sobre temas relacionados con la responsabilidad social, que no sólo se centran en la dimensión interna de las empresas, sino también en la externa. Algunos de estos aspectos a los que se hace referencia son la integración de la responsabilidad social en la estrategia empresarial, la elaboración de informes de sostenibilidad, la calidad en el trabajo, etc.

A continuación se citan y se explican sucintamente las Comunicaciones de la Comisión Europea más relevantes en esta materia.

En la Comunicación relativa a ***“La responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible”***³⁴, de 2002, se pusieron de relieve los Principios de la acción comunitaria:

- Reconocimiento de la voluntariedad de la responsabilidad social empresarial.
- Credibilidad y transparencia de las prácticas de responsabilidad social.
- Realización de actividades en las que la participación de la Comunidad suponga un valor añadido.

³² El objetivo se puede consultar en:

http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Internacional/FICHEROS/Estrategia_de_Lisboa_y_Proceso_de_Liubliana.pdf

³³ Punto 7 del Resumen del Libro Verde.

³⁴ La Comunicación de la Comisión Europea se encuentra disponible en:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52002DC0347&from=ES>

- Aplicación equilibrada y global de la responsabilidad social empresarial incluyendo elementos económicos, sociales y ecológicos, y, por otro lado, los intereses de los consumidores.
- Sustentación y congruencia con los convenios internacionales vigentes.

La Comisión Europea basó su estrategia en los siguientes objetivos:

- Divulgar por todo el mundo (en especial por los países más desarrollados) el impacto positivo que supone la integración de la responsabilidad social, tanto en las empresas como en la sociedad.
- Promover el intercambio de buenas prácticas entre las empresas.
- Fomentar el desarrollo de capacidades de gestión.
- Promover la integración de la responsabilidad social en las actividades de las PYMES.
- Posibilitar la concurrencia y transparencia de las herramientas de responsabilidad social.
- Crear un foro multilateral de la responsabilidad social empresarial en el ámbito comunitario.
- Incorporar la responsabilidad social en las políticas de la Unión Europea.

Poco después, también en 2002, se creó, con el apoyo de la Comisión Europea, el Foro Multilateral Europeo sobre la responsabilidad social de las empresas (European Multistakeholder Forum on corporate social responsibility), compuesto por representantes de empresarios, sindicatos, ONGs, etc., con el objetivo de fomentar la innovación y la convergencia y la transparencia en las prácticas y herramientas de responsabilidad social. En este Foro se discutieron, en una segunda fase, los contenidos de esta Comunicación.

Su resultado fue el Informe *“Final results and recommendations of european multistakeholder forum on CSR”*, de 2004³⁵, y la posterior celebración de 4 Foros en 2006, 2009, 2010 y 2015. El objetivo del último Foro fue el de reunir aportaciones de todas las partes interesadas con antelación a la redacción de la supuesta Estrategia Renovada de la Unión Europea sobre responsabilidad social empresarial para el período 2015-2020.³⁶

³⁵ El informe se puede consultar en el siguiente enlace:

http://www.indianet.nl/EU-MSF_CSR.pdf

³⁶ El objetivo del último foro celebrado en 2015 se puede ver en el Resumen Ejecutivo del mismo: <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/8774/attachments/1/translations>

Además, entre abril y agosto del 2014, se llevó a cabo una consulta pública sobre responsabilidad social empresarial, cuyos resultados proporcionaron importante feedback sobre la Comunicación de la Comisión Europea “*Estrategia Renovada de la UE para 2011-2014 sobre responsabilidad social de las empresas*” (a la que se aludirá más adelante). La consulta pública también proporcionó aportaciones temáticas para el Foro de 2015 y sentó las bases para la posterior política en materia de responsabilidad social empresarial.

Por otra parte, la Comunicación 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*”³⁷, de 2006, considera que la responsabilidad social empresarial es una herramienta beneficiosa para alcanzar determinados objetivos de carácter político:

- Conseguir una mayor integración de los mercados laborales e inclusión social.
- Invertir en el desarrollo de capacidades, la empleabilidad y el aprendizaje permanente.
- Mejorar la sanidad pública.
- Obtener mayores rendimientos de la innovación y crear un entorno laboral más favorable a la innovación.
- Utilizar de manera más racional los recursos naturales e intentar disminuir los niveles de contaminación.
- Mejorar la imagen y reputación de las empresas y los empresarios en la sociedad.
- Respetar y proteger aún más los derechos humanos, el medio ambiente y las normas laborales básicas, haciendo mayor hincapié en los países en vías de desarrollo.
- Reducir la pobreza y avanzar hacia los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)³⁸.

Además, al final de esta Comunicación se crea la Alianza Europea para la RSE, en la que se invita a todas las empresas europeas a que se unan a la misma, para promover la responsabilidad social empresarial en el futuro, mediante el aumento de su sensibilización,

³⁷ Esta Comunicación se encuentra disponible en:
http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/RespoSocEmpresas/documentos_rse/contenidos/rse240306.pdf

³⁸ Los Objetivos de Desarrollo del Milenio son 8 objetivos de desarrollo humano que se establecieron en el 2000. Los 189 países integrantes de Naciones Unidas se comprometieron a cumplirlos en el 2015.

la mejora de su conocimiento, la comunicación de su progreso, la ayuda y cooperación para su aplicación, y la garantía de un entorno favorable a la misma.

En tercer lugar, la Comunicación *“Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador”*³⁹, de 2010, tiene por objeto, por un lado, superar la crisis que ha sufrido la economía europea, y, por otro, amortiguar las deficiencias que presenta el modelo de crecimiento para lograr que sea inteligente, sostenible e integrador, creando las condiciones oportunas para ello.

La estrategia de crecimiento y empleo que se define tiene una duración de 10 años, fecha en la que deberán conseguirse los siguientes objetivos en estos principales ámbitos:

- Empleo: el 75% de la población comprendida entre los 20 y los 64 años debería tener un empleo.
- Investigación y desarrollo: el 3% del PIB de la Unión Europea debería invertirse en I+D.
- Clima y energía: alcanzar el Objetivo 20/20/20, es decir:
 - o Reducir en un 20% las emisiones de gases de efecto invernadero o en un 30% si se alcanzase un pacto internacional.
 - o Ahorrar el 20% del consumo de energía a través de una mayor eficiencia energética. Además, el 10% de las necesidades del transporte deberá ser satisfecho por biocombustibles en cada país.
 - o Fomentar hasta el 20% el uso de las energías renovables.
- Educación: el porcentaje de abandono escolar deberá estar por debajo del 10% y deberán tener estudios superiores completos al menos el 40% de la generación más joven.
- Integración social y reducción de la pobreza: las personas que se ven afectadas por el riesgo de pobreza deberán reducirse en 20 millones.

En apoyo a estos objetivos se establecieron siete iniciativas, que componen el marco en el que la Unión Europea y los Estados se esforzarán conjuntamente para cumplir con lo marcado por la Estrategia Europa 2020: innovación, economía digital, empleo, juventud, política industrial, pobreza y uso eficiente de los recursos.

³⁹ La Comunicación Europa 2020 se puede consultar en:
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC2020&from=ES>

En último lugar, cabe destacar la Comunicación de la Comisión Europea 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 responsabilidad social de las empresas”*⁴⁰, de 2011.

Llegados a este punto, se puede ver un gran avance de la definición que se ha ido dando de responsabilidad social empresarial en la Unión Europea. En un primer momento, la definición sólo abarcaba criterios sociales y ambientales con el Libro Verde, sin embargo, ahora se refiere a las preocupaciones sociales, ambientales y éticas, así como a las preocupaciones de los consumidores en sus transacciones con empresarios, y al respeto de los derechos humanos. Es decir, en la Estrategia Renovada se define la responsabilidad social empresarial como *“la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad.”*⁴¹, y para poder cumplir con esta responsabilidad, es necesario que se respete la legislación y los convenios colectivos aplicables entre los interlocutores sociales.

La Comisión insta a las empresas a que apliquen un proceso capaz de integrar todos estos aspectos, colaborando con sus grupos de interés, para maximizar la creación de valor y evitar y, en su caso, paliar las consecuencias negativas que ocasionen, de manera que asuman su responsabilidad social de forma plena.

Para ello, deberán adoptar una visión estratégica a largo plazo, analizando la posibilidad de elaborar productos y servicios innovadores, que fomenten el bienestar social y la creación de empleos de mayor calidad y productividad.

En el punto 2 de esta Comunicación se evalúan los progresos de la política de responsabilidad social empresarial de la Unión Europea. Se puede observar que ha habido un aumento de los compromisos de las empresas en esta materia, por ejemplo, en el número que ha suscrito el Pacto Mundial o acuerdos de empresa transnacionales con organizaciones de trabajadores o que ha publicado informes de sostenibilidad.

En el punto 4 se pasa al plan de acción para el periodo 2011-2014, que se puede resumir y estructurar del modo siguiente:

⁴⁰ Esta Comunicación se encuentra disponible en:
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:es:PDF>

⁴¹ Epígrafe: *“Una interpretación moderna de la responsabilidad social de las empresas”*, pp. 7 de la Comunicación.

<p>Compromisos de la Comisión Europea</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aumento de la visibilidad de la responsabilidad social empresarial y la expansión de buenas prácticas, mediante el desarrollo de plataformas multilaterales para hacer compromisos públicos; y de un sistema de premio europeo para asociaciones. 2. Mejora y monitorización de la confianza en las empresas, haciendo frente al problema del marketing engañoso en cuanto a consecuencias medioambientales, e iniciando un debate público sobre la conducta de las empresas, haciendo encuestas a los ciudadanos. 3. Mejora de los procesos de autorregulación y corrección, elaborando códigos de buenas prácticas. 4. Aumento de la compensación de la responsabilidad social empresarial en el mercado, permitiendo la incorporación de consideraciones sociales y ambientales en la contratación pública, y analizando el grado de cumplimiento de la exigencia de que los fondos de inversión e instituciones financieras informen a sus clientes de los códigos, normas o criterios éticos o responsables que apliquen. 5. Mejora de la difusión de información social y ambiental por las empresas con una nueva propuesta legislativa. 6. Aumento de la integración de la responsabilidad social empresarial en la educación, la formación y la investigación, a través de financiación para llevar a cabo proyectos, y la concienciación de la importancia de cooperar en este ámbito. 7. Reiteración de la trascendencia de políticas de responsabilidad social empresarial, nacionales y subnacionales, adoptando mecanismos de revisión. 8. Mejora de la armonización de las perspectivas europeas e internacionales sobre responsabilidad social empresarial, mediante la monitorización del
--	--

	<p>cumplimiento de los compromisos de las empresas de respetar los principios y directrices en la materia, la elaboración de nuevas recomendaciones para determinados sectores y PYMES, la publicación de un informe de prioridades y posteriores evaluaciones de situación, y el fomento de la conducta responsable de las empresas.</p>
<p>Recomendaciones para las empresas</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Toma en consideración de al menos uno de los siguientes conjuntos normativos: Pacto Mundial, Directrices de la OCDE o la Norma ISO 26000. 2. Respeto de la Declaración EMN de la OIT. 3. Respeto de los derechos humanos.
<p>Recomendaciones para los poderes públicos</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollo o, en su caso, renovación de los planes nacionales de responsabilidad social empresarial. 2. Desarrollar planes nacionales para implementar los Principios Rectores.

