

Posición de la CES para una directiva europea sobre diligencia debida obligatoria en derechos humanos y conducta empresarial responsable

Adoptada en el Comité Ejecutivo de 17-18 de diciembre 2019

Mensajes clave

- **La CES pide una directiva europea sobre diligencia debida obligatoria en derechos humanos y conducta empresarial responsable.**
- **Debe establecer mecanismos de diligencia debida obligatorios y eficaces que incluyan las actividades de las empresas y sus relaciones comerciales, incluidas sus cadenas de suministro y subcontratación.**
- **La directiva constituiría un importante paso adelante para garantizar el respeto y cumplimiento de los derechos humanos. Los derechos humanos deben incluir los derechos sindicales y de los trabajadores como componentes principales.**
- **Una directiva debería empoderar a los trabajadores para luchar contra las violaciones de los derechos humanos. Debería garantizar la plena participación de los sindicatos y de los representantes de los trabajadores en todo el proceso de diligencia debida.**
- **Las víctimas, incluidos los sindicatos, deberían disponer de recursos efectivos y acceso a la justicia.**
- **Las empresas deben ser responsables de los impactos de sus operaciones. Debe introducirse la responsabilidad para los casos en que las empresas no respeten sus obligaciones de diligencia debida, sin perjuicio de los marcos de responsabilidad conjunta y solidaria.**

Introducción

Las violaciones de los derechos humanos, incluidos los derechos de los trabajadores y los sindicales, siguen teniendo lugar en las operaciones de las empresas, incluyendo a las multinacionales, sus cadenas de suministro y de subcontratación. La libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva, el derecho a la información, la consulta y la participación y a emprender acciones colectivas son el núcleo de estas violaciones. Lo mismo ocurre con las violaciones del derecho a una remuneración justa, a unas condiciones de trabajo decentes y a la salud y la seguridad en el lugar de trabajo. Desde el caso XPO en Estados Unidos y España hasta el caso Rana Plaza, estas situaciones intolerables deben cambiar. La UE debe actuar. Debe actuar ahora: existe una responsabilidad política clara y concreta de estar a la altura de los objetivos de la UE, de su adhesión a los principios de libertad, democracia y respeto de los derechos humanos, tal como están anclados en los Tratados de la CE y en la Carta de los Derechos Fundamentales.

Hoy en día, las empresas operan a través de las fronteras. Las complejas estructuras empresariales y las cadenas de suministro y subcontratación permiten a las empresas matrices evitar la responsabilidad por los derechos humanos y las violaciones de las normas sociales y medioambientales. Además, es difícil rastrear los impactos sociales y ambientales negativos de sus operaciones globales.

Las principales herramientas internacionales, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT, los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos y las Líneas Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales incluyen la responsabilidad de las empresas de cumplir con la diligencia debida dentro de su cadena de valor cuando realizan negocios en el extranjero. Sin embargo, no hay requisitos específicos de que estas responsabilidades deban ser implementadas por las empresas.

Actualmente no existen obligaciones generales, globales y vinculantes a nivel de la UE para que las empresas cumplan con los mecanismos de diligencia debida para sus actividades y sus cadenas de suministro y subcontratación (y otras relaciones empresariales). Sólo unos instrumentos muy limitados les animan a hacerlo. En su estado actual, el marco jurídico actual no impide las violaciones de los derechos humanos.

Además, la confianza en un marco voluntario para promover el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas ha demostrado ser insuficiente e ineficaz para los trabajadores, la sociedad y las empresas. Los planes de acción nacionales sobre las empresas y los derechos humanos para una conducta empresarial responsable, que aplican las directrices de la OCDE en las empresas multinacionales, y la orientación de la OCDE sobre las conductas empresariales, revelan los límites del enfoque voluntario. Esto da lugar a un mosaico de medidas que no garantizan la seguridad y la previsibilidad jurídicas. Impide que los Estados miembros y las instituciones públicas, los ciudadanos y los trabajadores y las empresas puedan contar con un marco sólido de diligencia debida. La asimilación desequilibrada y fragmentada de los sistemas voluntarios crea competencia desleal a escala europea y mundial. El marco actual conduce a una carrera a la baja en términos de derechos humanos y normas ambientales y sociales. Aumenta las expectativas del público sin proporcionar el marco que permita una aplicación adecuada. Además, no proporciona una base estable para que los inversores evalúen y comparen los procesos de sostenibilidad y de diligencia debida de las empresas. Existe una clara necesidad de remediar la ausencia de obligaciones jurídicamente vinculantes para las empresas de cumplir con los derechos humanos y de superar la falta de supervisión efectiva y de medios para hacer cumplir adecuadamente las medidas que deben aplicar las empresas en este ámbito.

Como resultado, un amplio grupo de Estados miembros de la UE han comenzado a legislar. Se trata de una señal clara a la Comisión Europea para que actúe y actúe ahora para establecer unas condiciones de competencia equitativas para los trabajadores y las empresas en la UE. Una directiva europea resolvería esta laguna y establecería un conjunto de normas mínimas en toda la UE a través de las cuales las empresas cumplirían sus obligaciones en virtud de los Principios Rectores de las Naciones Unidas.

Esta iniciativa debería ir de la mano de los esfuerzos por garantizar una mayor transparencia de las actividades empresariales, incluso a través de un registro europeo de empresas y de la información pública país por país. Debe garantizar la coherencia con la política industrial europea, la legislación en materia de diseño ecológico y las políticas medioambientales y climáticas. La gobernanza empresarial sostenible debería incluir principios fiscales justos, haciendo que las empresas multinacionales paguen impuestos allí donde se generen beneficios, con el fin de evitar la implantación de cadenas de suministro globales basadas en la evasión fiscal y en una planificación fiscal agresiva.

Por lo tanto, es necesario introducir medidas obligatorias para garantizar el pleno respeto y aplicación de los derechos humanos, incluidos los derechos de los trabajadores y de los sindicatos, en las actividades de las empresas, así como en todas sus cadenas de subcontratación y suministro y sistemas de franquicia, a nivel nacional y transfronterizo, y mejorar su aplicación. También es necesario garantizar que las operaciones de las empresas respeten las normas sociales y ambientales y contribuyan a lograr impactos sociales y ambientales positivos. Esta medida allanaría el camino para la consecución de los objetivos medioambientales y sociales definidos a escala europea y global. Por último, un marco regulador europeo ambicioso sobre estas cuestiones contribuiría a promover un modelo de gobernanza empresarial más inclusivo, sostenible y orientado a las partes interesadas, que reconozca el papel fundamental de la contribución y los intereses de los trabajadores y dé voz a otras partes interesadas.

Para vuestra información, el Anexo I (el documento de debate actualizado presentado al Comité Ejecutivo de la CES en septiembre de 2019) incluye una visión global del statu quo, de los instrumentos y marcos internacionales, europeos y nacionales pertinentes para estas cuestiones, así como de los debates políticos a nivel europeo.

Qué pide la CES

La CES pide una directiva europea sobre derechos humanos obligatorios, incluidos los derechos de los trabajadores y de los sindicatos, la diligencia debida y la conducta empresarial responsable. Debería establecer mecanismos de diligencia debida obligatorios y eficaces que incluyan las actividades de las empresas y sus relaciones comerciales, sus cadenas de suministro y subcontratación.

Una directiva europea sobre la diligencia debida constituiría un paso importante para garantizar que las actividades de las empresas son más sostenibles y para establecer una rendición de cuentas, incluyendo remedios efectivos, para los impactos de sus operaciones. Constituiría un importante paso adelante para garantizar el respeto y el cumplimiento de los derechos humanos. Permitirá empoderar a los trabajadores para luchar contra las violaciones de los derechos humanos. Además, garantizaría un entorno más claro para todos los actores de la sociedad, basado en requisitos mínimos comunes, seguridad jurídica y competencia leal.

Principales demandas de la CES

Para la Confederación Europea de Sindicatos, dicha directiva debería incluir al menos los siguientes elementos:

Objetivo. La directiva¹ debería establecer obligaciones ambiciosas de diligencia debida para las empresas, en consonancia con las elevadas normas y objetivos sociales y medioambientales de la Unión Europea, así como con el propósito de promover y garantizar el desarrollo sostenible y el diálogo social. Debería centrarse en la prevención efectiva de las violaciones de los derechos humanos y de los impactos negativos de las operaciones empresariales, incluidas las operaciones globales de las empresas establecidas o que operan en la UE, así como en controles, sanciones y compensaciones. La directiva debería basarse en los elementos más ambiciosos de los diferentes instrumentos y normas internacionales, así como en las soluciones eficaces desarrolladas en los instrumentos legislativos de la UE y en los marcos nacionales, e incluirlos.² El deber de la empresa de llevar a cabo la diligencia debida debería incluir todas sus operaciones y las actividades con las que está vinculada a través de sus relaciones comerciales, incluidas sus cadenas de subcontratación y de suministro (por ejemplo, franquicias, proveedores, subcontratistas, distribuidores, etc.).

Fundamento jurídico. Debería estudiarse la posibilidad de combinar diferentes bases jurídicas para la Directiva, que debería incluir el artículo 153(1) (e) del TFUE (información y consulta de los trabajadores).³ Los interlocutores sociales deberían participar plenamente en la preparación de la iniciativa, de conformidad con el artículo 154 del TFUE.

