Guía de buenas prácticas de inversiones responsables en el Sur Global

Directrices para la protección de los derechos humanos y la sostenibilidad del planeta por parte de agentes valencianos y empresas sobre cómo lograr acciones sin daño, proteger las vidas humanas y la naturaleza

Alianza por la Solidaridad

Member of actionaid

GENERALITAT VALENCIANA
Conselleria de Participació, Transparència, Cooperació i Qualitat Democràtica

Elaboración del diagnóstico:
Tani Vásquez, Almudena Moreno

Coordinación del diagnóstico:
Alianza por la Solidaridad

Edición:
Alianza por la Solidaridad

Financiación:
Generalitat Valenciana

Diseño y maquetación:
Miguel Alonso Oleaga

Fotografías:
Pedro Armestre para Alianza por la Solidaridad

Este documento se puede copiar y distribuir en cualquier medio o formato, siempre y cuando reconozca y referencie adecuadamente la autoría.

No se puede utilizar el manual para ninguna finalidad comercial.

© Alianza por la Solidaridad 2020

www.alianzaporlasolidaridad.org

Está publicación ha sido realizada con el apoyo financiero de la Generalitat Valenciana. El contenido de dicha publicación es responsabilidad exclusiva de Alianza por la Solidaridad y no refleja necesariamente la opinión de la Generalitat Valenciana en el marco del proyecto Defendiendo a quienes defienden los derechos, el medio ambiente y los recursos naturales en las comunidades del Sur global de la convocatoria de Educación para la Ciudadanía Global de 2018.

Guía de buenas prácticas de inversiones responsables en el Sur Global

Directrices para la protección de los derechos humanos y la sostenibilidad del planeta por parte de agentes valencianos y empresas sobre cómo lograr acciones sin daño, proteger las vidas humanas y la naturaleza

Tabla de contenido

Introducción 7

Metodología 11

1. MARCO NORMATIVO 13

A. Marco normativo internacional - aspectos relevantes sobre derechos humanos y empresas 13

A.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos 13

A.2. Pacto de Derechos Civiles y Políticos 14

A.3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales 15

A.4. Principales Tratados Internacionales de Derechos Humanos 16

A.5. El derecho al desarrollo 17

A.6. Normas Internacionales del Trabajo 18

A.7. Otras normas y directrices internacionales 18

A.7.1. Directrices de la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE) para Empresas Multinacionales 18

A.7.2. El Pacto Mundial de Naciones Unidas 26

A.8. Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos 27

B. Marco normativo nacional y europeo sobre empresas y derechos humanos 28

B.1. Plan de Acción de la Unión Europea para los Derechos Humanos y la Democracia (2020-2024) 28

B.2. Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible (España) 31

B.3. Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos 33

B.4. Panorama actual acerca de la "Debida Diligencia" empresarial en el marco de la Unión Europea 35

C. Una propuesta en marcha – Creación de un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre empresas y Derechos Humanos 37

2. EN BUSCA DE BUENAS PRÁCTICAS: AGENTES VALENCIANOS NOS EXPLICAN SU EXPERIENCIA EN EL SUR GLOBAL 41

A. Panorama General 41

A.1. ¿Cuál debería ser el rol de los agentes valencianos en el objetivo de apoyar y potenciar que se respeten las recomendaciones, los Derechos Humanos y el medioambiente del Sur Global en el marco de las inversiones empresariales? 42

A.1.1. La obligación del Estado es PROTEGER los Derechos Humanos 42

A.1.3. El rol de las organizaciones con base en la sociedad civil en la defensa de los Derechos Humanos frente a las actuaciones empresariales 44

A.1.4. El rol desde el ámbito universitario – Investigar y actuar para la transformación social 45

A.2. ¿Qué se está haciendo en la Comunitat Valenciana en defensa de los Derechos Humanos del Sur Global? 47

A.2.1. Acciones desde la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de la Generalitat Valenciana 48

A.2.3. Retos y cuestiones actuales desde una perspectiva académica Reflexiones con Adoración Guamán 52

B. Prácticas empresariales valencianas 54

3. RECOMENDACIONES Y ACCIONES DE BUENAS PRÁCTICAS EN INTERVENCIONES INTERNACIONALES 57

A. Recomendaciones 57

4. CONCLUSIONES 65

Cartão de Eleitor
Cartão Nº
14974131
PROJECTO CORREDOR DE NACALA
CONTROLO CADASTRAL
Km
SELO
CARAC.
FAMÍLIA
RESPONSÁVEL
CADASTRADOR
DATA

Introducción

La crisis económica, social y del empleo en el año 2008 trajo como consecuencia graves impactos multidimensionales sobre las sociedades, la naturaleza y el sistema económico en el mundo. Ante esto, se empieza a reforzar la idea ya existente de la urgente necesidad de un consenso internacional sin precedentes sobre la implementación de cambios respecto de la articulación y gestión de las actividades económicas y sobre el modo de negocio dominante a nivel mundial. En el año 2009 la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó en su 95 sesión plenaria una resolución producto de la Conferencia sobre la crisis financiera y económica mundial y sus efectos sobre el desarrollo, luego de que tuviera lugar un encuentro entre los Jefes de Estado y de Gobierno y Altos Representantes, en Nueva York, del 24 al 30 de junio de 2009.[1]

Esta resolución puso al descubierto que el mundo se hallaba ante la peor crisis financiera y económica desde la Gran Depresión, con efectos de enorme gravedad para todos los países en términos de desempleo, pobreza, hambre y desaceleración del crecimiento mundial. Entre los importantes factores subyacentes a esta situación se identificaron las políticas macroeconómicas incoherentes y poco coordinadas y las reformas estructurales inadecuadas, que produjeron resultados macroeconómicos globales insostenibles. Naciones Unidas llamó la atención sobre cómo el hecho de que no se hiciera suficiente hincapié en el desarrollo humano equitativo venía contribuyendo a crear desigualdades notables entre los países y los pueblos. Las debilidades de carácter sistémico también contribuyeron al desencadenamiento de la crisis, demostrando la inminente necesidad de una intervención más efectiva de parte de los gobiernos a fin de lograr un equilibrio apropiado entre el interés del mercado y el interés público.[2] Sin embargo, aunque son reconocidas las graves repercusiones de la crisis sobre las sociedades, y en especial, sobre los pueblos de los países en desarrollo según Naciones Unidas, también se da una gran motivación hacia los Estados para que promuevan el crecimiento económico sostenido y estimulen los beneficios fiscales, lo que promueve de manera directa que ante el contexto global de desigualdad diferentes sectores económicos como la agricultura y la generación de energía encuentren su nicho en países empobrecidos del Sur Global.