Cuadro 3.2. Resumen del Plan de Acción 2011-2014.

Fuente: elaboración propia, (2017).

Para finalizar, hay que tener en cuenta también la labor de promoción de responsabilidad social y buenas prácticas que desempeña algunas redes europeas de empresas, negocios y otras instituciones, como CSR Europe⁴² o European Academy of Business in Society (EABIS)⁴³. Tienen como objetivo ayudar a otras empresas a integrar la responsabilidad social en sus actividades empresariales.

⁴² Fue creada en 1995 por algunas de las empresas líderes de Europa, como consecuencia del llamamiento del presidente de la Comisión Europea (Jacques Delors).

⁴³ Fue fundada en 2002 por cinco empresas (IBM, Johnson & Johnson, Microsoft, Shell y Unilever) y algunas de las escuelas de negocios más importantes de Europa, con el respaldo de la Comisión Europea.

3.3. Marco jurídico estatal.

3.3.1. Situación española.

La primera iniciativa española en materia de responsabilidad social empresarial fue el “*Libro Blanco de responsabilidad social empresarial*”⁴⁴ de 2006, que fue elaborado por la Subcomisión Parlamentaria sobre responsabilidad social empresarial, con el respaldo de la Fundación Ecología y Desarrollo y de la Escuela de Negocios ESADE.

En la primera parte, se recogen una serie de Directrices Generales derivadas de la comparecencia de un total de 59 expertos y, en segundo lugar, se recogen un total de 58 recomendaciones dirigidas a las Administraciones Públicas, empresas, consumidores, inversores y otros actores.

Un avance muy importante fue la creación del **Consejo Estatal de Responsabilidad Social Empresarial (CERSE)** mediante el Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero, el cual ha sido modificado debido a la ejecución de determinadas resoluciones judiciales. Es un órgano asesor y consultivo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, competente en las políticas de responsabilidad social empresarial, entre cuyos objetivos encontramos:

- Promover y evaluar el desarrollo de la responsabilidad social empresarial, proponiendo en su caso medidas a adoptar por el Gobierno, intentando que presten especial atención a las PYMES.
- Crear un foro de debate.
- Informar acerca de iniciativas o regulaciones públicas que atañan a las actividades de las empresas, organizaciones y entidades públicas y privadas, y que vayan más allá del cumplimiento de sus obligaciones legales.
- Examinar los informes o memorias de sostenibilidad públicos de las empresas, organizaciones y demás entidades, y buscar la mayor homogeneidad posible entre ellos, promocionando tales aspectos.

⁴⁴ Se puede observar en el contenido del “*Informe de la Subcomisión para potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas*”, que fue aprobado por la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales del Congreso de los Diputados en agosto de 2006:
http://www.congreso.es/public_oficiales/L8/CONG/BOCG/D/D_424.PDF

El CERSE trabaja actualmente mediante 8 grupos de trabajo⁴⁵, cada uno especializado en una materia:

1. La crisis económica y el papel de la responsabilidad social empresarial.
2. Transparencia, comunicación y estándares de los informes o memorias de sostenibilidad.
3. Consumo e inversión socialmente responsable.
4. La educación y la responsabilidad social empresarial.
5. Gestión de la diversidad, cohesión social y cooperación al desarrollo.
6. Promoción de la responsabilidad social empresarial.
7. Consumo e inversión socialmente responsable en fondos de pensiones.
8. Gestión y funcionamiento del CERSE.

Por otro lado, en el “*Plan I de Derechos Humanos*”⁴⁶, aprobado para una vigencia que cubría el periodo 2008-2012, se plasmaban los compromisos de España en materia general de derechos humanos. Hasta el momento actual, la actualización de dicho Plan ha estado paralizada, motivo por el que el Congreso de los Diputados aprobó en febrero una proposición no de ley (162/000282)⁴⁷ para renovarlo.

Este plan se adoptó con motivo de la propuesta realizada en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, de 1993, celebrada en Viena, en la que se instaba a los Estados participantes a que elaboraran un Plan de Acción Nacional que incluyera las medidas necesarias para mejorar la promoción y protección de los derechos humanos.

⁴⁵ Los tres último grupos fueron añadidos el 3 de mayo de 2011 con motivo de la aprobación de la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, y en concreto a su artículo 39, al que deben dar cumplimiento.

De manera resumida, este artículo solicita a las administraciones públicas que incentiven a las empresas a llevar a cabo políticas de responsabilidad social. También señala que las sociedades anónimas tienen la posibilidad de hacer públicas, anualmente, sus políticas y resultados relativos a la responsabilidad social empresarial, indicando si han sido verificados por un tercero ajeno o no. El último aspecto relevante que puede destacarse es que cualquier empresa puede solicitar que se le reconozca como empresa socialmente responsable, siempre que cumpla con los correspondientes requisitos.

Por otro lado, la disolución de las Cortes en septiembre de 2011 y la convocatoria anticipada de elecciones generales, supuso que no se pudiera aprobar la norma correspondiente a las conclusiones y recomendaciones de los nuevos grupos de trabajo.

⁴⁶ El Plan I de Derecho Humanos está disponible en:

http://www.ohchr.org/Documents/Issues/NHRA/Spain_NHRAP.pdf

⁴⁷ La proposición no de ley puede consultarse en el siguiente enlace:

[http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/Congreso/Iniciativas?_piref73_2148295_73_1335437_1335437.next_page=/wc/servidorCGI&CMD=VERLST&BASE=IW12&FMT=INITXDSS.fmt&DOCS=1-1&DOCORDER=FIFO&QUERY=\(162%2F000282*.NDOC.\)](http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/Congreso/Iniciativas?_piref73_2148295_73_1335437_1335437.next_page=/wc/servidorCGI&CMD=VERLST&BASE=IW12&FMT=INITXDSS.fmt&DOCS=1-1&DOCORDER=FIFO&QUERY=(162%2F000282*.NDOC.))

El Informe de evaluación de noviembre de 2012⁴⁸ del Plan, lanzó los siguientes resultados en comparación con los obtenidos en 2011:

CATEGORÍA DE CUMPLIMIENTO	2011	2012
CUMPLIDA	88	74
DESARROLLO CONTINUADO	1	24
EN DESARROLLO	67	63
PARCIALMENTE CUMPLIDA	6	6
PENDIENTE	10	5
total	172	172

Tabla 3.1. Cumplimiento de las medidas del Plan I de Derechos Humanos.

Fuente: Informe de evaluación de noviembre de 2012 del Plan I de Derechos Humanos, (2012).

En concreto, de todo este conjunto de medidas, nos interesa la 9 en la que se establece que: “Se realizará un diagnóstico de las actuaciones en materia de Responsabilidad Social Corporativa y de las medidas a adoptar en el marco de las Resoluciones de Naciones Unidas”.

El informe consideró que esta medida había sido cumplida porque dicho diagnóstico se incorporó a los diversos instrumentos de cooperación⁴⁹ y a las resoluciones respaldadas por España en cumplimiento y fomento de la responsabilidad social empresarial.

Sin embargo, dicho cumplimiento no es del todo satisfactorio a la vista de la ingente cantidad de informes, propuestas y recomendaciones de organizaciones internacionales.

En estos momentos en que se intentaba superar y paliar los efectos de la crisis económica, apareció entre las medidas de la política exterior española, impulsar la internalización de las empresas. En este sentido, el “*Plan Director de la Cooperación Española (2013-2016)*”⁵⁰ anunció que trataría de garantizar que las empresas españolas que operaran en el exterior, contasen con los incentivos y apoyos suficientes para contribuir al respeto y protección de los derechos humanos.

El último gran avance en materia de responsabilidad social empresarial a nivel estatal ha sido la “*Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas 2014-2020*”

⁴⁸ El Informe de evaluación se encuentra disponible en: <http://www.abogacia.es/wp-content/uploads/2013/01/INFORME-DE-EVALUACION-DEL-PLAN-DE-DDHH.pdf>

⁴⁹ En ese momento el Plan Director de la Cooperación Española (2009-2012) y el Plan Anual de cooperación internacional.

⁵⁰ El Plan Director de la Cooperación Española (2013-2016) está en disponible en: http://www.cooperacionespanola.es/sites/default/files/plan_director_cooperacion_espanola_2013-2016.pdf

*para empresas, administraciones públicas y el resto de organizaciones para avanzar hacia una sociedad y una economía más competitiva, productiva, sostenible e integradora (EERSE)*⁵¹, elaborada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, se ha adoptado como consecuencia de las recomendaciones introducidas en la Comunicación de la Comisión de la Estrategia Renovada.

Es destacable que no sólo persigue el desarrollo de modelos sostenibles por parte de las empresas, sino también por las administraciones públicas y organizaciones públicas y privadas, de modo que se refuercen sus compromisos con la sociedad española, y se mejore, por un lado, la imagen y competitividad de las empresas, y, por otro, la eficiencia de las administraciones públicas. En definitiva, se trata de avanzar hacia una transformación competitiva, productiva, sostenible e integradora, de la sociedad y de la economía.

Partiendo de 6 principios básicos (competitividad, cohesión social, creación de valor compartido, sostenibilidad, transparencia y voluntariedad), contiene 4 objetivos estratégicos y 10 líneas de actuaciones que se pueden desarrollar en un total de 60 medidas, dirigidas en último término a la garantía de los derechos humanos:

- Promover la responsabilidad social empresarial para lograr organizaciones más sostenibles.
- Integrar la responsabilidad social empresarial en la educación, investigación y formación.
- Aumentar la confianza en las empresas mediante la transparencia y el buen gobierno.
- Gestionar responsablemente los recursos humanos y fomentar el empleo.
- Invertir de manera socialmente responsable en investigación, desarrollo e innovación.
- Mejorar la relación con los proveedores.
- Elaborar un código de buenas prácticas para promover el consumo responsable.
- Respetar el medio ambiente y hacer uso de tecnologías limpias.
- Cooperar al desarrollo y respetar los derechos humanos.
- Coordinar y participar.

Aparte de todas estas iniciativas estatales de carácter fundamental, también hay que decir que se han ido elaborando nuevas leyes como la Ley 2/2011 de Economía Sostenible, de 4

⁵¹ La Estrategia Española de RSE se puede consultar en:
http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/EERSE_WEB.pdf

de marzo, y que, en ciertas leyes vigentes desde años, se han ido introduciendo preceptos relacionados con la responsabilidad social empresarial, como es el caso, por ejemplo, del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de diciembre, en su artículo 529 ter, apartado 1, letra a)⁵², que fue introducido por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, que lo modifica.