¿A quién debería aplicarse la Directiva? El ámbito de aplicación personal de la Directiva debería basarse en una amplia gama de instrumentos internacionales pertinentes. Incluye los *Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos* (PR_NNUU), las *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales* (*Directrices de la OCDE*), así como la *Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social de la OIT* (Declaración Tripartita de la OIT) y la *Recomendación sobre Derechos Humanos y Empresas del Comité de Ministros del Consejo de Europa*.⁴ Todos ellos se aplican a las empresas, incluidas las multinacionales, independientemente de su tamaño, activas en cualquier sector. Las limitaciones en el ámbito de aplicación de la Directiva de la UE podrían, si se aplicaran, excluir de la aplicación de la Directiva a muchas empresas cuyas operaciones tienen un impacto real o potencial significativo en los ámbitos cubiertos por las obligaciones de diligencia debida. Por estas razones, el ámbito de aplicación personal de la Directiva debería abarcar todas las empresas, incluidas las PYME, así como las organizaciones del sector público, que estén establecidas (sede, sede central o centro de actividad principal) o sean activas en la Unión Europea, independientemente de su forma jurídica⁵.

¿Qué debe cubrir la diligencia debida?

1. El ámbito de aplicación material de la Directiva debería garantizar una amplia cobertura de la definición de derechos humanos, incluidos los derechos de los trabajadores y de los sindicatos. Debería basarse en instrumentos internacionales como la Carta Internacional de Derechos Humanos y los Convenios de la OIT, así como en el Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Social Europea. Debería basarse además en los Tratados de la UE y en la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, así como en los instrumentos y la legislación nacionales en el ámbito de los derechos humanos.⁶ Esto incluye, entre otros, la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva y a la acción colectiva, los derechos de información, consulta y representación en los consejos de administración, condiciones de trabajo decentes, salud y seguridad en el trabajo, salarios justos, cobertura de la seguridad social....
2. En cualquier caso, el nivel de protección de los derechos humanos no debe ser en ningún caso inferior al previsto por el Derecho internacional y europeo primario y secundario, las normas nacionales más estrictas y los convenios colectivos. Las obligaciones de diligencia debida deben cubrir los impactos reales y potenciales en esta área. También deberían cubrir las repercusiones sociales y medioambientales, incluso sobre la base de los objetivos de desarrollo de las Naciones Unidas y el Acuerdo de París sobre medio ambiente, así como la lucha contra la corrupción, la gobernanza empresarial y las cuestiones fiscales⁷. El valor añadido de un acto de diligencia debida de la UE constituiría un enfoque anticipatorio para evitar que se produjera cualquier daño. Además, pondría a los sindicatos y a los trabajadores en primera línea para dar forma a un cambio cultural y de comportamiento en las actividades empresariales basado en la sostenibilidad, la participación de las partes interesadas, las evaluaciones previas proactivas y las acciones preventivas.

Proceso de Diligencia Debida. Según las definiciones de los PR_NNUU, las Directrices de la OCDE y la Declaración Tripartita de la OIT, las empresas deben llevar a cabo la debida diligencia para “identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de la forma en que abordan sus impactos adversos reales o potenciales”. Sobre la base de estos instrumentos, la diligencia debida obligatoria debería incluir la evaluación e identificación de los impactos adversos [...] reales y potenciales, la actuación sobre la base de los resultados para detener y prevenir los impactos negativos, el seguimiento de la aplicación y los resultados, y la comunicación de cómo se han abordado los impactos”.⁸ Sobre la base de estos instrumentos, la CES opina que un marco obligatorio de la UE debería incluir un conjunto de obligaciones, en particular:⁹

1. Las empresas deberían cartografiar, identificar y evaluar los impactos adversos reales y potenciales de sus operaciones -incluyendo tanto sus actividades como sus relaciones empresariales y sus prácticas de compra (en particular a lo largo de toda la cadena de suministro y subcontratación)- en las áreas antes mencionadas. La evaluación debería tener en cuenta la protección de los trabajadores, así como todos los ámbitos de las actividades empresariales, y basarse en una evaluación de al menos los factores de riesgo sectoriales, geográficos, de productos, de servicios y empresariales.
2. Las empresas deberían actuar sobre la base de las conclusiones. Deben cesar cualquier operación, incluso en sus relaciones empresariales, que esté causando o contribuyendo a impactos adversos que no puedan ser prevenidos. Las empresas deben desarrollar, publicar e implementar un plan de diligencia debida para prevenir cualquier riesgo potencial y la materialización de los impactos negativos o la violación de los derechos humanos en sus actividades y relaciones empresariales (en toda su cadena de suministro y subcontratación), pero también garantizar un seguimiento y control adecuados. El plan debería incluir acciones concretas y seguimientos con objetivos y calendarios específicos. Debería prever procedimientos para evaluar periódicamente la situación de las empresas cuyas operaciones estén vinculadas a la empresa principal debido a su relación comercial. La directiva debería contener disposiciones que fomenten la responsabilidad corporativa de alto nivel, incluida la responsabilidad de los directores, para abordar las violaciones reales y potenciales y los impactos negativos identificados a través del plan de diligencia debida. Las empresas deberían asegurar asignaciones presupuestarias adecuadas y supervisión para garantizar la implementación del plan y el respeto y aplicación de sus obligaciones.
3. La directiva debería exigir a las empresas que verifiquen el seguimiento y la supervisión efectivos y transparentes de la aplicación de sus planes de diligencia debida. Dicha verificación debería basarse en indicadores cualitativos y cuantitativos y en los comentarios internos y externos. Las empresas deberían proporcionar una evaluación de la efectividad de los planes de diligencia debida, incluyendo su implementación, las acciones emprendidas y cualquier impacto negativo que se haya materializado, y revisar estos planes periódicamente sobre la base de los hallazgos. Esta evaluación debería facilitarse a la autoridad pública responsable de supervisar el cumplimiento de las obligaciones de la Directiva para una supervisión objetiva de la calidad de la evaluación.
4. Los planes de diligencia debida deberían incluir el establecimiento de un mecanismo de alerta temprana para recopilar información sobre las violaciones existentes y potenciales de los derechos humanos y de las normas sociales y ambientales, así como sobre los impactos negativos en relación con las

cuestiones mencionadas anteriormente, y sobre cualquier violación de las obligaciones y el plan de diligencia debida.¹⁰

5. La Directiva debería exigir a las empresas que publiquen un informe público anual, específico y completo sobre el progreso verificable de sus planes y obligaciones de diligencia debida, sobre las acciones emprendidas en relación con sus operaciones y relaciones empresariales y sobre cualquier violación o impacto negativo que se haya producido. Los informes deben proporcionar suficiente información para evaluar la idoneidad de los planes y acciones de las empresas en comparación con los impactos negativos reales y potenciales de sus operaciones. El alcance de la información debe ser proporcional a los riesgos e impactos potenciales y reales de las actividades de las empresas, y los correspondientes procesos de diligencia debida. Al diseñar el marco de presentación de informes, la directiva debería tener debidamente en cuenta el marco jurídico existente para la presentación de información no financiera, que debería revisarse, de acuerdo con las demandas sindicales de muchos años.
6. La Directiva también debería exigir a las empresas que incorporen principios y consideraciones de conducta empresarial responsable y sostenible en sus sistemas de gestión y en sus modelos empresariales, incluso en sus relaciones comerciales (por ejemplo, en sus prácticas de compra).¹¹

Participación de los trabajadores y de los sindicatos. Los instrumentos internacionales mencionados anteriormente reconocen el papel necesario que los sindicatos, los trabajadores y sus representantes legítimos, deberían desempeñar en la definición y aplicación de las iniciativas de diligencia debida de las empresas.¹² La directiva debería reconocer plenamente el papel de los trabajadores como los actores más importantes en las empresas.¹³ Sin perjuicio de la legislación existente en materia de información, consulta y participación, pero sobre la base de unos derechos colectivos sólidos de los trabajadores, la directiva debería incluir los siguientes elementos:

1. El derecho de los sindicatos en el nivel pertinente, según lo definan los sindicatos, a negociar con la empresa el proceso de diligencia debida que debería introducirse.
2. La participación obligatoria de los sindicatos y de los representantes de los trabajadores debería garantizarse de manera efectiva y en una fase temprana en la identificación de los impactos adversos reales y potenciales, así como en la elaboración del plan de diligencia debida, en su aplicación y cumplimiento, y en su evaluación y revisión periódicas.
3. Debería desarrollarse y gestionarse un mecanismo de alerta temprana en colaboración con las organizaciones sindicales de las empresas afectadas.
4. Los derechos de información y consulta obligatorios de los trabajadores deberían respetarse plenamente en lo que respecta a la definición del plan de diligencia debida y a su aplicación, a nivel nacional, europeo y mundial, incluso mediante la participación de los comités de empresa europeos. La información debería ser oportuna y suficiente para apoyar la participación activa y eficiente en el proceso. Los representantes de los trabajadores en los consejos de administración de las empresas deberían participar plenamente en las diferentes etapas del proceso de diligencia debida.
5. La Directiva debería garantizar que los sindicatos y los representantes de los trabajadores de las empresas de las cadenas de suministro y subcontratación

participen también en la identificación y evaluación de los impactos negativos reales y potenciales, en la definición y aplicación del plan de diligencia debida y en el mecanismo de alerta temprana. Es imperativo que la directiva proporcione a los sindicatos los recursos y la capacidad para intervenir y actuar en todas las etapas del proceso.

6. Las prácticas de diálogo social y los derechos sindicales, en particular el derecho a organizarse, a negociar colectivamente y el derecho de huelga, deben protegerse y aplicarse también en la cadena de suministro o en las cadenas de subcontratación, incluso en el caso de relaciones laborales atípicas.