Actualmente, continúa siendo un reto global poder compatibilizar de facto la igualdad socio-económica de los países y el desarrollo sostenible y humano. Es por esto, que diferentes organizaciones con base en la sociedad civil como Alianza por la Solidaridad, hacen un llamado a la responsabilidad por parte de los principales actores económicos como las empresas y las administraciones públicas, para que basados en las evidencias recogidas tras arduos estudios participativos logren dejar a un lado la romantización y voluntariedad del cumplimiento de los Derechos Humanos y la normativa internacional sobre sus propias actuaciones. En cambio, dicha normativa debe pasar a ocupar el lugar de obligatoriedad a efectos jurídicos que reclaman los

1 Generalitat Valenciana; Diagnóstico de las prácticas de responsabilidad social empresarial en la Comunitat Valenciana, 2016, p. 13. Documento consultado en: http://www.indi.gva.es/documents/161328139/162728603/Estudios+Econ%C3%B3micos_N%C2%BA%202+-+Diagn%C3%B3stico+de+las+pr%C3%A1cticas+de+responsabilidad+social+empresarial+en+la+Comunitat+Valenciana/00e9bd3b-4a68-4658-8aac-0605fbc9725a

2 Documento consultado en: http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/63/303

pueblos más afectados en compañía de los movimientos sociales. Es en esta lógica de defensa, lucha y resistencia ante numerosos casos de abusos y violencias por parte de actores públicos y privados, que diferentes pueblos y comunidades del Sur Global se levantan ante un orden económico autoritario que los oprime.

La globalización neoliberal, al actuar como telón de fondo en el que se desenvuelven las empresas transnacionales, genera mutaciones importantes en los principios democráticos legitimadores de las normas jurídicas. La reaparición de la Lex Mercatoria, término rescatado por la doctrina, aproxima al funcionamiento de los sistemas feudales de poder y regulación más que a sistemas de garantías universales. Las nuevas instituciones sobre las que bascula la construcción del nuevo Derecho Global del Comercio, la Organización Mundial del Comercio (OMC), el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional (FMI), se estructuran sobre reglas poco transparentes y básicamente antidemocráticas.[3]

Los derechos de las empresas transnacionales se reenvían al Derecho Comercial Global, que utiliza las siguientes instituciones jurídicas: la bilateralidad contractual como eje de su funcionamiento; la bilateralidad asimétrica en fondo y forma; los laudos arbitrales de expertos, cuyos fallos tienen mayor eficacia que las sentencias y recomendaciones de tribunales y organizaciones internacionales, ya que la sanción económica es fulminante en caso de incumplimiento; el poder judicial internacional se modifica en favor de expertos, lo que provoca la quiebra de uno de los pilares de los Estados de Derecho; y por último, los grandes bufetes de abogados se convierten en los asesores y representantes de las empresas transnacionales, desarrollando una labor más cercana a creadores de normas que a meros intérpretes de las mismas. Son la expresión formal del poder político y económico de las multinacionales.[4]

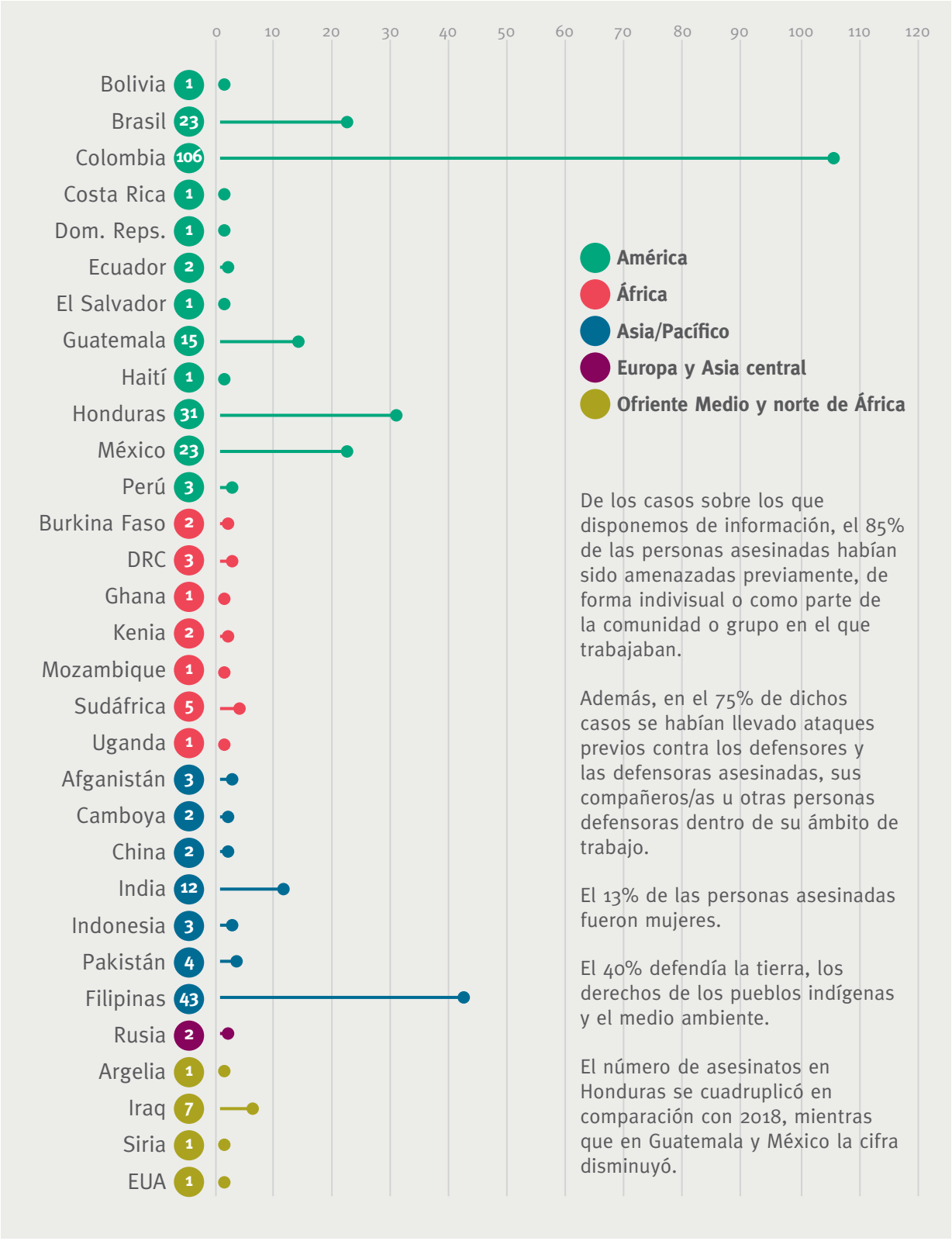
Unas de las consecuencias más graves son los conflictos socio-ambientales ocasionados por empresas que violan toda norma de respeto a los Derechos Humanos, como describe el Informe Análisis Global de Front Line Defenders 2019, el derecho a la tierra, el medio ambiente y los derechos de los pueblos indígenas siguen siendo los más peligrosos de defender debido a la explotación de los recursos naturales con fines lucrativos, combinada con una corrupción desenfrenada, unos Gobiernos débiles y una pobreza sistémica. Tal y como señaló el relator especial sobre la pobreza extrema y los derechos humanos, Philip Alston, la prisa por obtener beneficios y crear modelos de desarrollo basados en la extracción de recursos es extremadamente cortoplacista. En 2019, Front Line Defenders registró el asesinato de 304 defensores y defensoras. El 40 % defendía la tierra, los derechos de los pueblos indígenas y el medio ambiente. La falta de marcos normativos vinculantes a nivel internacional es uno de los factores que contribuye a los riesgos a los que se enfrentan las y los defensores de derechos humanos, como lo es la creencia de que los megaproyectos, incluso cuando cuentan con garantías ambientales, son esenciales para el «desarrollo», a pesar de las objeciones de las comunidades locales.[5]