Además, el Pacto Mundial actúa en España a través de una plataforma nacional denominada la **Red Española del Pacto Mundial**, a la que se han adherido más de 2.500 entidades de las cuales la mayor parte son PYMES, seguidas de las grandes empresas y, en último lugar, de otro tipo de entidades pertenecientes al sector terciario, sindicatos o asociaciones empresariales e instituciones educativas.⁵³

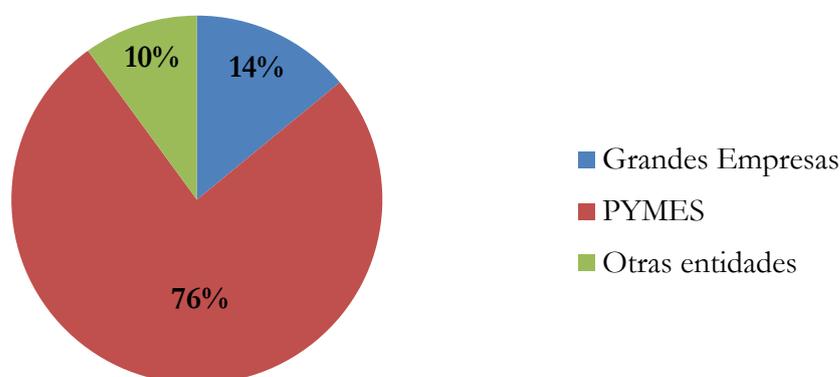


Gráfico 3.1. Distribución de las entidades españolas adheridas a la Red Nacional del Pacto Mundial.

Fuente: elaboración propia, (2017).

La Red Española del Pacto Mundial presentó en junio de 2015 dos nuevas herramientas basadas en los 10 Principios del Pacto Mundial, que puso a disposición de las empresas para que logren actuar con la diligencia debida: la Guía Online y el paquete multimedia de formación.

También a nivel nacional, hay nuevas organizaciones y empresas que asesoran y forman en sostenibilidad y responsabilidad social empresarial, como es el caso de **Responsabilia**, la cual se centra en que las empresas logren los siguientes atributos:

⁵² En dicho artículo se establece entre las facultades indelegables del consejo de administración, la política de responsabilidad social corporativa.

⁵³ El listado de firmantes en España se puede ver en:
<http://www.pactomundial.org/listado-de-firmantes/>
Los porcentajes se han obtenido de:
<http://www.pactomundial.org/red-espanola-del-pacto-mundial/>

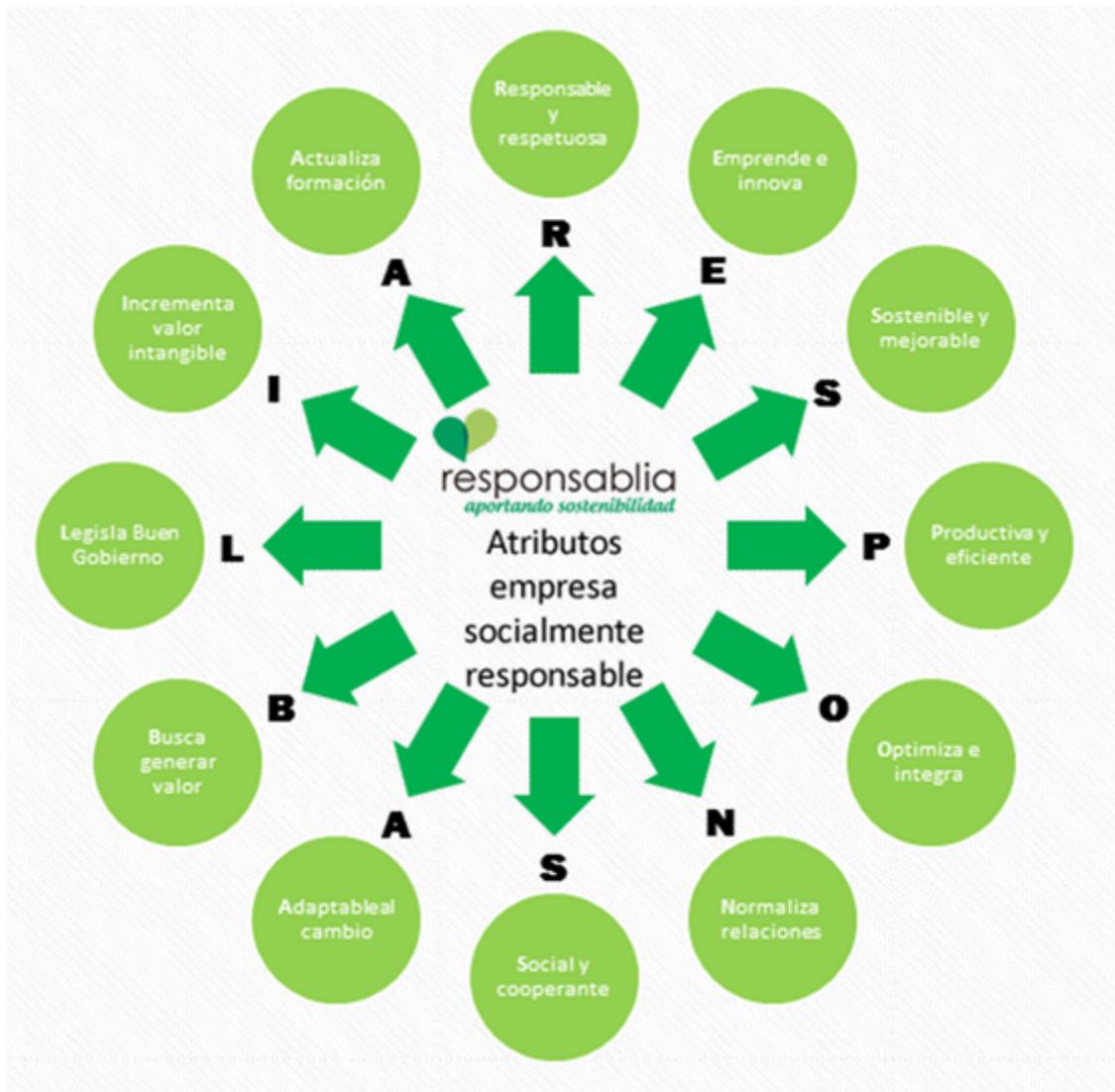


Figura 3.2. Atributos de la empresa socialmente responsable que Responsabilia ayuda a conseguir.

Fuente: Responsabilia (<http://www.responsabilia.com/>)

3.3.2. Planes Nacionales de Empresas y Derechos Humanos.

Como ya se ha mencionado anteriormente, la Comisión Europea, en su Comunicación de la Estrategia Renovada, recomendó a los Estados Miembros que elaboraran Planes Nacionales de Empresas y Derechos Humanos en los que se establecieran los compromisos de los gobiernos para incorporar los Principios Rectores en los ordenamientos jurídicos internos, de manera que las empresas puedan tener un marco de referencia para orientar sus prácticas.

Para poder dar cumplimiento a los Principios Rectores, los Gobiernos deben establecer una serie de medidas a la hora de regular las actividades de las empresas, exigiéndoles que

respeten los derechos humanos, disponiendo de las políticas necesarias para ello, y que actúen con la diligencia debida y transparencia.

La Comisión Europea desde la Estrategia Renovada ha reiterado en más de una ocasión, como, por ejemplo, en el último “*Plan de Acción sobre derechos Humanos y Democracia (2015-2019)*”⁵⁴, la necesidad de que los Estados elaboren sus propios planes de acción nacionales. Sin embargo, sólo ocho Estados Miembros de la Unión Europea los han aprobado.

A continuación se muestran todos los países que han aprobado sus planes⁵⁵:

Países	Fecha de aprobación
Reino Unido	Septiembre de 2013 (actualizado en mayo de 2016)
Holanda	Diciembre de 2013
Dinamarca	Abril de 2014
Finlandia	Octubre de 2014
Lituania	Febrero de 2015
Suecia	Agosto de 2015
Noruega	Octubre de 2015
Colombia	Diciembre de 2015
Suiza	Diciembre de 2016
Italia	Diciembre de 2016
Estados Unidos	Diciembre de 2016
Alemania	Diciembre de 2016

Cuadro 3.3. Estados que han aprobado Planes Nacionales de Empresa.

Fuente: elaboración propia, (2017).

Otros cuantos Estados tienen sus Planes en proceso de desarrollo y otros, simplemente, han declarado su intención de hacerlo en algún momento.

⁵⁴ El Plan de Acción para los Derechos Humanos y la Democracia está disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=JOIN:2015:16:FIN&rid=1>

⁵⁵ El estado de los países en cuanto al desarrollo y aprobación de sus Planes Nacionales se puede consultar en el siguiente enlace: <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>

En España, a pesar de que haya un borrador de 2014⁵⁶ promovido por la Oficina de Derechos Humanos (ODH) del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación (MAEC), todavía está a la espera de ser aprobado por el Consejo de Ministros. Se comenzó a elaborar en 2012, con el objetivo de cumplir los compromisos contraídos con Naciones Unidas y la Unión Europea, y ha contado con el consenso de todos los que se han visto implicados (administraciones públicas, empresas y sociedad civil).

4. ESTUDIO DE CASOS.

Ya se ha mencionado anteriormente el importante papel que tienen las empresas en el respeto de los derechos humanos, dado el impacto que pueden producir en ellos, tanto positivo como negativo, si no adoptan las precauciones y medidas necesarias para evitarlo. Por ello, a continuación, se enuncian y explican casos muy relevantes de abusos de derechos humanos cometidos por empresas en diversas situaciones.

4.1. Los parques eólicos en México.

México es uno de los países en los que más se está promoviendo los proyectos de energías renovables y muchas empresas extranjeras, en concreto españolas, han aprovechado la oportunidad para desarrollar proyectos de parques eólicos.⁵⁷ La región geográfica del Istmo de Tehuantepec es la principal destinataria de estos planes, caracterizada por los múltiples asentamientos de poblaciones indígenas. En dicha zona hay un total de 20 parques concesionados a empresas privadas como Acciona, Iberdrola, ENEL, Preneal, Demex, o Gas Natural Fenosa.

La energía renovable, y en concreto la energía eólica, contribuye al desarrollo sostenible y se considera como una fuerte estrategia de lucha contra el cambio climático. Sin embargo, detrás de las mismas se pueden esconder ciertos daños sociales y medioambientales que producen abusos en los derechos de las comunidades indígenas asentadas alrededor de los parques eólicos. Por ello, a continuación nos centramos en uno de estos casos que además está protagonizado por una empresa española.

⁵⁶ El borrador del Plan Nacional de Empresa y Derechos Humanos está disponible en: <https://business-humanrights.org/sites/default/files/documents/pnedh-borrador-julio-2014.pdf>

⁵⁷ <http://www.eleconomista.es/energia/noticias/6279684/11/14/Las-empresas-eolicas-espanolas-siguen-sumando-megavatios-en-Mexico.html>

El proyecto de construcción del parque eólico Bii Hioxo⁵⁸ es el tercero más grande de toda América Latina y se empezó a desarrollar en 2006 por la filial Fuerza y Energía Bii Hioxo de Gas Natural Fenosa, junto con otros socios registrados en el permiso que se concedió a ésta, y ha entrado en funcionamiento en octubre de 2014, periodo en el que se han instalado más de 1300 torres eolieléctricas. Se encuentra localizado a 3 kilómetros de Juchitán de Zaragoza, en el Estado de Oaxaca.