Relaciones empresariales, incluidas las cadenas de suministro y subcontratación. Las operaciones de las empresas pueden estar vinculadas con impactos negativos o violaciones de los derechos humanos y de las normas sociales y ambientales. Esto puede ser el resultado de las actividades propias de la empresa, de las actividades de las filiales o empresas controladas de la empresa, así como de las relaciones empresariales de la empresa, en particular su cadena de suministro y subcontratación. Por esta razón, *los PR_NNUU, las Directrices de la OCDE y la Declaración Tripartita de la OIT* reconocen que la diligencia debida también debe abarcar las relaciones empresariales de las empresas, incluidas las cadenas de suministro y subcontratación.¹⁴ Por lo tanto, los requisitos de diligencia debida deben cubrir todas las operaciones de las empresas, independientemente de su tamaño, incluidas sus propias actividades, las operaciones de sus filiales y empresas controladas, y sus relaciones empresariales, incluida la totalidad de sus cadenas de suministro y subcontratación y la gestión de franquicias y contratos. Deberían abarcar las operaciones, los impactos reales y potenciales y las violaciones, tanto dentro como fuera de la UE. Limitar la aplicación de la diligencia debida a las operaciones de entidades con las que las empresas tienen una relación comercial establecida o sobre las que tienen cierto grado de control sería contraproducente e incentivaría a las empresas a no comprometerse con sus socios comerciales y proveedores y a distanciarse de ellos, a fin de evitar obligaciones de diligencia debida. También fomentaría aún más las relaciones empresariales precarias a corto plazo, con consecuencias muy negativas para los trabajadores.

Supervisión pública. Los Estados miembros deberían garantizar que una o más autoridades públicas nacionales (por ejemplo, la inspección de trabajo o la inspección de salud y seguridad) tengan la responsabilidad de supervisar el cumplimiento de las obligaciones de las empresas incluidas en la Directiva. La autoridad dispondrá de los recursos y la experiencia necesarios para llevar a cabo los controles, también de oficio y los controles basados en la evaluación de riesgos, la información recibida de denunciantes y las reclamaciones. Debería trabajar en estrecha cooperación con los interlocutores sociales y garantizar su participación activa. La Autoridad Laboral Europea facilitará y reforzará la cooperación entre los Estados miembros en lo que respecta a la aplicación de la diligencia debida. Los puntos de contacto de la OCDE también deberían desempeñar un papel en caso de que las empresas no respeten sus obligaciones. Además, en los sectores de alto riesgo de violación de los derechos humanos, se podrían desarrollar soluciones específicas para cada industria en cooperación con los sindicatos.

Sanciones. La Directiva debería establecer sanciones proporcionadas, efectivas y disuasorias para todo incumplimiento de las obligaciones de las empresas. Las sanciones deberían incluir la exclusión de la contratación pública y de la financiación pública, así como sanciones financieras proporcionales al volumen de negocios y a las medidas de remediación de las empresas. Esto debería incentivar a las empresas a cumplir con las obligaciones y a prevenir los impactos negativos de sus actividades. Esto debería contribuir aún más a la convergencia al alza del enfoque hacia los derechos humanos, incluidos los derechos de los trabajadores y de los sindicatos, en la UE. Los Estados miembros deberían introducir incentivos positivos para

promover un enfoque ambicioso por parte de las empresas hacia las operaciones económicas sostenibles, incluso en sus cadenas de suministro y subcontratación.

Acceso a la justicia y responsabilidad. En caso de violaciones de los derechos humanos y de las normas sociales y ambientales, así como de los efectos negativos de las operaciones de las empresas, las víctimas, incluidos los sindicatos y otras terceras partes interesadas, deben disponer de remedios efectivos. Teniendo en cuenta los retos y obstáculos a los que a menudo se enfrentan las víctimas en el acceso a la justicia en los terceros países en los que tienen lugar las operaciones de las empresas europeas,¹⁵ debe garantizarse la posibilidad de acceso a la justicia en el Estado miembro en el que está establecida la empresa (o en el que desarrolla sus actividades empresariales). Por lo tanto, debería ser posible presentar reclamaciones contra las empresas que estén establecidas o ejerzan actividades o tengan cualquier otro vínculo con un Estado miembro bajo la jurisdicción de dicho Estado miembro. Esta posibilidad ya está prevista en la ley francesa sobre el deber de vigilancia de las empresas, de 27 de marzo de 2017.¹⁶ Debe introducirse un marco específico de responsabilidad, que incluya, en su caso en función del sistema jurídico y de la violación, la responsabilidad penal, para los casos en que las empresas no respeten plenamente sus obligaciones de diligencia debida y se produzcan violaciones de los derechos humanos y de las normas sociales y medioambientales o impactos adversos de las operaciones de las empresas, incluidas sus cadenas de suministro y subcontratación. La carga de la prueba sobre el pleno respeto de las obligaciones de las empresas y de la relación con los daños sufridos recaerá en la empresa y no en las víctimas.¹⁷ Las medidas para facilitar el acceso de las víctimas a la justicia deberían incluir planes de apoyo adecuados. Los procedimientos provisionales deberían permitir el cese de las operaciones que violen los derechos humanos y las normas sociales y medioambientales.

Relación con otros instrumentos que regulan la responsabilidad empresarial. En cualquier caso, la Directiva no afectará a otros marcos de responsabilidad en materia de subcontratación y de la cadena de suministro establecidos a nivel nacional, europeo e internacional (por ejemplo, la responsabilidad conjunta y solidaria en las cadenas de subcontratación). Esto es una línea roja. Como reconocen los PR_NNUU, "las empresas que llevan a cabo [...] la diligencia debida no deberían asumir que, por sí misma, esto las eximirá automática y plenamente de responsabilidad por causar o contribuir a abusos contra los derechos humanos" [y otros impactos]¹⁸. La diligencia debida y el deber de precaución de las empresas son dos deberes separados y complementarios. La Directiva mantendrá cuidadosamente esta distinción y aclarará que las empresas no podrán eludir la responsabilidad establecida en otros instrumentos jurídicos alegando que han respetado las obligaciones de diligencia debida definidas en la directiva. Además, los esfuerzos por establecer una directiva sobre la diligencia debida no deberían socavar las iniciativas sindicales destinadas a reforzar la responsabilidad de las empresas principales en las cadenas de subcontratación y deberían ir acompañados de iniciativas renovadas en este ámbito, entre otras cosas, suprimiendo la excepción de la diligencia debida del marco de responsabilidad en materia de subcontratación en la Directiva de aplicación.

Cláusulas importantes. La directiva debería incluir una cláusula de no regresión, una cláusula de lo más favorable, así como una cláusula de revisión. Los requisitos de una nueva directiva de la UE deberían aplicarse también a los instrumentos voluntarios de diligencia debida existentes, que deberían adaptarse en caso necesario.

Comercio. Los requisitos de diligencia debida, junto con la ratificación de los convenios de la OIT, deberían constituir una condición previa para los acuerdos comerciales y de inversión negociados por la UE. Los requisitos de diligencia debida deben ir en paralelo con la introducción de cláusulas laborales vinculantes y aplicables en los acuerdos comerciales de la UE.¹⁹ En todos los acuerdos comerciales y de inversión negociados por la UE deben introducirse cláusulas laborales aplicables basadas en quejas y mecanismos efectivos de consecuencias económicas

que puedan ser activados por los sindicatos en caso de violación de las normas de la OIT por parte de los Estados. Además, a través de cláusulas laborales aplicables, los sindicatos y otras partes interesadas deberían disponer de remedios efectivos para hacer frente a las violaciones, tanto por parte de las empresas multinacionales como de los Estados. Las multinacionales sólo deberían poder beneficiarse de la cobertura de los acuerdos de comercio e inversión si demuestran un compromiso efectivo con el respeto de los derechos de los trabajadores y de los sindicatos. La contratación pública y la financiación pública en la UE únicamente deberían estar disponibles para las empresas de terceros países en caso de que apliquen requisitos de diligencia debida comparables a los establecidos en una directiva. Esto debería conducir a garantizar las protecciones laborales con un enfoque de tolerancia cero ante la violación de los derechos de los trabajadores y los sindicatos.²⁰

La diligencia debida no debería considerarse como una alternativa a unas cláusulas sociales más estrictas. Los esfuerzos para garantizar el respeto por parte de los Estados de los Convenios ratificados de la OIT en la legislación y en la práctica deben renovarse y basarse en mecanismos de aplicación más sólidos en los tratados comerciales.

Tratado de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos. La CES reitera su firme compromiso de implicarse, en colaboración con la Confederación Sindical Internacional (CSI), en impulsar la adopción y ratificación del Tratado de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

Iniciativas sindicales - próximos pasos

1. Los acontecimientos europeos y nacionales han abierto una ventana de oportunidad para una directiva europea sobre la diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos y conducta empresarial responsable. Esto debería incentivar a la Comisión Europea a actuar.²¹ La resistencia parece sin embargo considerable.
2. La CES informará y trabajará con las instituciones europeas para exigir una directiva que incluya las características antes mencionadas. En particular:
3. La CES se pondrá en contacto con la Comisión Europea para impulsar una propuesta de directiva y garantizar la adecuada participación y consulta de los interlocutores sociales en su definición, solicitando que nuestros objetivos se incluyan en dicha propuesta;
4. La CES trabajará con el Parlamento Europeo para garantizar el apoyo a nuestras demandas;
5. La CES también se pondrá en contacto con los Estados miembros, dirigiéndose a las Representaciones Permanentes y a las Presidencias del Consejo de la UE, con la participación y el apoyo activos de las organizaciones afiliadas.
6. Al tiempo que mantenemos nuestro enfoque y objetivo, así como nuestro papel específico en el proceso legislativo de la UE, también podrían organizarse algunas iniciativas conjuntas con ONG y otras organizaciones -cuando sea útil- para impulsar una propuesta legislativa.²²
7. Se pide a los sindicatos afiliados que apoyen la consecución de los objetivos promoviéndolos activamente entre sus miembros y apoyando las acciones de la CES. Se pide a los sindicatos nacionales que se comprometan y defiendan una directiva sobre la diligencia debida ante sus gobiernos, parlamentos y todas las instancias institucionales que puedan desempeñar un papel en la promoción de la iniciativa.