3 Zubizarreta, Juan., *Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos: historia de una asimetría normativa,* Ed. Hegoa., Madrid, 2009, p. 29.

4 *Idem.*

5 Análisis global de Front Line Defenders 2019. Documento consultado en: https://www.frontlinedefenders.org/sites/default/files/spanish_-_global_analysis_2019_web.pdf

Gráfico 1. Gráfico de personas defensoras de Derechos Humanos asesinadas en 2019.



FUENTE: Informe Análisis global de Front Line Defenders 2019, pág. 4.

Por su parte, Alianza por la Solidaridad trabaja en la recopilación de información de fuentes primarias a través de sus proyectos, tanto desde el Sur Global como desde el Norte, para lograr junto con las comunidades afectadas contar con datos que permitan trazar nuevas iniciativas que contribuyan a dar alternativas de solución a los conflictos socioambientales derivados de

las actividades económicas por parte de numerosas empresas transnacionales (en adelante ETN). Entre los resultados de estos proyectos se han obtenido diversas oportunidades de colaboración y diálogo entre comunidades y organizaciones sociales con la finalidad de documentar los casos y aumentar su visibilización. También se han realizado documentales y encuentros de sensibilización basados en la experiencia contada desde las propias comunidades, en especial desde las experiencias de mujeres defensoras de Derechos Humanos. Es de esta manera como se ha ido marcando el camino hacia la construcción de la presente guía.

Uno de estos proyectos es *Defendiendo a quienes defienden los derechos, el medio ambiente y los recursos naturales en las comunidades del Sur global,* financiado en el marco de proyectos de Educación para la Ciudadanía Global de 2018 de la Generalitat Valenciana. Este proyecto tiene como base trabajar para implicar a la ciudadanía de la Comunitat Valenciana en la promoción de un modelo de desarrollo sostenible y prácticas que aseguren una justicia global y la protección de todas las defensoras y defensores de Derechos Humanos en las comunidades del Sur.

Como objetivo principal esta guía se propone recoger de manera sencilla las directrices a considerar en inversiones en el Sur Global para que sean respetuosas con el Medioambiente, los Derechos Humanos y las comunidades que habitan en dicho territorio. La necesidad de que exista una mayor difusión, cumplimiento y rendición de cuentas acerca de los lineamientos normativos sobre Derechos Humanos y empresas por parte de los diferentes actores públicos y privados en la Comunitat Valenciana, así como un diálogo constante con las comunidades del Sur Global, es lo que motiva la realización de esta guía de buenas prácticas.

Estamos convencidas de que las actuaciones empresariales deben dar un giro a sus principales intereses, sabemos que el crecimiento económico es en la actualidad el principal objetivo de las ETN. No obstante, también mantenemos nuestro esfuerzo y trabajo por recordar a los actores empresariales que existen estrategias innovadoras aún por ser exploradas, aquellas que además de reconocer los Derechos Humanos también garantizan prácticas respetuosas con la naturaleza y el desarrollo económico equitativo de las comunidades. Las estrategias innovadoras basadas en el desarrollo sostenible y que guardan un enfoque basado en Derechos Humanos deben dejar de ser una opción para convertirse en el nuevo paradigma del orden económico mundial. Creemos que desde una perspectiva transformadora, las empresas son parte fundamental de la sociedad y en este sentido tienen la gran capacidad de decidir emprender sus acciones a favor del cambio hacia una economía socialmente responsable y realmente sostenible, la cual priorice la necesidad de comprender la multiplicidad de contextos a nivel global y el derecho al desarrollo en relación a la autodeterminación de los pueblos y los Derechos Humanos.

Metodología

La presente guía de buenas prácticas está realizada principalmente a través del análisis de la información recopilada a través de entrevistas semiestructuradas a agentes valencianos responsables de inversiones en el exterior o de incentivar y orientar las mismas, lo anterior con el objetivo de contar con fuentes primarias de información. Los agentes entrevistados hacen parte de diferentes sectores de la sociedad como lo son la administración pública, las universidades, las organizaciones sociales y con una mayor implicación las empresas. Las entrevistas fueron realizadas en la Comunitat valenciana a través de encuentros presenciales o virtuales respectivamente.

Además de las entrevistas, fue analizada información consultada a partir de documentación existente, es decir, otros estudios de investigación o informes producidos por organizaciones y actores públicos y privados. También, fuentes de normativa internacional como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los Principios rectores de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos Y Empresas; así como normativa del ámbito europeo, español y autonómico de la Comunitat valenciana.