El terreno destinado al proyecto tiene una extensión de 2.050 hectáreas, que fueron arrendadas a sus 576 propietarios, habiéndose formalizado un total aproximado de 200 contratos. Estas tierras se utilizaban por sus dueños para la agricultura y ganadería.

Se supone que el parque evitará emisiones de dióxido de carbono equivalentes a más de 420.000 toneladas al año, lo que implicaría reducir el consumo de gasolina en 172 millones de litros al año.

Los dueños de los terrenos, sin embargo, han declarado a raíz de la construcción del proyecto que:

- Debido a los cambios en los niveles del suelo que se han producido como consecuencia de la instalación de los aerogeneradores, hay previsiones de que tendrán lugar inundaciones y se puedan perder las cosechas.
- Los caminos que los campesinos han venido utilizando tradicionalmente para comunicar diversos terrenos y poder acceder a sus tierras y que, además, daban acceso a lugares sagrados que frecuentaban con habitualidad, han sido cerrados al paso. Para asegurarse de ello, hay policías y personal de seguridad de la empresa llevando a cabo tareas de vigilancia por la zona. Afirman que se han generado muchos conflictos cuando muchos campesinos acudían a trabajar o visitar dichos lugares sagrados.
- Los pozos de agua están contaminados por los aceites que desprenden los aerogeneradores.
- Se han talado muchas zonas de árboles para abrir caminos que les facilitara la instalación de los aerogeneradores. Esto ha afectado seriamente a la fauna silvestre,

⁵⁸ Se pueden consultar con más detalle las características del proyecto en: http://www.mapama.gob.es/es/cambio-climatico/temas/mecanismos-de-flexibilidad-y-sumideros/31-3._Ficha_resumen_E%C3%B3licoBii_Hioxo-Mexico-Gas_Natural_tcm7-233797.pdf

perturbando su alimentación y refugio, así como a la flora silvestre en su reproducción.

Desde el 2013, se constituyó la Asamblea Popular del Pueblo Juchiteco (APPJ) para oponerse a la construcción y funcionamiento del parque, debido a los hechos anteriormente descritos y a la falta de consulta e información adecuada sobre el proyecto. Como consecuencia, sus integrantes han sido amenazados por los representantes legales y los vigilantes de la empresa, así como por otras personas desconocidas; han sufrido tiroteos y hostigamiento en las carreteras; y sus campamentos de protesta han sido destruidos.

En definitiva, se han vulnerado sus derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación, y los derechos de los pueblos indígenas, por lo que en ningún caso se ha respetado el Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales. Lo cuestionable en este caso, es ¿cómo es posible que una fuente de energía renovable que supuestamente favorece al desarrollo sostenible pueda vulnerar tantos derechos humanos?

Por otro lado, México apenas cuenta con leyes que regulen las energías renovables y sus impactos medioambientales, mientras que sí invita a la inversión privada en este sector, con el resultado de que los derechos de los habitantes de las zonas en las que se instalan los parques eólicos, quedan completamente expuestos a posibles vulneraciones.

Además, los contratos de arrendamiento firmados con los propietarios de los terrenos, no han sido vigilados por ninguna institución del Estado, lo que les deja en una situación de vulnerabilidad ya que se encuentran con problemas de idioma (muchos no hablan español), carecen de conocimientos jurídicos y económicos, y consecuentemente, puede que no comprendan los términos del contrato.

También hay que mencionar que el presidente municipal de Juchitán denunció que hay una generalizada falta de pago de impuestos de todas las empresas concesionarias de parques eólicos en la región del Istmo de Tehuantepec.

No obstante a todo lo expuesto, Gas Natural Fenosa ha declarado que, *“atendiendo a su firme compromiso de respeto de los derechos humanos y, concretamente, de los modos de vida tradicionales, ha colaborado permanentemente con la comunidad afectada y de forma adicional al propio proyecto, generador por sí mismo de riqueza, ha puesto en marcha acciones que contribuyan a mejorar las condiciones de vida de*

los habitantes de la zona.”⁵⁹. Afirma que el proyecto es respetuoso con el medio ambiente, cuenta con la aprobación de las comunidades y cumple con los estándares internacionales de derechos humanos.

Programas derivados del proyecto de construcción del Parque Eólico de Bii-Hioxo (México) en 2016	
Apoyo a los pescadores	Se ha apoyado a los pescadores de la Séptima Sección, entregándoles vales para canjearlos por el material que ellos decidieran, relacionado con sus actividades. Se beneficiaron a 251 pescadores.
Mejora de carretera y entrega de material	Con la población más cercana al parque, Playa Vicente, se acordó en mejorar la carretera que conduce a la misma, ésta será una iniciativa que se prolongará hasta 2017 y que beneficiará a 200 personas directa e indirectamente. A los integrantes del módulo de Riego número 11 se les entregaron dos llantas para uso en una retroexcavadora. El grupo está integrado por alrededor de 90 personas.
Apoyo al cuerpo de bomberos	Se ha apoyado al heróico cuerpo de bomberos de Juchitán, integrado por doce elementos. Constó de la entrega de cuatro llantas y una moto bomba para bombear el agua en caso de incendios. Este grupo trabaja en un municipio que cuenta con una población de aproximadamente 90.000 habitantes.
Campañas de salud	Se han realizado tres jornadas, que de manera global beneficiaron a 635 personas. - La primera, encaminada a la prevención de diabetes a la que asistieron 215 personas. - La segunda, denominada "Viento y vida contra el cáncer cervicouterino", se enfocó en mujeres mayores de 18 años. En ella participaron 210. - La tercera, tuvo como objetivo la prevención del cáncer de mama. Respecto a esta acción es el tercer año que se realiza y también benefició a 210 mujeres mayores de 40 años.
Mejora de infraestructuras de educación	Se ha apoyado a cuatro escuelas a mejorar parte de su infraestructura, con la construcción de un techado, un comedor escolar, un pozo, la reparación de un baño y la donación de material de construcción. En conjunto se beneficiaron 967 alumnos de los terrenos.
Apoyo a la cultura y la tecnología	Se han dado diferentes tipos de apoyos, los más representativos fueron al Foro Ecológico Juchiteco para la realización del XXVI Festival del Río y a la Regiduría de Desarrollo Económico para la ejecución del segundo concurso de prototipos tecnológicos, donde Bii Hioxo fue el patrocinador oficial.
Visitas guiadas al parque	El parque recibió la visita de dos grupos de estudiantes, del Instituto Tecnológico de Puebla y del Instituto Tecnológico del Istmo, y una visita específica de profesores. En esta actividad se da a conocer información relevante sobre el funcionamiento de los aerogeneradores y la energía eólica. En 2016, 72 personas visitaron el parque en visitas guiadas.

Cuadro 4.1. Programas del proyecto del parque eólico Bii Hioxo en 2016.

Fuente:

<http://www.gasnaturalfenosa.com/es/sostenibilidad/comprometidos+socialmente/compromiso+con+la+sociedad/relacion+con+las+comunidades/1297188187182/parque+eolico+de+bii-hioxo+mexico.html>

Ante esta situación, el Comité de Defensa Integral de Derechos Humanos (Gobixha) ha hecho las siguientes recomendaciones⁶⁰:

- Vigilar los contratos de arrendamiento de tierras, para que sean conforme a la legalidad.

59

<http://www.gasnaturalfenosa.com/es/reputacion+y+responsabilidad+corporativa/compromisos+e+indicadores/compromiso+con+la+sociedad/contribucion+al+desarrollo/1297188187182/proyecto+de+construccion+del+parque+eolico+de+bii-hioxo+mexico.html>

⁶⁰ <https://codigodh.org/2014/07/10/juchitan-y-el-impacto-de-megaproyectos-eolicos/>

- Elaborar una normativa de desarrollo sostenible que regule los proyectos de energía eólica, de modo que se respeten los derechos de las comunidades y mejoren sus condiciones de vida, salud, empleo y acceso a energía eléctrica a costes asequibles.
- Garantizar un menor impacto ambiental mediante la regulación de los niveles de ruido, la distancia mínima entre turbinas, entre el parque y las poblaciones, y en su caso, otros recursos que puedan verse afectados. También deben prever medidas de compensación ambiental en el supuesto de colisiones de aves y murciélagos.
- Poner en marcha los procedimientos que sean necesarios para contar con el consentimiento libre, previo e informado de las comunidades, de manera que las consultas sean plenamente transparentes y legales.

4.2. La extracción de petróleo en el Delta del Río Níger.

Ya se han observado, en más de una ocasión, los daños ambientales y a la salud que causan derrames de petróleo, alcanzado altos niveles de contaminación, como en el caso Chevron o Prestige. En el supuesto que se analiza a continuación, se vienen produciendo vertidos de petróleo de forma continuada en el tiempo, causando graves vulneraciones en los derechos humanos.

Como consecuencia del descubrimiento de petróleo en Nigeria en 1956, la multinacional Royal Dutch Shell allí establecida, se convirtió en una de las empresas petrolíferas más importantes del país, donde ha operado a través de su filial Shell Petroleum Development Company of Nigeria. Actualmente, Nigeria obtiene de la exportación de petróleo el 80% de sus ingresos.

La compañía actúa en la región del Delta del Río Níger, extrayendo alrededor de 500.000 barriles diarios, lo que supone la cuarta parte de la producción de petróleo del país. Dicha área abarca unos 700 kilómetros cuadrados, en los cuales están asentadas comunidades indígenas con una población total en torno a los 31 millones de habitantes, que se han venido dedicando a la agricultura y a la pesca, medios de los que obtienen la mayor parte de sus recursos y les han permitido vivir aceptablemente durante años.

Los Ogoni es la tribu más numerosa y ha estado asentada en el Delta durante más de 500 años, sirviéndose del agua y la tierra como medios de subsistencia. Desde la implantación de Shell en Nigeria, han vivido en condiciones pésimas, las cuales se vieron agravadas por derrames de petróleo, debidos a las averías de sus oleoductos, vertidos de residuos en el río, así como por la quema de gases provenientes de la producción de petróleo. A pesar de los

ingresos que ha obtenido⁶¹, Shell se ha negado a reparar sus oleoductos y a mejorar la calidad de vida de las comunidades.

La consecuencia de sus prácticas ha sido una gran contaminación en la zona del delta del río Níger, dañando seriamente la situación medioambiental de esa región, y provocando graves perjuicios sobre la salud y condiciones de vida de las personas. Shell ha contaminado el agua y el aire, trayendo consigo la lluvia ácida, lo que a su vez ha producido la destrucción de las tierras de cultivo y cosechas de las poblaciones. Muchos habitantes de la zona se han visto obligados a emigrar ante la situación de pobreza extrema en la que se encontraban.

Varios informes de expertos advertían de que la tasa de contaminación en los pozos de la compañía era 900 veces superior al nivel permitido por la OMS y que la quema de gases emitía 35 y 12 millones de toneladas de dióxido de carbono y metano al día, respectivamente.