¹ Una directiva constituiría el acto jurídico más apropiado. Tendría fuerza vinculante, pero dejaría margen a los Estados miembros para definir en la transposición normas específicas y más rigurosas según las tradiciones y especificidades nacionales, garantizando al mismo tiempo la consecución de los resultados mínimos definidos en el acto jurídico europeo. Véase el artículo 288 del TFUE.

² Ver en el anexo *Documento de discusión de la CES sobre Diligencia debida, centrado en derechos humanos y conducta empresarial responsable*, Capítulo “Preparar el terreno”;

³ Hay diferentes opciones – que podrían utilizarse conjuntamente – incluyendo el Artículo 50(1) TFUE (libertad de establecimiento), Artículo 207 TFUE (política comercial común), Artículo 192(1) TFUE (objetivos de la política de la UE sobre medio ambiente) y/o Artículo 114 TFUE (funcionamiento del mercado interior). La elección en la combinación de las bases legales debería permitir la consecución de los objetivos mencionados anteriormente.

⁴ NNUU, *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”*, 2011.

https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf

OCDE, *Líneas Directrices para las Empresas Multinacionales*, 2011.

<https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>

OCDE, *Guía de debida diligencia para una conducta empresarial responsable*, 2018.

<https://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf>

OIT, *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, adoptada en 1977 y enmendada en 2000, 2006 y 2017.

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

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

CoE, *Recomendaciones del Comité de Ministros sobre los Derechos Humanos y las Empresas*, 2016.

<https://edoc.coe.int/en/fundamental-freedoms/7302-human-rights-and-business-recommendation-cmrec20163-of-the-committee-of-ministers-to-member-states.html>

⁵ Recomendación UE 2003/261

⁶ En cuanto a la definición de los derechos humanos en general, deben incluir los derechos consagrados en:

- Los instrumentos de la ONU:
 - Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH),
 - Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP),
 - Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC);
- Convenios y Recomendaciones de la OIT (todos, en particular los 8 fundamentales, pero también en relación con esta cuestión los Convenios sobre la inspección del trabajo y las adquisiciones públicas/contratos públicos son particularmente relevantes);
- CoE:
 - Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH),
 - Carta Social Europea (CSE),
 - Código Europeo de Seguridad Social (Revisado) (CESS);
- UE:
 - Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, pero también
 - los artículos de los principales Tratados de la UE que recuerdan/se refieren los objetivos e instrumentos de los derechos humanos (véase, por ejemplo, el artículo 2 del TUE - La Unión se basa en los valores de respeto de la dignidad humana, la libertad, la democracia, la igualdad, el Estado de Derecho y el respeto de los derechos humanos...).

En relación con los instrumentos de derechos humanos, esto incluye la jurisprudencia de los respectivos organismos (cuasi) judiciales de control y aplicación y el hecho de que "los derechos humanos son universales e inalienables, indivisibles, interdependientes e interrelacionados.

⁷ Los PPRR_NU se refieren a la diligencia debida en materia de derechos humanos, mientras que las Líneas Directrices de la OCDE y la Declaración Tripartita de la OIT tienen un alcance más amplio.

Según las Líneas Directrices de la OCDE, por ejemplo, la diligencia debida debe abordar los impactos adversos reales o potenciales en una amplia gama de áreas, incluyendo los derechos humanos, el empleo y las relaciones laborales, el medio ambiente, la lucha contra el soborno, la solicitud de sobornos y la extorsión, el interés de los consumidores < Considerando el objetivo de la directiva, es decir, abordar no sólo las violaciones reales y potenciales de los derechos humanos, sino también el respeto de las normas medioambientales, sociales y los impactos medioambientales y otros impactos relacionados con las operaciones de las empresas, conviene garantizar que las obligaciones de diligencia debida abarquen también esos ámbitos.

OCDE, *Líneas Directrices para Empresas Multinacionales*, cit., Párrafos 10-12.

⁸ ONU, *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: Aplicación del Marco de las Naciones Unidas "Proteger, Respetar y Remediar"*, cit., Principios 17-23 y comentarios; OCDE, *Líneas Directrices para Empresas Multinacionales*, cit., Políticas Generales, Párrafos 10-14 y comentarios; OCDE, *Guía sobre la debida diligencia para la conducta empresarial responsable*, cit., en particular las páginas 25-39; OIT, *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, cit., párrafo 10

⁹ Los siguientes elementos se basan en una combinación de los elementos más avanzados de los PPRR_NU, las Líneas Directrices de la OCDE y la Guía y la Declaración Tripartita de la OIT.

¹⁰ Ley francesa sobre el deber de vigilancia de las empresas de 27 de marzo de 2017, Artículo 1

¹¹ Ver en particular OCDE, *Guía sobre la debida diligencia para la conducta empresarial responsable*, cit., en particular pp. 25-28.

¹² ONU, *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: Aplicación del Marco de las Naciones Unidas "Proteger, Respetar y Remediar"*, cit., Principios 18, 20-22 y comentarios; OCDE, *Líneas Directrices para Empresas Multinacionales*, cit., Políticas generales, Párrafo 14 y comentarios; OCDE, *Guía sobre la debida diligencia para la conducta empresarial responsable*, cit., in particular pp. 21-23, 25-39; OIT, *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, cit., párrafo 10 (e).

¹³ S. Vitols and N. Kluge, *The Sustainable Company: a new approach to corporate governance*, Vol. I, 2011 p. 26. <https://www.etui.org/Publications2/Books/The-Sustainable-Company-a-new-approach-to-corporate-governance>

¹⁴ ONU, *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: Aplicación del Marco de las Naciones Unidas "Proteger, Respetar y Remediar"*, cit., Principios 13, 17-19 y comentarios; OCDE, *Líneas Directrices para Empresas Multinacionales*, cit., Políticas generales, Párrafo 12-13 y comentarios; OIT, *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, cit., párrafo 10(c) y (e).

¹⁵ Este desafío también está reconocido por los PPRR_NU. ONU, *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: Aplicación del Marco de las Naciones Unidas "Proteger, Respetar y Remediar"*, cit; comentario al Principio 25: "los obstáculos jurídicos que pueden impedir que se aborden los casos legítimos de abusos de los derechos humanos relacionados con las empresas", en particular "cuando los demandantes se enfrentan a una denegación de justicia en un Estado de acogida y no pueden acceder a los tribunales del Estado de origen, independientemente del fondo de la demanda"

¹⁶ Ley francesa sobre el deber de vigilancia de las empresas de 27 de marzo de 2017, Artículo 2.

¹⁷ Esto constituiría una mejora de la legislación francesa, en la que se ha establecido la responsabilidad civil para esos casos, pero la carga de la prueba recae en el demandante. Ley francesa sobre el deber de vigilancia de las empresas de 27 de marzo de 2017, Artículo 2. Véase Parlamento Europeo, Departamento de Política de Relaciones Exteriores, Estudio sobre el acceso a recursos legales para las víctimas de abusos de los derechos humanos por parte de empresas en terceros países, 2019.

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/603475/EXPO_STU\(2019\)603475_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/603475/EXPO_STU(2019)603475_EN.pdf)

¹⁸ ONU, *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: Aplicación del Marco de las Naciones Unidas "Proteger, Respetar y Remediar"*, cit., comentario al Principio 17;

¹⁹ [Resolución de la CES para una política europea comercial y de inversión progresista \(junio 2017\)](#).

²⁰ Las actuales cartas de misión de Phil Hogan, Comisionado designado, solo prevén este enfoque para el trabajo infantil https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/mission-letter-phil-hogan-2019_en.pdf

²¹ Véase el anexo *Documento de discusión de la CES sobre diligencia debida, centrado en derechos humanos y conducta empresarial responsable*, Capítulos “Preparar el terreno” y “Discusiones a nivel de la UE”;

²² La CES y varias federaciones sindicales europeas, junto con ONG y organizaciones de la sociedad civil, ya han firmado un llamamiento a favor de la legislación en materia de diligencia debida. *A call for EU human rights and environmental due diligence legislation*, 2019.

[https://www.etuc.org/sites/default/files/document/file/2019-10/Final CSO EU Due Diligence Statement 03.10.19-compressed.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/document/file/2019-10/Final%20CSO%20EU%20Due%20Diligence%20Statement%2003.10.19-compressed.pdf)

ANEXO

Documento de discusión de la CES actualizado y revisado sobre diligencia debida, centrado en Derechos Humanos y conducta empresarial responsable

Este **documento de debate** tiene por objeto destacar la importancia de la introducción de una legislación europea vinculante en materia de diligencia debida, centrada en los derechos humanos y la conducta empresarial responsable que abarque también la cadena de suministro. En él se exponen, entre otras cosas, los antecedentes y las razones del debate y se ofrece un panorama general del insuficiente statu quo actual, que no garantiza la protección de los derechos humanos ni actividades económicas sostenibles. También presenta algunos de los elementos clave que debería abordar una iniciativa legislativa vinculante, así como las principales cuestiones que deberían debatirse más a fondo a nivel interno.

Este documento de debate constituirá la base de los debates en profundidad en los correspondientes comités permanentes de la CES en los próximos meses. Estos debates darán lugar a una posición de la CES que será adoptada por el Comité Ejecutivo, posiblemente en diciembre de 2019. La posición de la CES llegará en el momento oportuno para participar en la próxima iniciativa de la Comisión sobre diligencia debida y en las iniciativas conexas de las presidencias del Consejo de la UE.