El contenido del presente documento está distribuido en cuatro apartados de la siguiente manera: una primera parte corresponde a la explicación del principal marco normativo internacional, nacional y autonómico existente, haciendo mención sobre el Enfoque Basado en Derechos Humanos y la perspectiva de género, y de manera enfática, sobre el instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre empresas y Derechos Humanos que adelanta el grupo de trabajo intergubernamental después de que el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas adoptara la Resolución 26/9 en el año 2014; el segundo apartado está dedicado a dar a conocer

referencias de buenas prácticas por parte de agentes valencianos (empresas, universidades, administración pública y organizaciones sociales) cuyas acciones han repercutido de manera directa o indirecta sobre las inversiones realizadas en el Sur Global; en el tercer apartado se expondrán las recomendaciones y propuestas por parte de agentes valencianos y de Alianza por la Solidaridad desde su experiencia, acerca de cómo se deberían desarrollar unas buenas prácticas a la hora de realizar inversiones en el Sur Global que beneficien a las poblaciones locales, y sobre todo, reconozcan sus Derechos Humanos; finalmente, se darán a conocer las conclusiones obtenidas a partir de la realización del presente documento, así como de aquellas conseguidas a través de la ejecución del proyecto marco de esta actividad.

1

MARCO NORMATIVO

A. Marco normativo internacional - aspectos relevantes sobre derechos humanos y empresas

La Carta Internacional de Derechos Humanos esta conformada por tres documentos principales: La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos) (1966), y El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).

España ratificó cada uno de los Pactos que componen la Carta Internacional de Derechos Humanos el día 27 de abril de 1977.

A.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos

La DUDH fue adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948. Surge como respuesta a los actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad cometidos durante la Segunda Guerra Mundial. La Declaración contiene 30 derechos y libertades que marcan un hito para la historia de la humanidad, dado que es la primera vez en la cual mediante un acuerdo global se señala que todos los seres humanos son libres e iguales con independencia de su sexo, color, creencias, religión u otras características. Los derechos que se incluyeron siguen siendo la base del derecho internacional de los derechos humanos. Actualmente, la Declaración sigue en vigencia, siendo este el documento más traducido del mundo.

En su preámbulo, la Declaración reconoce que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana, recordando que una concepción común de estos derechos y libertades es de gran importancia para el pleno cumplimiento de dicho compromiso. El respeto a estos derechos y libertades debe asegurar mediante medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción.

La Conferencia Mundial de Derechos Humanos celebrada en Viena en 1993, en una resolución de máxima importancia, estableció que todos los derechos humanos son universales, indivisibles e interdependientes y están relacionados entre sí. La comunidad internacional debe valorarlos de una forma global, justa y equitativa. Además, obliga a rendir cuentas en el marco del Estado de Derecho desde la inclusión y participación de la ciudadanía.

En cuanto a los derechos civiles y políticos estos se regulan en los artículos 3-21 y los económicos y sociales en 22-27. Estos últimos regulan el derecho al trabajo, salario equitativo, descanso, vacaciones, nivel de vida adecuado, educación, sanidad, participación en la vida cultural, entre otros.

En 1966, cuando además estaba demostrado que la Carta en sí misma no evitaba los conflictos armados que surgieron a partir de 1948, la ONU aprobó dos pactos más cuya función era reforzar los 30 artículos de la Declaración inicial: el Pacto de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. A partir de entonces, los dos pactos y la Declaración de 1948 conformaron lo que ahora se conoce como la Carta de los Derechos Humanos.

A.2. Pacto de Derechos Civiles y Políticos

Aunque finalmente fue aprobado en diciembre de 1966, no entró en vigor hasta diez años más tarde el 23 de marzo de 1976. Consta además de un preámbulo, de 53 artículos que recogen los Derechos Civiles y Políticos y explican las supervisión de los mismos por parte del sistema de Naciones Unidas. Estos derechos persiguen la protección de los seres humanos contra los abusos de autoridad del gobierno en aspectos relativos a la integridad personal, a cualquier ámbito de la libertad y a la existencia de la legalidad y garantías específicas en procedimientos administrativos y judiciales.[6]

En su Parte I, Art. 1.1 y 1.2, este pacto establece uno de los derechos en los que comunidades y movimientos sociales han centrado su defensa ante la crisis generada por los principios neoliberales y el reconocimiento de los Derechos Humanos,[7] el derecho a la autodeterminación de los pueblos es el derecho de las naciones a establecer libremente y sin interferencias externas su condición política y su desarrollo económico, social y cultural, para lo que deben disponer libremente de sus riquezas y recursos naturales. Este derecho fue incluido en los Pactos en virtud de que en la época de su adopción diversos países se independizaban de regímenes coloniales y era fundamental reconocer su derecho a elegir sus formas de gobierno y desarrollo.

La libre determinación de diversas comunidades negras, indígenas y campesinas como principales grupos afectados, se encuentra basada en aspectos culturales propios de su cosmovisión y de la reivindicación de su historia, lo que se ha configurado generación tras generación como un entramado de formas específicas de vivir y relacionarse dentro y fuera de sus comunidades. Muchos de estos principios de vida se encuentran estrechamente relacionados con el derecho a la vida, a la tierra y al agua, protegiendo además las actividades económicas autóctonas de cada grupo, las cuales son realizadas a una escala de subsistencia. La privatización de estos derechos por parte de las ETN y los Estados ha violentado sistemáticamente este derecho hasta acabar no solo con los bienes y recursos de las comunidades, si no con la vida de personas defensoras y la destrucción visible en el desequilibrio natural de los ecosistemas a nivel global. En este sentido, el derecho a la libre determinación del que son titulares los pueblos es interdependiente al derecho al agua, a la tierra y a la vida.

Entre otros Derechos Humanos relevantes en relación con las empresas, el art. 6 hace referencia al derecho a la vida, sobre este derecho es de carácter urgente movilizarse si tenemos en cuenta

6 CNDH MX., Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y su Protocolo Facultativo., México D.F, 2012, Pág. 4. Documento consultado en https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/7_Cartilla_PIDESCyPF.pdf

7 Art. 1.1. Todos los pueblos tienen el derecho de libre determinación. En virtud de este derecho establecen libremente su condición política y proveen asimismo a su desarrollo económico, social y cultural.

Art. 1.2. Para el logro de sus fines, todos los pueblos pueden disponer libremente de sus riquezas recursos naturales, sin perjuicio de las obligaciones que derivan de la cooperación económica internacional basada en el principio del beneficio recíproco, así como del derecho internacional. En ningún caso podrá privarse a un pueblo de sus propios medios de subsistencia.

tal y como se describió anteriormente los cientos de muertes causadas con total premeditación a personas defensoras. Por su parte, el art. 8 establece que nadie podrá ser sometido a esclavitud, respecto a esto, la ausencia de derechos laborales y el constante riesgo al que se ven expuestos miles de personas trabajadoras que día a día denuncian una profunda precariedad que les somete a ellas y a sus familias a preservar puestos de trabajo bajo explotación, es una de las caras de la esclavitud propia de los principios neoliberales del S. XXI. Avanzando, en el art. 17 se reafirma que nadie podrá ser objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y reputación. La criminalización de líderes/as sociales por el hecho de defender sus derechos y los de sus comunidades, es una de las formas más frecuentes de violencia a la que se ven expuestos, en muchos de los casos viéndose enfrentados a complejos procesos judiciales y amenazas contra sus vidas y las de sus familias. Asimismo, los artículos 21 y 22 reconocen el derecho a la reunión pacífica y el derecho a asociarse libremente para la protección de sus intereses.