Además, el gobierno nigeriano en manos del dictador Sani Abacha, con el apoyo expreso de Shell, ejerció una gran represión, llegando incluso a detener, torturar y matar a personas en diversas manifestaciones.

En 1989 surge el Movimiento para la Supervivencia del Pueblo Ogoni (MOSOP), liderado por Ken Saro-Wiwa⁶², que consiguió en parte expulsar a Shell de la tierra de los Ogoni, aunque 9 de los activistas del movimiento, incluido el líder, fueron ejecutados por el gobierno nigeriano en 1995.

En este sentido, las sucesivas violaciones de derechos humanos comenzaron a despertar el interés internacional y hubo un intento de demandar a Shell ante los tribunales estadounidenses⁶³ por su complicidad en la ejecución de los activistas. Sin embargo, para evitar el juicio pagó una indemnización de 15,5 millones de dólares a los nueve demandantes, a parientes de las víctimas y al pueblo Ogoni.

⁶¹ Se calcula que Shell en total ha obtenido alrededor de 30 millones de dólares con motivo de la extracción de petróleo en las tierras de los Ogoni.

⁶² Ken Saro-Wiwa fue escritor y profesor de universidad, ecologista y comentarista de prensa. Recibió el Premio Ambiental Goldman y fue nominado al Premio Nobel de la Paz.

⁶³ Una ley estadounidense de 1789 permitía a ciudadanos extranjeros presentar demandas con motivo de violaciones internacionales de derechos humanos, con independencia del lugar en donde se cometiera el delito.

Posteriormente en 2006, se crea el Movimiento para la emancipación del Delta del Níger (MEND) para reivindicar la inversión de las ganancias de las petroleras en general en la rehabilitación del Delta, llegando a hacer uso incluso de la fuerza.

Más recientemente, se produjeron durante el 2008 y 2009 dos grandes vertidos de petróleo en el Delta del Níger, que afectaron a los habitantes de Bodo. Tales hechos fueron denunciados ante los tribunales nigerianos por pescadores y agricultores, sin embargo, sus pretensiones no fueron satisfechas. Con el apoyo de organizaciones internacionales, como Amnistía Internacional, consiguieron una sentencia favorable ante los tribunales británicos, que condenaba a Shell, por un lado, a pagar 55 millones de libras a las comunidades afectadas por los derrames, obligación que efectivamente realizó en enero de 2015, y, por otro lado, a limpiar la zona contaminada, exigencia pendiente de cumplimiento.

Amnistía Internacional ha exigido a Shell la limpieza de todos los lugares contaminados y además cuenta con una iniciativa denominada *“Delta del Níger: Shell debe dejar de violar los derechos humanos.”*

En agosto de 2011, el Programa de la Naciones Unidas para el medio ambiente (PNUMA) publicó un informe sobre el impacto de los vertidos de petróleo en el Delta del Río Níger, en el que se advertían graves daños medioambientales y contaminación. Naciones Unidas afirmó que la situación podría mejorar considerablemente con labores intensivas de limpieza. A pesar de que Shell se comprometió a limpiar la zona y confirmó la finalización de su tarea, tras la última visita realizada al Delta en 2015, se observó que la región seguía altamente contaminada.

Poco después, otras dos comunidades afectadas, Ogale y Bille, presentaron otra demanda contra Shell ante los tribunales británicos, sin embargo, esta vez el resultado no fue tan favorable. En enero de 2017, el tribunal desestimó la demanda al afirmar que no podía ser examinada en Reino Unido y que no se podía exigir responsabilidad a Shell por los actos cometidos por su filial, a pesar de su participación directa en la misma.

De esta sentencia se derivan tres grandes problemas:

- Se permite a las empresas multinacionales domiciliadas en Reino Unido cometer abusos contra los derechos humanos en otros países.
- Los afectados nunca recibirían una indemnización que se correspondiese con los daños causados.

- La contaminación y, en concreto, los vertidos de petróleo, nunca se limpiarían apropiadamente.

Sin duda, este fallo perjudica de manera muy grave a las demandantes y beneficia considerablemente a la demandada. Habrá que ver próximamente cuál es el resultado del recurso presentado por las mismas.

4.3. Las explotaciones mineras en Birmania y Colombia.

En primer lugar, desde 1990, filiales de las empresas, canadiense Ivanhoe Mines (actualmente, Turquoise Hill Resources) y china Wanbao Mining, dedicadas a las actividades mineras en Birmania, junto con la colaboración del gobierno birmano⁶⁴ y otras organizaciones y empresas estatales, han producido graves vulneraciones de derechos humanos derivadas de la extracción de cobre de complejos mineros, de los cuales han obtenido notorios beneficios.

En 1996, Ivanhoe Mines se asoció con la empresa estatal birmana, Mining Enterprise 1, constituyendo la empresa conjunta Myanmar Ivanhoe Copper, que explotaba la mina de Sabetaung y Kyisintaung (S&K).

En 2007, Ivanhoe Mines retiró su inversión de Myanmar a través de un proceso muy secreto con participación de entidades jurídicas de las Islas Vírgenes y hay indicios fundados de que podría haber incumplido sanciones económicas canadienses y británicas.

En 2010, Wanbao Mining y la organización Union of Myanmar Economic Holdings Limited, propiedad de ejército, firmaron el proyecto de extracción de cobre de Monywa, que incluye las instalaciones mineras de Sabetaung y Kyisintaung (S&K) y Letpadaung. Esta última, ha empezado a dar cobre en septiembre de 2016, tras un largo proceso de construcción.

En cuanto a los abusos de derechos humanos que se han cometido, se desalojó forzosamente a varias aldeas enteras para extraer cobre de esas regiones, quedando desahuciadas miles de personas que además fueron expropiadas de sus tierras, por las cuales no recibieron compensación suficiente. Para hacernos una idea de lo que esto supone, sólo alrededor de las minas de Letpadaung que se extienden en un terreno de 5

⁶⁴ El nuevo gobierno, libre de las sanciones que lo han perseguido durante años, dirigido por Aung San Suu Kyi, se propuso lograr un gran incremento de la inversión extranjera. De manera que, mediante la política de no rendir cuentas a las empresas que vulnerasen derechos humanos en su territorio, ha incentivado a realizar actividades en su país.

kilómetros cuadrados, residen unas 25.000 personas, agrupadas en un total de 26 pueblos que se dedican en exclusiva a la agricultura y al ganado.

Los poblados asentados alrededor de la zona, viven en un constante verano todos los momentos del año. Apenas llueve y, como consecuencia de ello, los campos están tan secos que se hace imposible cultivar algo. Al carecer de recursos para subsistir, muchos de ellos se han visto obligados a trabajar en las minas, en las cuales tampoco hay trabajo para todos. Los poblados apestan a productos químicos y de los pozos sólo emana agua verde.

Todo esto ha tenido sus repercusiones en la salud de las personas y, en efecto, muchos han enfermado de cáncer, cada vez hay más problemas respiratorios y las mujeres se han visto obligadas a abortar.

También hay que mencionar que las minas se encuentran en una zona con actividad sísmica, lo que implica que ante un terremoto o inundación, los residuos contaminados pueden llegar a los pueblos. Myanmar Wanbao calificó de potencialmente catastrófico el impacto que podría tener lugar en caso de producirse algo así, pero, sin embargo, no ha adoptado ninguna medida al respecto. Y, de hecho, en más de una ocasión han llegado residuos a las aldeas y las empresas no han hecho nada para evitarlo ni para reparar los daños. En este sentido, investigadores de Amnistía Internacional recogieron muestras de suelo afectado por la fuga de residuos y, tras su análisis, se demostró que las aguas estaban contaminadas con varios metales, en mayor abundancia, arsénico, cobre y plomo.

Además, en 2012 se cometieron delitos de tortura cuando las fuerzas y cuerpos de seguridad birmanas derramaron sustancias explosivas extremadamente tóxicas, en concreto, fósforo blanco sobre los monjes y campesinos que protestaban por los daños perjudiciales causados por las empresas mineras. Más de 100 personas sufrieron lesiones, algunas de carácter irreversible como quemaduras y discapacidad permanente. También se llegó a matar a disparos a una residente en 2014 y otros cuantos resultaron heridos.

Por otro lado, continúan las ampliaciones de los terrenos destinados a las actividades de extracción de cobre y muchas familias corren el peligro de ser desalojadas. Concretamente, Wanbao Mining planea aumentar el perímetro de la mina de Letpadaung en otros 8 kilómetros cuadrados, en los que se encuentran los hogares de 141 familias de 4 aldeas. Según la empresa china, realizaron un proceso de consulta con todos los afectados, pero posteriormente Amnistía Internacional ha descubierto que no es así, y a pesar de haberle pedido explicaciones, no ha recibido respuesta alguna.

Ante esta situación, muchas organizaciones internacionales exigen a Canadá y China que realicen investigaciones acerca de las actividades que realizaron Ivanhoe Mines y Wanbao Mining y, por otro lado, exigen a Canadá y Reino Unido que verifiquen si Ivanhoe Mines y las entidades jurídicas vinculadas incumplieron las sanciones económicas.

Por otro lado, reclaman al gobierno birmano que:

- Proporcione alojamiento a todas las personas que se han visto afectadas por los desalojos forzosos e indemnice a todos los afectados, en general, por las explotaciones de las minas.
- Elimine todas las leyes que permiten amenazar y reprimir a todos los que se opongan a las minas, reforme su legislación sobre grandes proyectos de inversión y refleje claramente en sus normas el derecho a una vivienda digna y la prohibición de desalojos forzosos, para que las comunidades afectadas por las minas gocen de la protección que se merecen.
- Retire todos los cargos contra los habitantes que ejercieron su derecho a la reunión pacífica e impute a los policías que hirieron y mataron a las personas durante las manifestaciones.

*“Myanmar necesita desesperadamente que los grandes proyectos empresariales como la mina Letpadaung tengan éxito. Pero ese éxito no debe lograrse a expensas de las comunidades locales. El gobierno debe intervenir y suspender las operaciones de la mina hasta que se hayan investigado y abordado adecuadamente todos los motivos de preocupación respecto a los derechos humanos y el medio ambiente.”*⁶⁵ (Mark Dummett)

En concordancia, piden a los Estados extranjeros que adopten las medidas necesarias si sus empresas hacen o planean realizar actividades en Myanmar, para evitar abusos contra derechos humanos y asegurar que actúen con la diligencia debida en sus operaciones conforme a las normas internacionales.

⁶⁵ Así ha declarado Mark Dummett, investigador de Amnistía Internacional sobre Empresas y Derechos Humanos, tras los resultados arrojados por el informe *“Mountain of Trouble: Human Rights Abuses Continue at Myanmar’s Letpadaung Mine”* publicado este año, y disponible en, http://www.burmalibrary.org/docs23/AI2017-02-Mountain_of_trouble-en.pdf No obstante, el informe *“Open for Business? Corporate Crimes and Abuses at Myanmar Copper Mine”* de 2015, ya advirtió los constantes abusos de derechos humanos y la falta de transparencia del proyecto Monywa. El informe se puede consultar en el siguiente enlace: http://www.burmalibrary.org/docs20/AI-2015-02-10-Open_for_Business-en-red.pdf

Por otro lado, ha tenido especial repercusión en los derechos humanos, las explotaciones mineras en la comunidad de El Hatillo (Colombia), en la que se asentaban en torno a 140 familias campesinas, que fueron ocupantes de aproximadamente 200 hectáreas de tierras pertenecientes al Estado, concedidas para su destino al cultivo.