Introducción

En su **Programa de Acción 2019-2023**, la CES ha declarado que impulsará la adopción de una directiva de la UE sobre la diligencia debida en materia de derechos humanos (incluidos los derechos laborales). De acuerdo con el *Programa de Acción*, la Directiva debería obligar a las empresas matrices a identificar los riesgos o violaciones reales y potenciales de los derechos humanos, incluidos los derechos de los trabajadores y de los sindicatos y las normas medioambientales, en sus operaciones, filiales y cadenas de subcontratistas, incluso fuera de la Unión Europea, y a actuar en consecuencia.¹ El *Programa de Acción* también incluía el pleno apoyo al tratado jurídicamente vinculante sobre las empresas multinacionales y los derechos humanos que se está negociando actualmente en el seno de las Naciones Unidas.²

En 2019, la **Comisión Europea** (Dirección General de Justicia y Consumidores) encargó al Instituto Británico de Derecho Internacional y Comparado (BIICL) la realización de un **estudio externo sobre los requisitos de diligencia debida a lo largo de la cadena de suministro**.³ La CES no fue invitada a realizar aportaciones en el marco de este estudio, pero ha solicitado y conseguido ser entrevistada, aportando comentarios en la línea definida en el *Programa de Acción*. El estudio encargado por la Comisión Europea podría servir de base para una propuesta de la Comisión Europea para una iniciativa (no) legislativa sobre la diligencia debida en las cadenas de suministro. Por esta razón, es importante iniciar un debate en el seno del movimiento sindical europeo para definir la posición de la CES sobre los diferentes aspectos de una posible iniciativa. Este debate debería incluir también contactos e intercambios de puntos de vista con la CSI y el TUAC.

Mientras tanto, la Comisión Europea (DG FISMA) también está llevando a cabo una verificación de la idoneidad del marco de la UE para los informes públicos por parte de las empresas.⁴ La Comisión informará sobre la evaluación general en un documento de trabajo de los servicios de la Comisión en 2019. También en el marco de las iniciativas

legislativas relacionadas con el *Plan de acción sobre finanzas sostenibles* se están llevando a cabo debates relacionados con las finanzas sostenibles y la promoción de los criterios medioambientales, Sociales y de Gobernanza.⁵

La necesidad de una iniciativa legislativa vinculante europea sobre diligencia debida **Por qué necesitamos actuar – El status quo no sirve**

Hoy día, las empresas operan a través de las fronteras con pocos obstáculos. Las complejas estructuras empresariales y las cadenas de suministro y subcontratación dificultan la atribución de responsabilidades a las empresas matrices por las violaciones de los derechos humanos y por los impactos sociales y medioambientales negativos en sus operaciones globales.

A pesar de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, actualmente no existen obligaciones a nivel de la UE para que las empresas apliquen mecanismos de diligencia debida a sus cadenas de suministro, salvo en situaciones sectoriales muy particulares (por ejemplo, en el caso de los minerales en conflicto). La situación actual se caracteriza por un mosaico de marcos (voluntarios) diferentes y divergentes y por la ausencia de órganos judiciales o cuasi judiciales que puedan interpretar y supervisar los instrumentos internacionales pertinentes en esta esfera.

Esto significa que, cuando no existen requisitos legales a nivel nacional (es decir, en la mayoría de los casos), las empresas pueden elegir si introducen o no instrumentos y procesos de diligencia debida.⁶ La confianza en un enfoque voluntario para promover el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas ha resultado insuficiente. La situación actual, sin un marco normativo vinculante, no incentiva a las multinacionales a adoptar un enfoque de diligencia debida: el establecimiento de mecanismos preventivos eficaces por parte de las empresas para evitar las violaciones de los derechos humanos y los impactos negativos en sus operaciones (incluida la cadena de suministro) no está muy difundido y no se basa en procesos eficaces y comparables. No existe una verdadera cultura de cumplimiento y el carácter voluntario de las iniciativas de RSE deja demasiada libertad a las Empresas Multinacionales (EMN) para elegir lo que más les convenga, independientemente de lo que la sociedad, los trabajadores y el medio ambiente necesiten. Además, las empresas se aprovechan de las diferentes legislaciones de los Estados miembros de la UE mediante la búsqueda de un foro de conveniencia.

La ausencia de normas jurídicas claras que establezcan los deberes y la responsabilidad de las empresas (junto con las sanciones pertinentes) y garanticen el acceso a la justicia de las víctimas de prácticas irregulares de las empresas ha producido, además, lagunas en la rendición de cuentas. Con demasiada frecuencia, las víctimas de violaciones de los derechos humanos o de los efectos negativos de las actividades de las empresas se ven privadas de los remedios adecuados y las empresas no rinden cuentas de las violaciones de los derechos humanos y de los efectos negativos de sus actividades.

La situación actual es insuficiente e inaceptable, ya que las violaciones de los derechos humanos y de los derechos de los trabajadores, incluidos los relativos al diálogo social, el derecho a la negociación colectiva y los derechos a la información, la consulta y la participación, siguen teniendo lugar en las actividades de las multinacionales y en sus cadenas de suministro y subcontratación (por mencionar sólo algunos casos recientes: trabajo infantil en las cadenas de suministro de las empresas de telefonía móvil⁷, campaña antisindical de Volkswagen⁸, Total en Uganda destruyendo tierras y medios de subsistencia al construir un oleoducto⁹, supermercados denunciados por Oxfam por su

inacción en términos de los derechos de los trabajadores, de las mujeres o de los pequeños proveedores en sus cadenas de suministro¹⁰).

La situación actual también es negativa para las empresas y los inversores. La ausencia de seguridad y claridad jurídicas es una primera desventaja importante. Además, las normas y marcos divergentes crean una situación fragmentada en el mercado interior que hace que el cumplimiento por parte de las empresas sea más complejo y difícil. El statu quo se caracteriza por la competencia desleal entre empresas (especialmente en detrimento de las PYME) sin las condiciones de competencia equitativas necesarias. Por último, las empresas con una estrategia empresarial basada en la sostenibilidad y una relación justa y transparente con sus grupos de interés tienen mejores resultados a largo plazo: un marco regulador ambicioso a escala europea en materia de diligencia debida contribuiría a unas actividades empresariales más sostenibles y a unos mejores resultados económicos a largo plazo. Además, para los inversores la ausencia de procesos comparables de diligencia debida (y de información sobre dichos procesos y su aplicación) es muy problemática. Además de los mismos problemas a los que se enfrentan otros negocios, es difícil para ellos evaluar y comparar la sostenibilidad de las empresas y los procesos de diligencia debida, que es esencial para tomar decisiones de inversión. Por estas razones, a pesar de la posición de las asociaciones de empresarios a nivel de la UE y nacional (generalmente en contra de medidas legalmente vinculantes), un número creciente de empresas e inversores apoyan el establecimiento de un marco regulador de la diligencia debida a nivel europeo.¹¹

Una iniciativa legislativa europea vinculante

Frente a este statu quo negativo, un instrumento europeo jurídicamente vinculante proporcionaría la necesaria convergencia al alza del respeto de los derechos humanos y de las normas sociales y medioambientales, lo que conduciría a una conducta empresarial sostenible y al fortalecimiento de la cultura de cumplimiento. Es necesaria una iniciativa legislativa europea que establezca mecanismos obligatorios de diligencia debida para las operaciones de las empresas y sus cadenas de suministro, a fin de garantizar la introducción de procesos comparables y eficaces. Las actividades de las empresas deben basarse en un enfoque responsable y sostenible en los ámbitos de los derechos humanos, los impactos ambientales y sociales, la lucha contra la corrupción, la fiscalidad y la gobernanza empresarial. Una iniciativa legislativa europea sobre la diligencia debida constituiría un paso importante para garantizar que las actividades de las empresas sean más sostenibles y para establecer la responsabilidad por el impacto de sus operaciones. Además, garantizaría un mejor entorno para las empresas y los inversores, basado en normas armonizadas, seguridad jurídica y competencia leal.

Una prevención eficaz debería ser la clave de una iniciativa de la UE en materia de diligencia debida. Basándose en los Principios Rectores de Naciones Unidas y las Líneas Directrices de la OCDE, la diligencia debida debería definirse como el proceso "para identificar, prevenir y mitigar los impactos adversos reales y potenciales [...] y explicar cómo se abordan estos impactos".¹² Los impactos negativos reales y potenciales se refieren a los impactos con los que las empresas "pueden estar implicadas, ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones empresariales" (por ej. incluyendo a las empresas subsidiarias, a empresas controladas, a las cadenas de suministro y a las de subcontratación)¹³.

Un instrumento europeo jurídicamente vinculante sobre diligencia debida contribuiría además a promover un modelo de gobernanza empresarial que no se centre únicamente en los intereses de los accionistas, sino que se base en los intereses de todas las partes interesadas y en la sostenibilidad de las actividades económicas.

Además, un instrumento vinculante de este tipo podría tener un impacto positivo en la política comercial de la UE. Los requisitos de diligencia debida deberían entonces incorporarse en cada acuerdo comercial negociado por la UE, para garantizar que los socios comerciales se comprometan a respetar los derechos de los trabajadores y que los sindicatos y otras partes interesadas dispongan de recursos efectivos para hacer frente a las violaciones, tanto por parte de las empresas multinacionales como por parte de los Estados (mediante sanciones comerciales, por ejemplo). Esto representaría un importante paso adelante hacia una agenda comercial con una orientación más social.

Preparar el terreno

Una posible iniciativa legislativa vinculante de la UE sobre la diligencia debida en materia de derechos humanos a lo largo de la cadena de suministro se basaría en instrumentos y normas internacionales, otros instrumentos legislativos de la UE y marcos (jurídicos) nacionales.

Varios **instrumentos internacionales** se ocupan de la estructuración de las cadenas de suministro de las empresas y proporcionan una definición de las obligaciones y mecanismos de diligencia debida.