A.3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Al igual que el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, este pacto fue adoptado el 16 de diciembre de 1966, sin embargo, su entrada en vigor ocurrió el 3 de enero de 1976. Los derechos económicos, sociales y culturales se consideran derechos de igualdad material por medio de los cuales se pretende alcanzar la satisfacción de las necesidades básicas de las personas y el máximo nivel posible de vida digna. Este pacto consta además de su preámbulo, de 31 artículos que establecen los derechos Económicos, Sociales y Culturales y explican la supervisión de los mismos por parte del sistema de Naciones Unidas.

Al igual que en el PIDCP, el PIDESC establece en la parte I, artículo 1 el derecho que tienen los pueblos a la libre determinación. En los artículos 6 y 7 los Estados parte reconocen el derecho a trabajar, asimismo se definen en general las condiciones mínimas equitativas y satisfactorias con las que debe cumplir cualquier puesto de trabajo. Frente a los conflictos socioambientales desencadenados por ETN, las acciones de defensa de líderes/as y comunidades reivindican en su conjunto los derechos laborales en el marco de múltiples situaciones. Por ejemplo, la labor misma de quienes defienden los Derechos Humanos no es reconocida ni por parte de los Estados, ni por parte de la sociedad en general como un trabajo remunerado. Otra de las situaciones que se reclaman hace referencia a los altos índices de pobreza multidimensional y desempleo que recae sobre las comunidades afectadas, principalmente a causa del abandono del Estado en su obligación de proteger, siendo una realidad que en un gran número de ellas no exista un mínimo de servicios públicos como agua potable o alcantarillado. Por esta razón, las empresas entran a jugar un papel de manipulación de las necesidades básicas insatisfechas existentes que se convierten en moneda de cambio para muchas de las personas que habitan en las comunidades, y a quienes no les queda más remedio para su supervivencia que ofrecerse como trabajadoras para estas grandes industrias, quienes, a su vez, menoscaban de manera sostenida los ecosistemas naturales de la zona.

El artículo 8 compromete a los Estados parte a que garanticen el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. Tal y como lo demuestran diversos estudios como los elaborados por Alianza por la Solidaridad, las personas que se identifican con algún símbolo, grupo o comunidad que se oponga a los intereses económicos y políticos de las ETN, corren peligro de ser amenazadas e intimidadas en contra de sus vidas, tanto ellas como sus familias.

Avanzando hacia el art. 13, este reconoce el derecho de toda persona a la educación, además compromete a los Estados parte a capacitar a todas las personas para participar efectivamente en una sociedad libre, favorecer la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y entre todos los grupos raciales, étnicos o religiosos, y promover las actividades en pro del

mantenimiento de la paz. Pues bien, este es otro de los principales temas de discusión y trabajo por parte de defensores/as y movimientos sociales, la razón es la necesidad de cuestionar el sistema de educación tradicional que impera en el mundo actual, el cual se ha fundamentado históricamente en la opresión social, cultural, económica y política desde el Norte hacia el Sur Global. Las luchas sociales en este aspecto exigen con claridad un nuevo modelo de educación transformadora que fortalezca la ciudadanía global, que tenga en cuenta la diversidad cultural como elemento de transformación social, la realidad sociohistórica de las comunidades que han sido oprimidas durante siglos como las negras e indígenas, los modelos de desarrollo propios de cada una de ellas y la existencia de las epistemologías del Sur Global como alternativas ante un cambio de paradigma.

A.4. Principales Tratados Internacionales de Derechos Humanos

Además de la Carta Internacional de Derechos Humanos, la ONU ha identificado nueve Tratados Internacionales de Derechos Humanos fundamentales, a saber:[8]

- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979).
- Convención Contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (1984).
- Convención sobre los Derechos del Niño (1989).
- Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990).
- Convención Internacional para la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas (2006).
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006).

8 Para obtener un panorama general de todas las convenciones internacionales fundamentales de derechos humanos y los protocolos adicionales, consulte el siguiente sitio: https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CoreInstruments.aspx

A.5. El derecho al desarrollo

El derecho al desarrollo es de muy reciente data, habiendo surgido en los años 70 junto a otros derechos humanos de la tercera generación, también denominados **derechos de la solidaridad**. Este derecho, junto con el derecho a la paz, el derecho al medio ambiente, el derecho a disfrutar del patrimonio común de la humanidad o el derecho a la asistencia humanitaria cierra, por el momento, el proceso de evolución de los derechos humanos iniciado con la Revolución francesa.[9]

Han sido sobre todo autores procedentes del Sur Global, fundamentalmente de África, los que han impulsado la elaboración doctrinal del derecho al desarrollo como derecho humano. La primera definición de éste fue realizada por el jurista senegalés Keba M'Baye en la conferencia sobre la materia que pronunció en la sesión inaugural del Curso de Derechos Humanos de Estrasburgo en 1972.[10]

Su fundamento se basa en el reconocimiento de que los países tienen un grado de desarrollo desigual, de que las relaciones internacionales son asimétricas respecto a los países empobrecidos, y que éstos tienen derecho a reparaciones directas o compensadas.[11] El artículo 8 nombra los componentes de este derecho: el derecho a la alimentación, a la salud, a la educación, a la vivienda, al empleo, a la participación popular, al reparto equitativo de los beneficios, a la eliminación de todas las injusticias sociales por medio de reformas económicas, entre otros.[12]

Los dos planos más importantes de su contenido son la perspectiva nacional e internacional (Comisión de Derechos Humanos, 2004). La configuración del desarrollo como la suma de variables económicas, políticas y de los derechos humanos nos confirma la imperiosa necesidad de fusionar desarrollo y democracia en sentido amplio. La construcción del derecho al desarrollo en el interior de las fronteras de los Estados conecta con la urgente necesidad de dar garantías de cumplimiento sobre los derechos civiles y económicos, dirigiendo el manejo de los recursos económicos al desarrollo pleno de la comunidad.[13]

En 1981, la Comisión de Derechos Humanos creó un Grupo de Trabajo de Expertos Gubernamentales para que trabajara sobre la caracterización del derecho al desarrollo como derecho humano y sobre la redacción de un proyecto de Declaración al respecto. Tras varios períodos de sesiones,

9 Isa Gómez, F., Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo., 15/07/2020 Consultado en: http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/56

10 *Idem*.