Sin embargo, a comienzos de los años noventa, se descubrió carbón térmico en la región del Cesar y las tierras se entregaron en régimen de concesión a empresas mineras para su explotación. La consecuencia de este cambio en el uso del suelo fue que las familias dejaron de dedicarse a las actividades agrícolas y pecuarias que venían realizando, debido a la imposibilidad de cultivar las tierras de las que obtenían alimentos y pasaron a depender de los pocos puestos de trabajo de carácter temporal que ofrecían las empresas extractoras de carbón.

Esta situación se agravó a lo largo de los años, dado que se han expandido las hectáreas destinadas a la extracción de carbón. Actualmente, el carbón es el segundo producto colombiano dedicado a la exportación, después del petróleo y, en 2015, representaba el 14,3% del total de las exportaciones⁶⁶ de acuerdo con el Observatorio de Complejidad Económica.

Muchas comunidades pasaron a verse afectadas por esta expansión y, además, con motivo de los daños ambientales producidos, han padeciendo diversas enfermedades respiratorias, dérmicas y oculares y se han visto obligados a prescindir del agua dado su alto nivel de contaminación.

De acuerdo con tales circunstancias, en 2010 el Ministerio de Medio Ambiente dictó una resolución por la cual ordenaba a las compañías mineras, en función de su responsabilidad, el reasentamiento de la comunidad de El Hatillo y de otras dos comunidades, Plan Bonito y Boquerón. Además, se desarrollaron una serie de obligaciones para las empresas mineras, los operadores contratados por las empresas para llevar a cabo el reasentamiento y el propio Estado, para garantizar en todo momento los derechos de las comunidades también especificados en dicha resolución⁶⁷. No obstante, en 2008 se inició el proceso de reasentamiento de la comunidad de El Hatillo por la empresa que cubría el terreno en el que se asentaban ante la necesidad de explotar su mina.

⁶⁶ <http://atlas.media.mit.edu/es/profile/country/col/#Exportaciones>

⁶⁷ HOLGUÍN REYES, G. (2011). *Caracterización del Caso El Hatillo. Actores, dinámicas y conflictos*. Pp. 9. Disponible en, http://www.askonline.ch/fileadmin/user_upload/documents/Thema_Wirtschaft_und_Menschenrechte/Bergbau_Rohstoff/Glencore_Kolumbien/Caracterizacion_del_Caso_El_Hatillo.pdf

El resultado ha sido que las empresas han incumplido los plazos impuestos en la resolución para llevar a cabo el reasentamiento de las familias y, además, no se garantizaron sus derechos a la hora de realizarlo, sobre todo, los de información, consulta y participación.

En definitiva, la comunidad de El Hatillo se ha visto privada de sus derechos a la salud y a la seguridad alimentaria y se ha visto obligada a desplazarse y perder su cultura.

4.4. El cambio climático.

Desde hace algunos años, se están produciendo una serie de eventos climáticos extremos que evidencian las graves consecuencias del cambio climático, como los veranos asfixiantes, los incendios forestales, las tormentas devastadoras y la acidificación de los océanos.

Más dramática es la cuestión del derretimiento del hielo y la consecuente crecida del nivel de mar, que conllevará a la desaparición de numerosas islas, poniendo en cuestión la supervivencia de sus culturas, lenguas, tradiciones, etc.

En 2014, en un artículo denominado “*Tracing anthropogenic carbon dioxide and methane emissions to fossil fuel and cement producers, 1854–2010*”⁶⁸ de la revista científica Cambio Climático, se publicó un listado de 90 empresas, consideradas responsables de dos tercios del total de las emisiones de gases de efecto invernadero, todas ellas pertenecientes a la industria de los combustibles fósiles.

⁶⁸ El artículo se puede consultar en: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10584-013-0986-y>

Entity	2010 emissions MtCO ₂ e	Cumulative 1854–2010 MtCO ₂ e	Percent of global 1751–2010
1. Chevron, USA	423	51,096	3.52 %
2. ExxonMobil, USA	655	46,672	3.22 %
3. Saudi Aramco, Saudi Arabia	1,550	46,033	3.17 %
4. BP, UK	554	35,837	2.47 %
5. Gazprom, Russian Federation	1,371	32,136	2.22 %
6. Royal Dutch/Shell, Netherlands	478	30,751	2.12 %
7. National Iranian Oil Company	867	29,084	2.01 %
8. Pemex, Mexico	602	20,025	1.38 %
9. ConocoPhillips, USA	359	16,866	1.16 %
10. Petroleos de Venezuela	485	16,157	1.11 %
11. Coal India	830	15,493	1.07 %
12. Peabody Energy, USA	519	12,432	0.86 %
13. Total, France	398	11,911	0.82 %
14. PetroChina, China	614	10,564	0.73 %
15. Kuwait Petroleum Corp.	323	10,503	0.73 %
16. Abu Dhabi NOC, UAE	387	9,672	0.67 %
17. Sonatrach, Algeria	386	9,263	0.64 %
18. Consol Energy, Inc., USA	160	9,096	0.63 %
19. BHP-Billiton, Australia	320	7,606	0.52 %
20. Anglo American, United Kingdom	242	7,242	0.50 %
Top 20 IOCs & SOEs	11,523	428,439	29.54 %
Top 40 IOCs & SOEs		546,767	37.70 %
All 81 IOCs & SOEs	18,524	602,491	41.54 %
Total 90 carbon majors	27,946	914,251	63.04 %
Total global emissions	36,026	1,450,332	100.00 %

Tabla 4.1. Empresas responsables del cambio climático.

Fuente: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs10584-013-0986-y.pdf>

Las empresas no deben simplemente limitarse a cumplir con las leyes, sino que deberían asumir en sus estrategias de negocio, una gestión medio ambiental que identifique riesgos y atenúe el impacto ambiental de sus actividades. Además, deberían responder por el coste de la contaminación que generen.

Y como ya se ha señalado en más de una ocasión, integrar en los negocios una gestión medio ambiental sostenible, genera multitud de oportunidades para las empresas en términos de competitividad, reputación, reducción de costes y sanciones, y atracción del talento.

Muchas son las iniciativas y acuerdos que se han ido desarrollando para combatir y atenuar las consecuencias del cambio climático, en el que tienen cabida no sólo las empresas sino también los Estados. Uno de los más importantes y de mayor envergadura que se han adoptado, ha sido el reciente Acuerdo de París de 2015.

Precisamente, John Knox publicó el artículo “*Cambio climático y derechos humanos*” en 2016, poniendo en relieve las principales amenazas en los derechos humanos y las obligaciones que se deberían asumir para enfrentarse a las mismas, así como el grado en que el Acuerdo de París recoge dichas obligaciones.

En dicho informe el experto concluye que: “*Desde la Declaración de Malé hasta el Acuerdo de París ha quedado claro que la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo son necesarios para proteger los derechos humanos, y que el ejercicio de estos derechos sirve para conseguir acciones medioambientales energéticas y eficaces. Hay que seguir promoviendo e intensificando las iniciativas destinadas a que las leyes sobre derechos humanos influyan en las medidas contra el cambio climático. Para que este no tenga consecuencias catastróficas sobre los derechos humanos, los Estados deben aplicar en su totalidad los compromisos emanados del Acuerdo de París y abundar en sus compromisos de futuro.*”⁶⁹

Sin embargo, la llegada de Donald Trump al gobierno de los Estados Unidos y su posterior decisión de abandonar el Acuerdo de París, ponen en entredicho la efectividad del mismo, puesto que este país es el segundo mayor emisor de gases de efecto invernadero, por detrás de China.⁷⁰

4.5. Productos farmacéuticos.

Muchos abusos a los derechos humanos están directivamente vinculados con la salud de las personas. En este sentido, cualquier defecto en medicamentos motivado por un control

⁶⁹ KNOX, J. (2016). *El cambio climático y los derechos humanos*. Disponible en, <https://observatoriosociallacaixa.org/es/-/cambio-climatico-y-derechos-humanos?inheritRedirect=true&redirect=%2Fca%2Fciencia>

⁷⁰ El Instituto Mundial de Recursos publicó en 2015 una lista de los países que más emiten CO₂, y se puede consultar en: <http://www.wri.org/blog/2015/06/infographic-what-do-your-countrys-emissions-look>

deficiente en el proceso de su elaboración, puede provocar graves lesiones e incluso la muerte.

Es necesario recordar a estos efectos, los perjuicios que produjo la talidomida, que era un fármaco que se comercializó a finales de los años 50 y comienzo de los 60 para las náuseas de las mujeres embarazadas y produjo graves malformaciones en los fetos.

Es un caso que sigue en boga y, entre otras noticias, actualmente el Ministerio de Sanidad en colaboración con la Asociación de Víctimas de la Talidomida en España (Avite)⁷¹, ha iniciado un proceso de elaboración de un censo de perjudicados para poder indemnizarlos⁷².

Por otro lado, un grave problema que ha incidido en la vida de los habitantes de la India, han sido los ensayos clínicos de medicamentos. Muchos de ellos tenían lugar en dicho país debido a que las investigaciones que se exigían para obtener licencias de medicamentos, apenas implicaban recursos y carecían de control. Aprovechando tal oportunidad, muchas empresas farmacéuticas occidentales, directamente o a través de subcontratas, acudían a la India para realizar sus ensayos.

La situación de pobreza extrema y la falta de información para valorar a lo que se prestaban, conllevaba a que muchos hindúes accedieran a ser objeto de estos ensayos a cambio de cantidades de dinero insignificantes.

Por citar alguno de estos ensayos, en 2009 se probaron las controvertidas vacunas contra el virus del papiloma humano con 24.000 jóvenes, comprendidas en una franja de edad de entre 10 y 14 años, y provenientes en su gran mayoría de comunidades indígenas, con el resultado de varias muertes y graves efectos adversos. Esta realidad es plasmada en el libro de Sonia Sarah, denominado *“Cazadores de cuerpos”*.

El ensayo careció de supervisión y control, y ni las niñas ni sus padres fueron suficientemente informados en su propio idioma, ni en un lenguaje comprensible de acuerdo con su nivel de formación, ya que la mayor parte de los padres eran analfabetos. Además, en varias ocasiones, ni siquiera se les requería su consentimiento sino que directamente se prestaba por los directores de los colegios a los que asistían las niñas. De acuerdo con el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, *“nadie será*

⁷¹ <http://www.avite.org/nosotros/>

⁷² http://politica.elpais.com/politica/2017/05/10/actualidad/1494432023_152947.html

*sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. En particular, nadie será sometido sin su libre consentimiento a experimentos médicos o científicos.”*⁷³

Por tanto, se vulneraron los derechos a dar un consentimiento informado, a la salud y a un cuidado especial, puesto que en este caso los titulares de tales derechos son niñas.