Las **Naciones Unidas** están abordando este problema a diferentes niveles. Al interpretar el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales jurídicamente vinculante, el respectivo Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha adoptado su más reciente "*Observación general Nº 24 (2017) sobre las obligaciones de los Estados en virtud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el contexto de las actividades empresariales*".¹⁴

En relación con los instrumentos no vinculantes, los *Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos* de 2011 constituyen un primer instrumento importante en este ámbito. Entre otras cosas, aclara que la responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas comerciales traten de prevenir los efectos negativos en los derechos humanos también en el contexto de sus relaciones empresariales. Las empresas deben, entre otras cosas, poner en marcha "un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas sobre la forma en que abordan sus impactos sobre los derechos humanos" y "procesos que permitan remediar cualquier impacto adverso sobre los derechos humanos que causen o al que contribuyan"¹⁵. El *Pacto Mundial de las Naciones Unidas* define diez principios que las empresas responsables deben cumplir (entre otras cosas, "las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional y asegurarse de que no son cómplices de las violaciones de los derechos humanos").¹⁶

La **OIT** se ha ocupado de las cuestiones laborales en las cadenas de suministro a través de una serie de iniciativas. La *Declaración tripartita de principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social* de 2011 es particularmente importante. La Declaración sobre las EMN es el único instrumento mundial en este ámbito que ha sido elaborado y adoptado por gobiernos, empleadores y trabajadores de todo el mundo. En cuanto a la diligencia debida, se refiere a los Principios Rectores de las Naciones Unidas y establece que "las empresas, incluidas las empresas multinacionales, deben llevar a cabo la diligencia debida para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de la forma en que abordan sus impactos adversos reales y potenciales que se relacionan con los derechos humanos internacionalmente reconocidos, entendidos, como mínimo, como los expresados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la OIT relativa a los

Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo".¹⁷ La Declaración sobre las EMN se basa, *entre otras cosas*, en la Declaración de Filadelfia (1944)¹⁸ y está respaldada por la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008)¹⁹ y, más recientemente, por la Declaración del Centenario de la OIT (2019)²⁰ relativa a la globalización.

En lo que respecta más específicamente a las cadenas de suministro, la *Resolución* de la OIT de 2016 *relativa al trabajo decente en las cadenas de suministro mundiales* también se refiere a la obligación de las empresas de llevar a cabo la debida diligencia en materia de derechos humanos. Incluye un enfoque sobre el papel de los gobiernos en el apoyo (y la exigencia, cuando sea necesario) a las empresas para que implementen procesos de diligencia debida dentro de sus cadenas de suministro²¹.

También el **Consejo de Europa** ha trabajado activamente en la cuestión de los requisitos de diligencia debida, en particular con la *Recomendación del Comité de Ministros sobre Derechos Humanos y Empresas* de 2016²². Basándose en los Principios Rectores de las Naciones Unidas de 2011, la Recomendación proporciona una orientación más específica para ayudar a los Estados miembros a prevenir y remediar las violaciones de los derechos humanos por parte de las empresas e insiste también en la adopción de medidas para inducir a las empresas a que respeten los derechos humanos (en particular, medidas adicionales para proteger a los trabajadores)^{23 24}.

Las *Líneas Directrices* de la **OCDE para las Empresas Multinacionales** incluyen una definición de las obligaciones de diligencia debida de las empresas y definen varios elementos en los que debe basarse el proceso de diligencia debida. Las Directrices también exigen a los Estados participantes que establezcan Puntos Nacionales de Contacto ("PNC"), a los que se pueden presentar reclamaciones en caso de que una empresa incumpla las Directrices.²⁵ La OCDE se ha mostrado muy activa en lo que respecta a la diligencia debida, y ha publicado varios manuales de orientación, entre ellos la *Guía de diligencia debida para una conducta empresarial responsable* de 2018.²⁶

A nivel de la **Unión Europea**, la directiva europea sobre información no financiera exige que las grandes empresas de interés público informen sobre los impactos y riesgos de sus actividades en materia de derechos humanos, medio ambiente, asuntos sociales, laborales y anticorrupción, así como sobre sus políticas para reducir dichos riesgos, incluidos los procesos de diligencia debida²⁷. Esta directiva está siendo revisada por la Comisión en el marco del control de idoneidad sobre información de las empresas. La CES ha pedido una revisión de la directiva para ampliar el ámbito de aplicación, reforzar los requisitos de información, eliminar el enfoque de cumplir o explicar y garantizar que la información se base en sistemas internacionales de información detallados y comparables desarrollados con la participación de las partes interesadas. Los actos legislativos sectoriales europeos ya han establecido requisitos de diligencia debida en la cadena de suministro con respecto a sectores específicos, por ejemplo, el Reglamento sobre la madera y el Reglamento sobre minerales en situaciones de conflicto.²⁸

En los últimos años se han desarrollado iniciativas y se han mantenido debates a **nivel nacional**. La más importante y ambiciosa es la ley francesa sobre el deber de vigilancia de las empresas, de 27 de marzo de 2017, que establece la obligación de que las grandes empresas (que emplean al menos a 5.000 trabajadores en Francia o a 10.000 en Francia y en el extranjero) establezcan, apliquen y publiquen un plan de vigilancia para identificar y prevenir los impactos en los derechos humanos y en el medio ambiente que se deriven de sus actividades, de las actividades de las empresas que controlan directa o indirectamente y de las actividades de los subcontratistas y proveedores con los que mantienen una "relación empresarial establecida". En caso de incumplimiento de las

obligaciones, cuando se produce un daño, las empresas pueden ser consideradas responsables y tendrán que compensar el daño que se habría evitado si las obligaciones se hubieran cumplido debidamente. La legislación francesa constituye una importante referencia y fuente de inspiración. Actualmente se está considerando una legislación similar en diferentes países europeos (incluyendo Dinamarca, Finlandia, Alemania, Luxemburgo, Suiza...). En 2016, el Reino Unido adoptó la Cláusula de Transparencia en la Cadena de Suministro de la Ley de Esclavitud Moderna, que exige que las empresas informen sobre las medidas que toman para prevenir la esclavitud o el tráfico de derechos humanos en sus cadenas de suministro. En el ámbito de la lucha contra el trabajo infantil, los Países Bajos aprobaron en 2019 el Proyecto de Ley de diligencia debida sobre el trabajo infantil. Asimismo, el principio de evaluación equitativa contenido en el código laboral húngaro constituye un ejemplo interesante para ampliar la responsabilidad de las principales empresas.

Discusiones a nivel de la UE

Los debates a nivel europeo sobre la posibilidad de establecer una directiva europea para introducir obligaciones de diligencia debida para las empresas en relación con los derechos humanos y los impactos sociales y medioambientales en sus cadenas de suministro se vienen llevando a cabo desde hace bastante tiempo.

El **Parlamento Europeo** adoptó diversas resoluciones en las que se pedía la adopción de requisitos obligatorios de diligencia debida que cubrieran las cadenas de suministro de las empresas²⁹. En el Parlamento Europeo también se creó un grupo de trabajo informal sobre Conducta Empresarial Responsable en el último mandato. Promovió antes de las elecciones europeas un *Compromiso sobre Empresas y Derechos Humanos* que fue firmado por más de 50 candidatos al PE³⁰. El grupo de trabajo también ha desarrollado un *Plan de Acción en la Sombra de la UE sobre Empresas y Derechos Humanos*. Este plan incluye, *entre otros*, el objetivo de "adoptar una legislación que exija a las empresas que lleven a cabo la debida diligencia en materia de derechos humanos en relación con sus operaciones, inversiones, relaciones comerciales y cadenas de suministro"³¹.

Asimismo, el **Consejo de la Unión Europea** ha adoptado una posición sobre la necesidad de garantizar el respeto de los derechos humanos en las operaciones empresariales y de reforzar la aplicación de los mecanismos de diligencia debida. Las *Conclusiones del Consejo de la UE sobre las cadenas de valor mundiales responsables* de 2016 animan a la Comisión "a mejorar la aplicación de la diligencia debida y a fomentar el diálogo y la cooperación entre todas las partes interesadas públicas y privadas pertinentes, con el fin de lograr la igualdad de condiciones a escala mundial y aplicar medidas políticas destinadas a promover, por ejemplo, la diligencia debida en materia de derechos humanos a nivel de las empresas". Las conclusiones también subrayan que "hacer negocios de manera responsable puede, en última instancia, crear una ventaja competitiva"³². Las *Conclusiones del Consejo de la UE sobre empresas y derechos humanos* de 2016 afirman que "la UE reconoce que el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas y su integración en las operaciones de las empresas y en las cadenas de valor y de suministro es indispensable para el desarrollo sostenible y para la consecución de los ODS". Las conclusiones subrayan la importancia de garantizar el acceso de las víctimas a la remediación y animan a la Comisión a mejorar la aplicación de la diligencia debida³³.

El reciente trabajo del **Comité Económico y Social Europeo** sobre las empresas y los derechos humanos incluye, *entre otras cosas*, el *Informe de 2015 sobre la responsabilidad social de las empresas como palanca para la acción en los acuerdos de*

asociación de la UE (comercio, inversión y cooperación/desarrollo) y el Dictamen de 2016 sobre "El trabajo digno en las cadenas de suministro mundiales"⁸⁴.

En 2016, **ocho parlamentos nacionales** (Francia, Reino Unido, Italia, Estonia, Lituania, Eslovaquia, Portugal y los Países Bajos) pusieron en marcha una iniciativa de Carta Verde para pedir a la Comisión Europea que avanzara hacia una diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos a nivel europeo, siguiendo el ejemplo de la legislación francesa.