11 La Conferencia Mundial sobre los Derechos Humanos organizada en Viena en 1993 realizó un llamamiento a la comunidad internacional a favor de reducir la deuda externa y de limitar sus graves efectos sobre los derechos humanos y el desarrollo.

12 Zubizarreta, Juan., *Las empresas transnacionales*... P. 273

13 *Idem*.

y con profundas divergencias en su seno, se presentó a la Asamblea General un proyecto de **Declaración sobre el derecho al desarrollo**, aprobada el 4 de diciembre de 1986 mediante la resolución 41/128, la cual constituye el principal instrumento jurídico en la materia. Un hecho relevante es que contó con el voto en contra de Estados Unidos y con la abstención de ocho significativos países de la órbita occidental: Dinamarca, República Federal de Alemania, Reino Unido, Finlandia, Islandia, Suecia, Japón e Israel. A pesar de ello, la Declaración obtuvo el voto favorable de 146 Estados, entre ellos el del Estado español.

A.6. Normas Internacionales del Trabajo

El derecho internacional de los derechos humanos también incluye las normas internacionales del trabajo. Estas se encuentran codificadas en más de cien convenios bajo la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** de las Naciones Unidas. Los convenios de la OIT abarcan una amplia gama de temas, a saber: derechos sindicales, horas laborales, disposiciones sobre vacaciones anuales, normas de edad mínima para el trabajo, prohibición del trabajo forzado, discriminación en el trabajo, y más. Asimismo, los sistemas de la OIT incluyen el **Convenio sobre pueblos indígenas y tribales (Convencion No. 169 de la OIT, 1989),** el cual comprende un número de importantes disposiciones sobre los derechos de los pueblos indígenas. Otro documento indispensable de ser mencionado es la **Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (1977, revisada en 2009).**[14]

A.7. Otras normas y directrices internacionales

A.7.1. Directrices de la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE) para Empresas Multinacionales

Las líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales son uno de los cuatro elementos que componen la Declaración de la OCDE sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales. Su objetivo es promover que las empresas contribuyan positivamente al progreso económico, medioambiental y social en todo el mundo a través de la implementación de planes nacionales de empresas y Derechos Humanos, mientras a su vez establecen estrategias responsables y eficaces para mitigar las consecuencias negativas producidas por sus actividades económicas.

Tal y como se expone en su prólogo, la idea de crear las Líneas Directrices de la OCDE surge a modo de recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales que operan en países adherentes o que tienen su sede en ellos. Contienen principios y normas no vinculantes para una conducta empresarial responsable dentro del contexto global, conformes con las leyes aplicables y las normas reconocidas internacionalmente. Esto quiere decir que, las directrices planteadas no recaen en obligaciones jurídicas directamente para las empresas, a menos de que los gobiernos que las suscriban trasladen este compromiso a las empresas mediante la vía legislativa.

Las Directrices actualizadas fueron adoptadas por los 42 gobiernos adherentes el 25 de mayo de 2011 en la Reunión Ministerial conmemorativa del 50 Aniversario de la OCDE. Algunos de los cambios introducidos son los siguientes:

- **Un nuevo capítulo sobre derechos humanos,** acorde con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en Práctica del Marco de las Naciones Unidas para "Proteger, Respetar y Remediar".

14 CIC., Empresas y Derechos Humanos. Guía para Instituciones Nacionales de Derechos Humanos., Pág. 13. 15/07/2020, Consultado en: https://observatoriorsc.org/wp-content/uploads/2014/08/BHR-Guidebook-for-NHRIs_2013_ESP.pdf

- Un enfoque nuevo y amplio en relación con **el principio de la debida diligencia** y con la gestión responsable de la cadena de suministro, que implica un avance significativo en comparación con las anteriores propuestas.

- Una guía de procedimiento más clara y más estricta para **fortalecer el papel que juegan los PNC,** mejorar su desempeño y fomentar la equivalencia funcional.[15]

Las Directrices constituyen el único código acordado multilateralmente, que los gobiernos se han comprometido a promover. Asimismo, podría decirse que las líneas Directrices de la OCDE junto con los Principios Rectores de Derechos Humanos y Empresas de Naciones Unidas, y la Declaración de la OIT sobre Multinacionales son en la actualidad los principales acuerdos internacionales que recogen los lineamientos fundamentales sobre los cuales deben orientarse todas aquellas empresas que pretendan ejecutar un plan económico multinacional. Además, es importante enfatizar en la importancia de dar máxima difusión a dichos acuerdos, puesto que es en coherencia a estos -principalmente- que la sociedad civil podrá elevar la exigencia de sus derechos individuales y colectivos en casos de conflictos sociales, políticos y/ o ambientales ocasionados por las empresas.

El documento en su conjunto está distribuido por dos grandes apartados que a su vez se distribuyen en once capítulos y tres sub-apartados respectivamente. Se da apertura al tema a través de la Declaración sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales, dando paso a la Parte I denominada Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales - Recomendaciones para una conducta empresarial responsable en el contexto global, compuesta por los siguientes capítulos:

- **I. Conceptos y principios.**
- **II. Principios generales.**
- **III. Divulgación de información.**
- **IV. Derechos humanos.**
- **V. Empleo y relaciones laborales.**
- **VI. Medio ambiente.**
- **VII. Lucha contra la corrupción, las peticiones de soborno y otras formas de extorsión.**
- **VIII. Intereses de los consumidores.**
- **IX. Ciencia y tecnología.**
- **X. Competencia.**
- **XI. Cuestiones Tributarias.**

Posteriormente, se encuentra la Parte II acerca de los Procedimientos para la Implementación de las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales; en esta parte se amplía la información acerca de los Puntos Nacionales de Contacto, el Comité de Inversión y la Revisión de la Decisión.

15 OCDE (2013), Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, OECD Publishing. http://dx.doi.org/10.1787/9789264202436-es

Si bien la mayor parte del contenido de las Directrices se encuentra constituido por recomendaciones a las empresas sin sanciones jurídicas derivadas del derecho internacional, es precisamente el capítulo sobre Derechos Humanos incluido desde el año 2011 una de las partes de este instrumento donde la perspectiva pueda tal vez ir más allá del concepto de responsabilidad social, circunscribiéndose en una perspectiva por lo menos parcialmente jurídica, al estar fundamentado en el respeto a los derechos humanos internacionalmente reconocidos.[16]

En este punto, es conveniente detenernos para comprender el objetivo de algunos de los capítulos mencionados anteriormente como pueden ser, el capítulo de Principios Generales, el de Derechos Humanos, el capítulo de Medio Ambiente y el apartado acerca del funcionamiento y la misión que tienen los Puntos Nacionales de Contacto como mecanismo de recepción de quejas por posibles controversias relacionadas con el incumplimiento de las Directrices.