Este proyecto fue desarrollado y ejecutado por la ONG estadounidenses denominada Programa sobre Tecnologías Apropriadas en Salud (PATH en sus siglas en inglés) y financiado por la Fundación de Bill & Melinda Gates. Las vacunas provenían de los laboratorios de GlaxoSmithKline (Reino Unido) y Merck (Estados Unidos).

En el marco del proceso que se desencadenó en 2014 a consecuencia de este suceso, se recalcó la deficiencia de la regulación existente y el incumplimiento de las obligaciones de la India en materia de protección de derechos humanos, al permitir estas vulneraciones con el interés de acoger las grandes inversiones que implicaban dichos ensayos.

La Corte Suprema India admitió el *amicus curiae*⁷⁴ presentado por el Centro Europeo para los Derechos Constitucionales y Humanos, en el que se establecían especiales obligaciones exigibles a los fabricantes y patrocinadores de conformidad con los tratados internacionales y la jurisprudencia. Por ello, a partir de este momento se reforzó la legislación, con diversas reformas que afectaban al ámbito sanitario, al consentimiento informado y a las condiciones de realización de ensayos, motivo por el que muchas compañías han decidido realizar sus ensayos en otros países.

5. CONCLUSIONES.

Aunque está claro que se ha progresado bastante, sobre todo, a nivel estatal con el Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos, como último gran avance, su voluntariedad e incentivo a realizar buenas prácticas, no es suficiente hoy en día, para garantizar el pleno respeto a los derechos humanos en todos los sitios en los que las empresas operen. Por ello, ha sido duramente criticado.

No hay más que ver una de sus disposiciones más polémicas, de la cual se deduce una dependencia económica muy clara: *“Todos los compromisos que se deriven de la aplicación de las medidas de este Plan quedan no obstante condicionados a las disponibilidades presupuestarias existentes en*

⁷³ <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>

⁷⁴ Es un documento que contiene información relevante para el fallo, y es presentado por las partes de un litigio al tribunal que conoce del caso.

cada ejercicio y a la senda de consolidación fiscal fijada por el Gobierno y no podrán suponer aumento neto de los gastos de personal al servicio de la Administración".⁷⁵ El Plan debería contar con la financiación suficiente, independientemente del momento que se atravesase, para poder dar cumplimiento a sus preceptos y, por tanto, esta disposición no debería existir.

Además hay algunos temas que no se abordan como por ejemplo, las obligaciones extraterritoriales de los Estados, la extensión de las obligaciones y responsabilidades desde las matrices a las filiales en otros países, las responsabilidades civiles y penales de sus dirigentes, las responsabilidades penales de las personas jurídicas, o el cumplimiento del derecho internacional por las empresas transnacionales.

Debería establecerse un marco normativo vinculante, que obligue a las empresas a adquirir compromisos, elaborar políticas y establecer sistemas internos de responsabilidad social empresarial, con previsión de las sanciones en caso de incumplimiento de sus obligaciones tanto nacionales como internacionales, al igual que ocurre con las personas físicas cuando vulneran derechos humanos. Incluso en este sentido, podría condicionarse las ayudas públicas que reciben las empresas al cumplimiento de dichas obligaciones. También, deberían garantizarse suficientes mecanismos de acceso a la justicia para reparar los daños causados ante vulneraciones de derechos humanos.

Sin perjuicio de todas críticas y posibles recomendaciones, en España hay una decepción generalizada como consecuencia del retraso y la paralización en la aprobación del Plan. Muchas de las partes que intervinieron en las deliberaciones de cara a su elaboración, como el Observatorio de Responsabilidad Social Empresarial, han mostrado su indignación con el Gobierno, y requieren de información periódica sobre su situación.

A día de hoy, vistas todas las iniciativas de que disponen las empresas para lograr un modelo de negocio sostenible y herramientas tanto para valorar el impacto de las actividades empresariales en los derechos humanos y, en su caso, solucionar posibles impactos negativos, que cualquier empresa alegue no poder ser socialmente responsable, es claramente una excusa.

Sin embargo, como hemos podido observar en el estudio de casos, en concreto las multinacionales en los distintos países en los que operan a través de sus filiales, violan y no respetan los derechos humanos. Por ello, se debe proteger y facilitar el acceso a la justicia a todos los habitantes, sobre todo, en países poco desarrollados y en vías de desarrollo, con

⁷⁵ Apartado V. Ámbitos de actuación y medidas: pp. 11.

grandes umbrales de pobreza, porque aparte de carecer de recursos suficientes para tener una vida digna, es donde más abusos se producen.

Además, hay que tener en cuenta que pocos abogados van a estar dispuestos a pleitear con grandes compañías y a la hora de negociar, los afectados se encuentran en gran desventaja con respecto a las empresas, que suelen aprovecharse de la situación y ofrecer compensaciones denigrantes.

Por otro lado, se debe castigar duramente a todas las empresas vulneradoras y garantizar mecanismos de reparación adecuados para todos los afectados, sin que en ningún caso, los procesos se dilaten de manera prolongada en el tiempo, siendo necesarias resoluciones rápidas y reparadoras. El problema que se ha puesto de relieve es que las indemnizaciones recibidas no compensan lo suficiente los perjuicios sufridos.

Otra de las peculiaridades que se observa en la mayoría de los casos, es la estrecha colaboración de las multinacionales con las autoridades locales de los países en los que actúan, para tener el respaldo de los gobiernos a la hora de cometer abusos en los derechos humanos. En este sentido, si desde los Estados no se asume un compromiso fiel a la protección de los derechos humanos, más difícil va a ser que las empresas los respeten.

La mayoría de los casos examinados tienen el denominador común de derechos que se ven menoscabados o amenazados por daños ambientales, que inciden a su vez en la salud de las personas. El *"Informe sobre la cuestión de las obligaciones de derechos humanos relacionadas con el disfrute de un medio ambiente sin riesgos, limpio, saludable y sostenible"* del Experto Independiente, John Knox, trata precisamente este problema.

En el primer informe (A/HRC/22/43) afirmó que *"la degradación del medio ambiente puede afectar y afecta negativamente al disfrute de muy diversos derechos humanos"*.⁷⁶

En el informe de recopilación (A/HRC/25/53) declara que *"en el proceso del examen periódico universal"*⁷⁷, 45 Estados debatieron el derecho a un medio ambiente saludable reconocido en sus

⁷⁶ KNOX, J. (2012). *Informe del Experto Independiente sobre la cuestión de las obligaciones de derechos humanos relacionadas con el disfrute de un medio ambiente sin riesgos, limpio, saludable y sostenible. Informe preliminar*. Párrafo 34, pp.13. Disponible en, http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/RegularSession/Session22/A.HRC.22.43_sp.pdf

⁷⁷ El Examen Periódico Universal (EPU) es un proceso que supone examinar los expedientes de derechos humanos de los Estados parte de Naciones Unidas. Se puede consultar más información en, <http://www.ohchr.org/SP/HRBodies/UPR/Pages/UPRMain.aspx>

Constituciones, y varios identificaron amenazas al disfrute de este derecho, entre ellas el cambio climático, la desertificación y algunas actividades mineras. Tribunales africanos han afirmado también que la explotación petrolera a gran escala vulnera el derecho a un entorno general satisfactorio consagrado en la Carta Africana".⁷⁸ De aquí se desprenden 4 de los graves motivos de contaminación: la desertificación, el cambio climático, las actividades mineras y la explotación de petróleo.

También se puede observar los constantes abusos que se comenten sobre grupos muy vulnerables, como las comunidades indígenas o rurales asentadas en las zonas objeto de grandes proyectos de multinacionales, sin respetar, en ningún caso, los estándares internacionales examinados.

Un ejemplo muy claro ha sido el caso del asesinato de la indígena Berta Cáceres, cuando se manifestaba contra los continuos abusos derivados de los grandes proyectos desarrollados por las grandes transnacionales en Honduras. Le acompañaba Gustavo Castro, un activista mexicano que sobrevivió y se ha visto atrapado y retenido en el país de manera injustificada, ante la oposición de las autoridades hondureñas a su salida por su condición de testigo. Ante tal situación, el año pasado se publicó en España la carta⁷⁹ que Gustavo escribió para exigir justicia por el asesinato de su compañera y reclamar su salida de Honduras así como la protección efectiva de su vida, con el fin de despertar interés público y presionar al gobierno español para adoptar medidas urgentes dada su pasividad.⁸⁰

Una vez más, los Estados contribuyen a que estas situaciones se propicien e incluso niegan que los derechos de estos colectivos sean vulnerados. La Relatora Especial de Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, Victoria Tauli-Corpuz, se pronunció al respecto, en su informe de agosto de 2014, afirmando que *"es preciso que los Estados consulten con los pueblos indígenas y garanticen su participación antes de adoptar medidas legislativas o administrativas o proyectos que les afecten"*⁸¹.

⁷⁸ KNOX, J. (2013) *Informe del Experto Independiente sobre la cuestión de las obligaciones de derechos humanos relacionadas con el disfrute de un medio ambiente sin riesgos, limpio, saludable y sostenible. Informe de recopilación.* Párrafo 18, pp.7. Disponible en, <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G13/192/14/PDF/G1319214.pdf?OpenElement>

⁷⁹ Se puede consultar en el siguiente enlace: http://www.eldiario.es/desalambre/Carta-asesinato-Berta-Caceres-Honduras_0_493101815.html

⁸⁰ Gustavo Castro está casado con una tinerfeña, por lo que los lazos con España son suficientemente fuertes como para exigir su protección.

⁸¹ TAULI-CORPUZ, V. (2014). *Los derechos de los pueblos indígenas, incluidos sus derechos económicos, sociales y culturales en el marco para el desarrollo después de 2015.* Párrafo 76, pp. 22. Disponible en, <http://unr.vtaulicorpuz.org/site/images/docs/annual/2014-annual-ga-a-69-267-sp.pdf>

En definitiva, es necesario su reconocimiento como sujetos de derechos colectivos fundamentales y como protagonistas decisivos en los procesos de consulta y negociación.

Cabe concluir, que hemos avanzado bastante en materia de derechos humanos y empresas durante los últimos años, sin embargo, todavía queda un largo camino por seguir y mejorar la actual situación mediante la implementación del Plan Nacional de Derechos Humanos y Empresas en todos los países del mundo, de modo que la aplicación de los Principios Rectores sea plena y efectiva y se puedan evitar todo tipo de situaciones denigrantes como las analizadas.