Una **red de ONGs y organizaciones de la sociedad civil** está abogando firmemente por la introducción de una legislación europea que establezca una diligencia debida obligatoria que cubra las operaciones de las empresas y las cadenas de suministro³⁵.

Durante la **audición en el Parlamento Europeo del Comisario de Justicia designado, Didier Reynders**, se plantearon varias cuestiones sobre la necesidad de introducir un marco jurídico vinculante en materia de diligencia debida. El Comisario designado no se comprometió a presentar una propuesta, pero reconoció que los compromisos voluntarios no son suficientes. Y añadió: "Estoy seguro de que tenemos que pasar por un verdadero cambio en el derecho de sociedades para pedir más obligaciones sobre el interés social de las empresas, y también estoy seguro de que es muy importante debatir sobre la cadena de suministro". En las anteriores respuestas escritas al Parlamento Europeo, declaró: "En cuanto a cualquier otra iniciativa legislativa sobre prácticas empresariales responsables o "diligencia debida", primero evaluaré cuidadosamente el efecto concreto y el impacto, la naturaleza proporcionada de cualquier medida y el posible efecto sobre la igualdad de condiciones para nuestras industrias. Pero estas ideas merecen ser estudiadas más a fondo a nivel de la UE"³⁶.

¹ CES, [Programa de acción de la CES 2019-2023](#), 2019

² Ivi, p. 50. "La CES apoyará activamente un tratado jurídicamente vinculante sobre las empresas multinacionales y los derechos humanos que se está negociando actualmente en el seno de las Naciones Unidas y trabajará para garantizar que la Unión Europea reciba un mandato formal de negociación del Consejo Europeo".

³ Según la explicación de la Comisión, "este estudio tiene por objeto proporcionar un examen detallado de la reglamentación existente y propuestas para la diligencia debida en la cadena de suministro en el ámbito de los derechos humanos, el medio ambiente y la gobernanza. El estudio abordará el estado de la cuestión y cómo podría mejorarse en lo que respecta a los abusos de los derechos humanos, incluidos los derechos del niño, y la sostenibilidad, incluyendo por un lado la sostenibilidad medioambiental y la lucha contra el cambio climático, y por otro lado la gobernanza empresarial sostenible en un sentido amplio. El resultado de este estudio ayudará a la Comisión a evaluar una serie de opciones relativas a la diligencia debida a lo largo de la cadena de suministro y sus posibles repercusiones. Lo hará considerando varios modelos de requisitos de diligencia debida tal y como están contenidos en los mecanismos reguladores e industriales existentes o propuestos, así como las prácticas empresariales actuales para aplicar la diligencia debida en materia de derechos humanos y medio ambiente".

Comisión Europea, *Carta de recomendación para el estudio de diligencia debida sostenible de Maija Laurila*, 27 Marzo 2019

⁴ Según la Comisión, los objetivos del examen de idoneidad son:

- a) evaluar si el marco de información pública de la UE sigue siendo, en general, pertinente para alcanzar los objetivos previstos, añade valor a nivel europeo, es eficaz, coherente internamente, coherente con otras políticas de la UE, eficiente y no innecesariamente gravoso;
- b) revisar los aspectos específicos de la legislación vigente, tal como lo exige la legislación de la UE; y
- c) evaluar si el marco de información pública de la UE es adecuado para los nuevos retos (como la sostenibilidad y la digitalización)

-
- ⁵ En este contexto, la Comisión creó un grupo de expertos técnicos en finanzas sostenibles (GET) para ayudar en el desarrollo de un sistema de clasificación unificado para las actividades económicas sostenibles, un estándar de bonos verdes de la UE, metodologías para índices de bajo carbono y métricas para la divulgación relacionada con el clima.
- La Comisión presentó tres propuestas legislativas. Se alcanzó un acuerdo provisional entre las instituciones, que fue votado por el PE, sobre la propuesta de Reglamento relativo a la divulgación de información sobre inversiones sostenibles y riesgos para la sostenibilidad y por el que se modifica la Directiva (UE)2016/2341 [COM(2018)354] y sobre la propuesta de Reglamento por el que se modifica el Reglamento de referencia [COM(2018)355]. La propuesta de Reglamento relativo al establecimiento de un marco para facilitar la inversión sostenible [COM(2018)353] (incluida una taxonomía para la actividad económica sostenible desde el punto de vista medioambiental) sigue siendo objeto de debate.
- ⁶ Además, los Puntos Nacionales de Contacto de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales no tienen instrumentos efectivos ni poderes incisivos para contrarrestar las decisiones de las empresas, incluso cuando éstas deciden no introducir mecanismos de diligencia debida.
- ⁷ <https://phys.org/news/2019-07-samsung-deceptive-advertising-france-ethics.html>;
<https://www.bbc.com/news/technology-35311456>
- ⁸ IndustriALL suspende el acuerdo global con Volkswagen, 2019. [artículo en inglés] <http://www.industriall-union.org/industriall-suspends-global-agreement-with-volkswagen>
- ⁹ Reuters, Grupos de la campaña acusan a Total de violar la ley francesa sobre obligaciones de las empresas en Uganda, 2019. [artículo en inglés] <https://www.reuters.com/article/us-total-uganda-ngos/campaign-groups-accuse-total-of-breaching-french-corporate-duty-law-in-uganda-idUSKCN1TQ1OQ>
- ¹⁰ BHRRRC, Oxfam publica la 2ª puntuación de las cadenas globales de suministro de alimentos de los supermercados de EEUU y Europa, 2019. [artículo en inglés] <https://www.business-humanrights.org/en/oxfam-releases-2nd-scoring-of-us-european-supermarkets%E2%80%99-global-food-supply-chains>
- ¹¹ Entre otros:
Business & Human Rights Resource Centre, *Los inversores, que representan 1,3 billones de dólares, piden a los gobiernos que hagan obligatoria la diligencia debida en materia de derechos humanos durante todo el ciclo de vida de la inversión*, 2019. [artículo en inglés] <https://www.business-humanrights.org/en/investors-representing-1-3-trillion-call-on-govts-to-make-human-rights-due-diligence-mandatory-throughout-investment-lifecycle>
- Business & Human Rights Resource Centre, *Lista de grandes empresas y asociaciones con declaraciones públicas y adhesiones en apoyo de la regulación de la debida diligencia en materia de derechos humanos*, 2019. [artículo en inglés] <https://www.business-humanrights.org/en/list-of-large-businesses-associations-with-public-statements-endorsements-in-support-of-human-rights-due-diligence-regulation>
- ¹² OECD, *Líneas Directrices para las Empresas Multinacionales*, cit., Capítulo II, Punto 10.
- ¹³ NNUU, *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"*, cit., Principio 18.
- ¹⁴ Naciones Unidas, "*Observación general Nº 24 (2017) sobre las obligaciones de los Estados en virtud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el contexto de las actividades empresariales*", adoptada por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su 61ª sesión (29 Mayo-23 Junio 2017).
<http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmIBEDzFEovLCuW1a0Szab0oXTdImnsJZZVQcIMOUuG4TpS9jwlhCJcXiuZ1yrkMD%2fSj8YF%2bSXo4mYx7Y%2f3L3zvM2zSUBw6ujlnCawQrJx3hIk8Odk6DUwG3Y>
- ¹⁵ NNUU, *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"*, 2011.
https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinessshr_eN.pdf
- Antes de la aprobación de los Principios Rectores, la Subcomisión de las Naciones Unidas para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos aprobó las *Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos* en 2003. Las Normas fueron consideradas por la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en abril de 2004, pero no fueron aprobadas.

Subcomisión de las Naciones Unidas para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos, *Responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos*.

<https://digitallibrary.un.org/record/501576>

- ¹⁶ Pacto Mundial de Naciones Unidas, *Los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas*.
<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>
- ¹⁷ OIT, *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, adoptada en 1977 y enmendada en 2000, 2006 y 2017.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf
- ¹⁸ OIT, *Declaración de Filadelfia*, 1944.
<https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>
- ¹⁹ OIT, *Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa*, 2008.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf
- ²⁰ OIT, *Declaración del Centenario de la OIT*, 2019.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf
- ²¹ OIT, *Resolución relativa al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, 2016.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_498373.pdf
- ²² CoE, *Recomendación del Comité de Ministros sobre Derechos Humanos y Empresas*, 2016. [en inglés]
<https://edoc.coe.int/en/fundamental-freedoms/7302-human-rights-and-business-recommendation-cmrec20163-of-the-committee-of-ministers-to-member-states.html>
En el marco del Programa Europeo de Educación en Derechos Humanos para Profesionales del Derecho del Consejo de Europa (HELP) se elaboró un manual sobre "Los derechos humanos y las empresas: manual para profesionales del derecho" [en inglés]
<https://rm.coe.int/business-and-human-rights-a-handbook-of-legal-practitioners/168092323f>
Se ha creado una plataforma en línea para los derechos humanos y las empresas con el fin del supervisar la evolución de la aplicación de la Recomendación.
https://search.coe.int/cddh/Pages/result_details.aspx?ObjectId=090000168088ae09
La Plataforma aún no está operativa, pero actualmente se está recogiendo todo el material relevante. Cualquier avance en los trabajos se comunica al CDDH (Comité Directivo de Derechos Humanos), en el que la CES tiene la condición de observador permanente.
- ²³ La Recomendación desarrolla el acceso a los recursos judiciales, basándose en la experiencia y las normas jurídicas del Consejo de Europa en la materia (responsabilidad civil y penal, reducción de las barreras judiciales, asistencia jurídica, reclamaciones colectivas, etc.). Hace especial hincapié en las necesidades de protección adicional de los trabajadores, los niños, los pueblos indígenas y los defensores de los derechos humanos. La Sección V de la Recomendación establece que los Estados miembros deben exigir a las empresas que respeten los derechos de los trabajadores en su territorio y a través de sus operaciones en el extranjero y que impliquen a los interlocutores sociales en la definición y aplicación de las políticas sobre estas cuestiones.
CoE, *Recomendación del Comité de Ministros sobre Derechos Humanos y Empresas*, 2016, cit.
"Sección V: Protección adicional de los trabajadores
58. Los Estados miembros deberían exigir que las empresas comerciales respeten los derechos de los trabajadores y las trabajadoras cuando operen en su jurisdicción territorial y, según proceda, en todas sus operaciones en el extranjero cuando estén domiciliadas dentro de su jurisdicción.
59. Los Estados miembros deberían redoblar esfuerzos para cumplir con sus obligaciones con respecto a los trabajadores y trabajadoras, al amparo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, la Convención Europea de Derechos Humanos, la Carta Social Europea, la Carta Social Europea (revisada) y los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo con respecto, en particular, a la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva, la prohibición de la discriminación, el trabajo infantil y el trabajo forzado, y otros instrumentos internacionales relevantes, incluyendo aquellos relacionados con la salud y seguridad de las trabajadoras y los trabajadores y las personas que trabajan en la economía informal.