Principios Generales

Los principios generales llaman la atención de las empresas ante el deber de tener totalmente en cuenta las políticas establecidas en los países en los que ejercen su actividad y considerar las opiniones de las demás partes interesadas, son subyacentes al resto de los capítulos que conforman las Directrices. Están contenidos en el capítulo II y son 15 principios entre los cuales se encuentran: respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos de las personas afectadas por sus actividades; abstenerse de buscar o de aceptar exenciones no contempladas en el marco legal o regulatorio relacionadas con los derechos humanos, el medioambiente, la salud, la seguridad, el trabajo, el sistema tributario, los incentivos financieros u otras cuestiones varias; así como, implementar la debida diligencia basada en los riesgos incorporándola, por ejemplo, a sus sistemas de gestión de riesgos, con el fin de identificar, prevenir o atenuar los impactos negativos, reales o potenciales.[17]

Desde este capítulo se hace referencia sobre el **proceso de debida diligencia**, se explica como aquel que es parte integrante de los criterios para la toma de decisiones por parte de las empresas, permitiendo identificar, prevenir y atenuar los impactos negativos, reales o potenciales, de sus actividades, así como informar de la manera en que se abordan estos impactos. Este proceso puede integrarse en otros sistemas de gestión de riesgo existentes en la empresa siempre que no se limite meramente a identificar y gestionar riesgos significativos para la propia empresa, sino que incluya también los riesgos de impactos negativos en los temas contemplados en las Directrices. Los impactos potenciales deben ser tratados a través de medidas de prevención o atenuación mientras que los impactos reales serán tratados con medios de reparación.[18] Esta recomendación es aplicable al resto de capítulos con la excepción de Ciencia y tecnología (IX), Competencia (X) y Cuestiones tributarias (XI).[19]

16 Cantú Rivera, H., La OCDE y los derechos humanos: el caso de las Directrices para Empresas Multinacionales y los Puntos de Contacto Nacional., Anuario Mexicano de Derecho Internacional, vol. XV, 2015, p. 638., México, 2014. Consultado 16/11/2020. Disponible en http://www.scielo.org.mx/pdf/amdi/v15/v15a16.pdf

17 OCDE (2013), Líneas Directrices de la OCDE.... pp. 22 – 23

18 *Ibidem*, p. 27

19 En el año 2018, la OCDE publicó una Guía de debida diligencia para una conducta empresarial responsable. Disponible en https://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf

Además de estos comentarios sobre el procedimiento de debida diligencia, los principios generales también explican diferentes medidas que deben ser tomadas en relación a las cadenas de suministro, dando claridad al supuesto en el cual, si una empresa se da cuenta de que existe un riesgo de impacto negativo, deberá entonces tomar las medidas necesarias para eliminarlo o prevenirlo.[20]

Derechos Humanos

La especificidad en el deber que tienen las empresas en relación al respeto de los Derechos Humanos ha ido viéndose reflejada de manera paulatina en las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Desde su primera versión en 1976, estos lineamientos han hecho referencia a los derechos laborales de naturaleza individual y colectiva, ampliamente considerados como derechos incluidos en el catálogo de prerrogativas económicas, sociales y culturales. Más adelante, medidas como aquellas relativas a evitar daños a la salud de las personas, así como a la realización de estudios de impacto ambiental y al compromiso de garantizar una debida diligencia en este ámbito, contenidas en la sección sobre Protección Ambiental fueron incluidas en el año 1991.[21] Sin embargo, fue solo hasta el año 2000 cuando de manera explícita se hizo referencia a los Derechos Humanos y fue en la sección sobre Políticas Generales, estableciéndose así que las empresas debían respetar los Derechos Humanos de aquellas personas afectadas por sus actividades.[22]

El debate fue tomando cada vez más fuerza tanto en la OCDE como en Naciones Unidas, especialmente en el año 2005 cuando John Ruggie fue nombrado representante especial del secretario general de las Naciones Unidas para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales. Ruggie puso **énfasis** en el potencial de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, y en particular de su mecanismo de implementación, los Puntos de Contacto Nacional, para resolver cuestiones relativas al impacto de las actividades empresariales en los derechos humanos; sin embargo, criticó la disparidad entre los procedimientos de los diferentes países, alimentados sin duda por la diferente percepción y conocimiento sobre el alcance de las Directrices. Por esto, no es coincidencia que haya sido en el mismo año 2011 que se haya dado la última revisión de las Directrices de la OCDE, pues fue también en ese momento en que John Ruggie emitió los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos. Es importante mencionar que fueron dichos principios la base para la actualización de las Directrices de la OCDE.[23]

En la actualidad, las Directrices reconocen el deber de proteger los Derechos Humanos que tienen los Estados, así como el deber que tienen las empresas de respetarlos. Todo ello dentro del marco de los derechos humanos internacionalmente reconocidos y de los compromisos internacionales en materia de derechos humanos[24] suscritos por los países en los que las empresas

20 OCDE (2013), Líneas Directrices de la OCDE.... p. 27

21 Cantú Rivera, H., *La OCDE y los derechos humanos*.... pp. 625 – 626.

22 OCDE, Directrices para Empresas Multinacionales (27 de junio de 2000), §II.2.

23 Cantú Rivera, H., *La OCDE y los derechos humanos*.... pp. 627 - 628

24 Se hace pues referencia a la Carta Internacional de Derechos Humanos, que comprende la Declaración Universal de Derechos Humanos y los principales instrumentos a través de los que fue codificada: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como los principios sobre derechos fundamentales expuestos en la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo.

ejercen su actividad. De manera correlativa, el comentario 37 sobre derechos humanos explica que el respeto de los derechos humanos es la norma de conducta esperada a nivel mundial por parte de las empresas, independientemente de la capacidad y/o la voluntad de los Estados de cumplir sus obligaciones en la materia, y ello no disminuye estas obligaciones. Esta aclaración cobra cada vez más fuerza en la actualidad, pues debe haber claridad en que las empresas que respetan los derechos humanos no están en realidad haciendo un trabajo "extra", no están haciendo un acto de beneficencia hacia las partes afectadas, ni tampoco están haciendo actos de salvación para con las comunidades empobrecidas especialmente en los países del Sur Global. Respetar los derechos humanos es su deber y no debería caber duda sobre ello.[25]

En el deber hacer de las empresas según este capítulo sobre derechos humanos se encuentra, elaborar una política que formule su compromiso con el respeto de los derechos humanos; así como, establecer mecanismos legítimos o cooperar mediante estos mecanismos para poner remedio a los impactos negativos sobre los derechos humanos cuando se descubra que han causado dichos impactos o que han contribuido a generarlos.