6. BIBLIOGRAFÍA.

- ALBARRÁN CALVO, Miguel; GÓMEZ-GALÁN, Manuel; NIEBLAS ROSADO, María I.; y SAINZ OLLERO, Héctor. *Derechos Humanos y Empresas. Avances desde España*. Cideal, 2015.
- AMNISTÍA INTERNACIONAL. *Myanmar: Connivencia de empresas mineras extranjeras en graves abusos y desalojos forzados*. 2015. Disponible en, <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/noticias/noticia/articulo/myanmar-connivencia-de-empresas-mineras-extranjeras-en-graves-abusos-y-desalojos-forzados/> [Consulta: Abril de 2017].
- AMNISTÍA INTERNACIONAL. *Myanmar: Que se suspenda la mina de cobre vinculada a los constantes abusos contra los derechos humanos*. 2017. Disponible en, <https://www.amnesty.org/es/latest/news/2017/02/myanmar-suspend-copper-mine-linked-to-ongoing-human-rights-abuses/> [Consulta: Abril de 2017].
- AMNISTÍA INTERNACIONAL. *Qué supone la indemnización de 55 millones de libras esterlinas de Shell*. 2015. Disponible en, <https://www.amnesty.org/es/latest/campaigns/2015/04/nigeria-shell-oil-compensation/> [Consulta: Abril de 2017].
- AMNISTÍA INTERNACIONAL. *Reino Unido: Sentencia sobre Shell da luz verde a las empresas para que se beneficien de abusos en otros países*. 2017. Disponible en, <https://www.amnesty.org/es/latest/news/2017/01/uk-shell-ruling-gives-green-light-for-corporations-to-profit-from-abuses-overseas/> [Consulta: Abril de 2017].

- ÁVILÉS HERNÁNDEZ, Manuela; MESEGUER SÁNCHEZ, Juan V.; (Directores); GINER ALEGRÍA, César A.; NICOLÁS GUARDIOLA, Juan J; (Coordinadores). *Empresas, Derechos Humanos y RSC. Una mirada holística desde las ciencias sociales y jurídicas*. Navarra: Thomson Reuters-Aranzadi, 2016, pp. 113-123, 185-196, y 292-353.
- BAZÁN CEA, Clara; DE LA MORENA OLÍAS, Jesús; y CORTÉS SORIA, Hernán. *Guía para la integración de la responsabilidad social corporativa*. Wolters Kluwer, 2016, pp. 60-126 y 430-512.
- CENTRO EUROPEO PARA LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES Y HUMANOS. *Corte Suprema India exige a las farmacéuticas entregar detalles sobre sus ensayos clínicos*. 2014. Disponible en, <https://www.ecchr.eu/es/empresas-y-derechos-humanos/ensayos-clinicos.html> [Consulta: Junio de 2017].
- COMITÉ DE DEFENSA INTEGRAL DE DERECHOS HUMANOS, GOBIXHA. *Información que se presenta al Relator Especial de Naciones Unidas para el reporte temático sobre la explotación de recursos naturales y el derecho de reunión pacífica y de asociación*. 2015. Disponible en, http://www.ohchr.org/Documents/Issues/FAssociation/NaturalResource/CODI_GODH_S.pdf [Consulta: Mayo de 2017].
- COMITÉ DE DEFENSA INTEGRAL DE DERECHOS HUMANOS, GOBIXHA. *Juchitán y el impacto de megaproyectos eólicos*. 2014. Disponible en, <https://codigodh.org/2014/07/10/juchitan-y-el-impacto-de-megaproyectos-eolicos/> [Consulta: Mayo de 2017].
- EL DIARIO. *Carta del testigo del asesinato de Berta Cáceres, atrapado en Honduras: "Mi vida corre peligro"*. 2016. Disponible en, http://www.eldiario.es/desalambre/Carta-asesinato-Berta-Caceres-Honduras_0_493101815.html [Consulta: Junio de 2017].
- EL DIARIO. *Cómo compañías farmacéuticas sin escrúpulos realizan ensayos clínicos con medicamentos en la India*. 2014. Disponible en, http://www.eldiario.es/contrapoder/companias-farmaceuticas-escrupulos-medicamentos-India_6_285631439.html [Consulta: Junio de 2017].

- EL PAÍS. *El pueblo que desafió a una dictadura. Una comunidad campesina de Myanmar ha decidido luchar por sus tierras aunque eso suponga enfrentarse al Ejército*. 2016. Disponible en, http://elpais.com/elpais/2016/03/24/planeta_futuro/1458822492_238684.html [Consulta: Abril de 2017].
- EL PAÍS. *Sanidad estudia indemnizar a las víctimas de la talidomida*. 2017. Disponible en, http://politica.elpais.com/politica/2017/05/10/actualidad/1494432023_152947.html [Consulta: Junio de 2017].
- ESCUELA DE ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL. *Responsabilidad Social y Sostenibilidad Empresarial*. 2012, Capítulo IV: Directrices, normas y guías. Disponible en, http://www.eoi.es/wiki/index.php/Responsabilidad_Social_y_Sostenibilidad_Empresarial [Consulta: Abril de 2017].
- GREENPEACE. *¿Quiénes son los responsables del cambio climático?* 2013. Disponible en, <http://www.greenpeace.org/espana/es/Blog/quines-son-los-responsables-del-cambio-climti/blog/47482/> [Consulta: Junio de 2017].
- HOLGUÍN REYES, Gloria. *Caracterización del Caso El Hatillo. Actores, dinámicas y conflictos*. 2011. Disponible en, http://www.askonline.ch/fileadmin/user_upload/documents/Thema_Wirtschaft_und_Menschenrechte/Bergbau_Rohstoff/Glencore_Kolumbien/Caracterizacion_del_Caso_El_Hatillo.pdf [Consulta: Junio de 2017].
- ISEA SILVA, Ricardo. *Las empresas y los derechos humanos*. Cuadernos de la Cátedra “la Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo, 2011. Disponible en, http://www.iese.edu/es/files/cuaderno12_Final_tcm5-71129.pdf [Consulta: Abril de 2017].
- KNOX, John. *El cambio climático y los derechos humanos*. 2016. Disponible en, <https://observatoriosociallacaixa.org/es/-/cambio-climatico-y-derechos-humanos?inheritRedirect=true&redirect=%2Fca%2Fciencia> [Consulta: Junio de 2017].

- KNOX, John. *Informe del Experto Independiente sobre la cuestión de las obligaciones de derechos humanos relacionadas con el disfrute de un medio ambiente sin riesgos, limpio, saludable y sostenible*. Informe de recopilación. 2013. Disponible en, <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G13/192/14/PDF/G1319214.pdf?OpenElement> [Consulta: Mayo de 2017].
- LA VANGUARDIA. *Cambio climático y derechos humanos*. 2016. Disponible en, <http://www.lavanguardia.com/natural/20161123/412119820162/cambio-climatico-derechos-humanos-islas-oceano-pacifico.html> [Consulta: Juio de 2017].
- OFICINA DEL ALTO COMISIONADO PARA LOS DERECHOS HUMANOS DE NACIONES UNIDAS. RUGGIE, John. *Guía para la interpretación. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos*. 2012. Disponible en, http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf [Consulta: Abril de 2017].
- OFICINA DEL ALTO COMISIONADO PARA LOS DERECHOS HUMANOS DE NACIONES UNIDAS. RUGGIE, John. *Introducción a los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos*. 2013. Disponible en, http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/IntroductionsGuidingPrinciples_sp.pdf [Consulta: Abril de 2017].
- OFICINA DEL ALTO COMISIONADO PARA LOS DERECHOS HUMANOS DE NACIONES UNIDAS. RUGGIE, John. *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las naciones unidas para “proteger, respetar y remediar”*. 2011. Disponible en, http://www.lamoncloa.gob.es/espana/eh15/politicaexterior/Documents/guidingprinciple_sbusinesshr_sp.pdf [Consulta: Abril de 2017].
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Guía para Empresas*. 2010. Disponible en, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_146492.pdf [Consulta: Abril de 2017].
- REY MARTÍNEZ, Fernando. *Los Derechos Humanos en España: un balance crítico*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2015, pp. 51-79.

- TAULI-CORPUZ, Victoria. *Los derechos de los pueblos indígenas, incluidos sus derechos económicos, sociales y culturales en el marco para el desarrollo después de 2015*. 2014. Disponible en, <http://unsr.vtaulicorpuz.org/site/images/docs/annual/2014-annual-ga-a-69-267-sp.pdf> [Consulta: Mayo de 2017].
- VIVAS TESÓN, Inmaculada. *La horizontalidad de los derechos fundamentales*. Disponible en, <http://www.derechocivil.net/esp/LA%20HORIZONTALIDAD%20DE%20LOS%20DERECHOS%20FUNDAMENTALES.pdf> [Consulta: Abril de 2017].
- <http://www.ohchr.org/SP/Pages/Home.aspx> [Consulta: Abril de 2017].
- <http://www.pactomundial.org/> [Consulta: Abril de 2017].
- <https://www.unglobalcompact.org/> [Consulta: Abril de 2017].

ANEXO I. PRINCIPALES RECOMENDACIONES PARA LAS EMPRESAS DE LA DECLARACIÓN TRIPARTITA DE PRINCIPIOS SOBRE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES Y LA POLÍTICA SOCIAL (DECLARACIÓN EMN DE LA OIT).

Ejes	Recomendaciones
Políticas generales	<ul style="list-style-type: none"> • Observar y respetar las leyes y normas nacionales como internacionales. • Hacer efectivos los principios y derechos fundamentales en el trabajo. • Realizar consultas con gobiernos y organizaciones, tanto de empresarios, como de trabajadores para corroborar que las actividades que las empresas llevan a cabo sean compatibles con los planes nacionales de desarrollo.
Empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Tratar de incrementar las oportunidades de empleo de conformidad con la política de empleo y objetivos de los gobiernos. • Favorecer y priorizar el empleo, desarrollo profesional, promoción y, en su caso, perfeccionamiento de los nacionales en los correspondientes países de acogida. • Hacer uso de tecnologías que creen empleo. • Entablar relaciones con empresas locales, fomentando la producción e intercambio de productos locales. • Contribuir a la igualdad de oportunidades y trato en el empleo. • Promover la seguridad en el empleo notificando con antelación posibles cambios y evitando despidos arbitrarios.
Formación	<ul style="list-style-type: none"> • Suministrar formación apropiada a los trabajadores para satisfacer las necesidades de las empresas y de la política nacional de desarrollo.

	<ul style="list-style-type: none"> • Participar en programas que promuevan la formación y desarrollo de las cualificaciones profesionales. • Ofrecer al personal directivo local la posibilidad de moverse en el conjunto de la empresa para ganar más experiencia.
Condiciones de trabajo y de vida	<ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer salarios, prestaciones y condiciones de trabajo, que sean iguales o más favorables que las que ofrezca un empleador comparable situado en el mismo país, así como los mejores posibles para atender a las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias, de acuerdo con la política gubernamental existente en cada momento. • Respetar la edad mínima para trabajar. • Mantener una elevada seguridad e higiene en el trabajo y evaluar posibles riesgos aplicando las mejores que sean necesarias.
Relaciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Tomar en consideración normas del ámbito de las relaciones de trabajo que sean iguales o más favorables que las aplicadas por empleadores comparables. • Respetar la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, asegurando la validez de las negociaciones mediante la proporción de facilidades e información adecuadas. • Dar apoyo a las organizaciones de empresarios. • Llevar a cabo consultas periódicas sobre cuestiones que sean de interés tanto para los trabajadores como empleadores. • Prestar atención y dar respuesta a las reclamaciones de los trabajadores conforme a un procedimiento apropiado.