-
60. Los Estados miembros deberían involucrar a los interlocutores sociales en la elaboración y ejecución de las políticas sobre temas que sean particularmente sensibles en relación con los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.”
- 24 Además de los instrumentos mencionados, en 2010 la Asamblea Parlamentaria del CdE adoptó una recomendación, una resolución y un informe sobre los derechos humanos y las empresas, que contiene información relevante de interés, así como la petición de
- instrumentos jurídicos complementarios (convenio o protocolo del CEDH),
 - hacer cumplir los sistemas de supervisión, por ejemplo, los relacionados con la Carta Social Europea,
 - establecer el vínculo con las acciones que los Estados miembros puedan llevar a cabo en las áreas de contratación pública/inversión ética, etc.
- <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-DocDetails-EN.asp?FileID=12991&lang=EN>
- En un proyecto de resolución más reciente se pide, entre otras cosas, que se revisen las normas que rigen los litigios privados transnacionales, como el Reglamento Roma II (que establece la ley aplicable en los litigios transnacionales), con el fin de garantizar el acceso a los recursos para las víctimas de abusos de las empresas en terceros países y asegurar un mejor acceso a las pruebas y abordar la inversión de la carga de la prueba en los casos de derechos humanos..
- <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=22985&lang=en>
- 25 OCDE, *Líneas Directrices para las Empresas Multinacionales*, 2011.
<https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>
- 26 OCDE, *Guía de debida diligencia para una conducta empresarial responsable*, 2018.
<https://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf>
- 27 Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 22 de octubre de 2014 por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014L0095&from=EN>
- 28 Reglamento (UE) No 995/2010 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 20 de octubre de 2010 por el que se establecen las obligaciones de los agentes que comercializan madera y productos de la madera.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010R0995&from=EN>
- Reglamento (UE) 2017/821 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 17 de mayo de 2017 por el que se establecen obligaciones en materia de diligencia debida en la cadena de suministro por lo que respecta a los importadores de la Unión de estaño, tantalio y wolframio, sus minerales y oro originarios de zonas de conflicto o de alto riesgo.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:L:2017:130:FULL&from=EN>
- 29 La Resolución de 2015 sobre el segundo aniversario del derrumbe del edificio Rana Plaza y estado del Pacto de Sostenibilidad afirma que "es necesario que la UE legisle para hacer obligatoria jurídicamente la diligencia debida para las empresas de la UE que externalizan la producción a terceros países, con medidas vinculantes para garantizar la trazabilidad y la transparencia, de acuerdo con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y con las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales"
- Resolución del Parlamento Europeo, de 29 de abril de 2015, sobre el segundo aniversario del derrumbamiento del edificio Rana Plaza y los progresos del Pacto de Sostenibilidad con Bangladés (2015/2589(RSP)), par 23.*
http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2015-0175_ES.pdf
- La Resolución de 2016 sobre responsabilidad de las empresas por violaciones graves de los derechos humanos en terceros países pedía a la UE y a los Estados miembros "que adopten normas claras que dispongan que las empresas establecidas en su territorio o jurisdicción deben respetar los derechos humanos en todas sus operaciones y en todos los países y contextos en los que operan, así como en lo referente a sus relaciones comerciales, también fuera de la Unión; considera que las empresas, según su tamaño y capacidades, incluidos los bancos y otras entidades financieras o de crédito que operan en terceros países, deben cerciorarse de que cuentan con sistemas para la evaluación de los riesgos y mitigación de los posibles efectos negativos relacionados con los derechos humanos, el trabajo, la protección del medio ambiente y los aspectos relacionados con catástrofes de sus operaciones y sus cadenas de valor; insta a los Estados miembros a evaluar periódicamente la adecuación de dichas normas y solventar las deficiencias". La Resolución también resaltaba la

necesidad de iniciativas para garantizar los recursos adecuados y el acceso a la justicia en caso de violación de los derechos humanos en las operaciones de las empresas.

Resolución del Parlamento Europeo de 25 de octubre de 2016 sobre la responsabilidad de las empresas por violaciones graves de los derechos humanos en terceros países (2015/2315(INI)), par. 18.

http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2016-0405_ES.pdf

- ³⁰ El Compromiso incluía también el llamamiento a la “aplicación de normas obligatorias de diligencia debida en materia de derechos humanos en lo que respecta a las operaciones comerciales, las inversiones, las relaciones comerciales y las cadenas mundiales de suministro”.

Compromiso sobre Empresas y Derechos Humanos [en inglés]

<https://responsiblebusinessconduct.eu/wp/2019/03/16/pledge-on-business-and-human-rights/>

- ³¹ Grupo de Trabajo sobre Conducta empresarial responsable. *Plan de acción de la UE en la sombra sobre la aplicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos en la UE*, 2019. [en inglés]

<https://responsiblebusinessconduct.eu/wp/wp-content/uploads/2019/03/SHADOW-EU-Action-Plan-on-Business-and-Human-Rights.pdf>

- ³² *Conclusiones del Consejo de la UE sobre las cadenas de valor mundiales responsables*, 2016.

<http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8833-2016-INIT/es/pdf>

- ³³ *Conclusiones del Consejo de la UE sobre las empresas y los derechos humanos*, 2016.

<http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10254-2016-INIT/es/pdf>

- ³⁴ CESE, *Documento informativo de la Sección Especializada de Relaciones Exteriores sobre La responsabilidad social de las empresas como efecto multiplicador en los acuerdos de asociación de la UE (comercio, inversión y cooperación/desarrollo)*, 2015.

<https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/information-reports/corporate-social-and-societal-responsibility>

CESE, *Dictamen sobre El trabajo digno en las cadenas mundiales de suministro*, 2016.

<https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/decent-work-global-supply-chains>

También es relevante en este ámbito el *Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establece un instrumento financiero para la promoción de la democracia y los derechos humanos a escala mundial*.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012AE2262&from=ES>

- ³⁵ Véase, entre otros: ActionAid International, Amnistía Internacional, Anti-Slavery International, Clean Clothes Campaign, European Coalition for Corporate Justice (ECCJ), Federación Internacional de Derechos Humanos (FIDH), *Declaración conjunta – Las ONG celebran la iniciativa de los parlamentarios europeos sobre conducta empresarial responsable*, 2019. [en inglés]

<https://amnestyeu.azureedge.net/wp-content/uploads/2019/03/NGOs-welcome-MEP-initiative-on-responsible-business-conduct-18-march.pdf>

P. Blommer (BHRR) and C. Saller (ECCJ), *Why von der Leyen must put rights at core of business*, 2019. <http://corporatejustice.org/news/16781-why-von-der-leyen-must-put-rights-at-core-of-business>

ECCJ, *Evidence for mandatory HRDD legislation*, 2018.

http://corporatejustice.org/policy-evidence-mhrdd-november-2018-final_1.pdf

ECCJ, *Position Paper – Key features of mandatory human rights due diligence*, 2018.

http://corporatejustice.org/eccj-position-paper-mhrdd-final_june2018_3.pdf

ECCJ, *Launch of "BHRinLaw" Website to track State initiatives on Corporate Accountability and Access to Remedy*, 2019.

<http://corporatejustice.org/news/5552-launch-of-bhrinlaw-website-to-track-state-initiatives-on-corporate-accountability-and-access-to-remedy>

ClientEarth and Global Witness, *Strengthening corporate responsibility. The case for mandatory due diligence in the EU to protect people and the planet*, 2019.

<https://www.documents.clientearth.org/wp-content/uploads/library/2019-07-23-strengthening-corporate-responsibility-the-case-for-mandatory-diligence-in-the-eu-to-protect-people-and-the-planet-coll-en.pdf>

E. Choidas (ShareAction), L. Cunha (ActionAid International), R. Owens (Global Witness), *Human rights and green finance: friends or foes?*, 2019.

<https://www.euractiv.com/section/energy-environment/opinion/human-rights-and-green-finance-friends-or-foes/>

The Textilbündnis initiative.

<https://en.textilbuendnis.com/en/>

³⁶ Respuestas al Parlamento Europeo. Cuestionario al Comisario propuesto Didier Reynders (Comisario propuesto para la cartera de Justicia).

<https://www.europarl.europa.eu/resources/library/media/20190930RES62774/20190930RES62774.pdf>

Audiencia del Comisario propuesto Didier Reynders (Comisario propuesto para la cartera de Justicia) 2 de octubre 2019. [acta, redactada en los idiomas originales de los intervinientes]

<https://www.europarl.europa.eu/resources/library/media/20191002RES63250/20191002RES63250.pdf>

Traducido por Internacional CEC UGT