Como un dato importante, cabe mencionar que una de las críticas más reiterativas frente a la Declaración de la OCDE sobre la Inversión Internacional y las Empresas Multinacionales es que desde su concepción ha sido considerada como una propuesta de los países "ricos" para perpetuar el dominio económico sobre los países empobrecidos.

Medio Ambiente

Este capítulo plantea una serie de medidas en las cuales se ven reflejados ampliamente los principios y objetivos enunciados en la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, en el Programa 21 (en el marco de la Declaración de Río), así como en el Convenio de Aarhus sobre el Acceso a la Información, la Participación del Público en la Toma de Decisiones y el Acceso a la Justicia en Materia de Medio Ambiente. Asimismo, refleja las normas establecidas en otros instrumentos como la norma ISO sobre Sistemas de Gestión Ambiental.[26]

De manera generalizada, entre los deberes que tienen las empresas se encuentran:

- Implementar un sistema de gestión ambiental.
- Informar sobre los posibles efectos de la actividad en el medio ambiente, la salud y la seguridad.

25 OCDE (2013), Líneas Directrices de la OCDE.... Comentario 38. sobre derechos humanos. El hecho de que un Estado no aplique su legislación nacional pertinente o no respete sus obligaciones internacionales en materia de derechos humanos o que infrinja esta legislación o estas obligaciones internacionales no afecta a la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. En países donde las leyes y regulaciones nacionales son contrarias a los derechos humanos reconocidos internacionalmente, las empresas deben buscar los medios para respetarlos en la mayor medida de lo posible, sin violar la legislación nacional, conforme al párrafo 2 del capítulo titulado "Conceptos y principios".

26 Comentarios 61 y 62. Una buena gestión del medio ambiente constituye un aspecto esencial del desarrollo sostenible y se considera, cada vez más, una responsabilidad y una oportunidad para las empresas.... Además de la mejora de las conductas medioambientales, la puesta en práctica de un sistema de gestión medioambiental puede ofrecer beneficios económicos a las empresas, a través de la reducción de los costos operativos y de seguros, mayor eficiencia en la conservación de energía y recursos, la disminución de cargas de responsabilidad y de cumplimiento de normas, la mejora en el acceso al capital y a las capacidades, mayor satisfacción de los clientes y mejores relaciones con la comunidad y los ciudadanos.

- Considerar los impactos previsibles sobre el medio ambiente, la salud y la seguridad en la toma de decisiones.
- Seguir un principio de precaución ante la falta de certeza científica en materia ambiental, de salud y de seguridad.
- Elaborar planes de emergencia y mecanismos de alerta.
- Perseguir la mejora continua mediante la adopción de las mejores tecnologías, el desarrollo de productos y servicios de menor impacto, la sensibilización de los clientes, el uso eficiente de los recursos, la formación interna y la colaboración en el desarrollo de políticas públicas al respecto.[27]

Puntos Nacionales de Contacto (PNC)

Algunas de las referencias sobre la aparición de este mecanismo señalan que tuvo lugar en el año 2000; sin embargo, lo cierto es que han existido desde la revisión de las Directrices en el año 1984, aunque comenzaron a tener mayor relevancia a partir de la revisión de 1991. Así, en la enmienda de la Segunda Revisión de la Decisión del Consejo en 1991, se determinó establecer los Puntos de Contacto Nacional.[28]

En este sentido, se acuerda que los países adherentes deberán establecer la creación de los denominados Puntos Nacionales de Contacto con el objetivo de favorecer la eficacia de las Directrices realizando actividades de promoción, atendiendo consultas y contribuyendo a la resolución de las cuestiones que surjan en relación con la implementación de las Directrices en instancias específicas (casos o quejas sobre el supuesto incumplimiento de las Directrices por parte de una empresa). Además, se determina que los PNC deben operar en conformidad con los criterios fundamentales de visibilidad, accesibilidad, transparencia y responsabilidad para fomentar el cumplimiento del objetivo de equivalencia funcional.

27 García Polo, R.., y Barreno Malapert, C., "RSE. Las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales", 05 de agosto de 2013, Diario Responsable. Consultado el 19/11/2020. Disponible en: https://diarioresponsable.com/opinion/16674-las-lineas-directrices-de-la-ocde-para-empresas-multinacionales

28 Cantú Rivera, H., *La OCDE y los derechos humanos*.... p. 640.

En la actualidad, existen 49 PNC, pues todos los gobiernos adherentes a las Directrices han creado el suyo. En el caso de España, el PNC se configura como un órgano colegiado interministerial, adscrito al Ministerio de Economía y Competitividad, a través de la Secretaría de Estado de Comercio.

Punto Nacional de Contacto en España

Por su parte, el Punto Nacional de Contacto en España (PNC)[29] se estableció en 2001 con el fin de trasladar los objetivos marcados desde las Directrices al ámbito español. En 2014 se definió su composición y funcionamiento a través de la Orden Ministerial de 11 de noviembre de 2014. El PNC se encuentra adscrito a la Secretaría de Estado de Comercio, dentro del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo.

Entre sus funciones principales se encuentran:

- **1.** Realizar promoción de las Líneas Directrices.
- **2.** Contribuir al estudio y solución de los problemas que surjan en relación con la aplicación de las Líneas Directrices en casos específicos.
- **3.** Responder a las consultas acerca de las Líneas Directrices.

Consecuentemente, el PNC actuará mediando extrajudicialmente entre las partes con el objetivo de que logren alcanzar una situación de consenso.

Cualquier institución o persona física o jurídica puede dirigirse al Punto Nacional de Contacto español para presentar su caso, donde se hará constar:

- La identidad de la institución o persona solicitante.
- El punto o puntos de las Líneas Directrices que se consideran mal aplicados, con exposición de los hechos que lo justifican y evidencia probatoria de estos.
- El deseo de que el PNC inicie un proceso de “buenos oficios” tendente al logro de una solución consensuada al problema.
- La pretensión del solicitante.

Una vez presentada, la instancia específica pasa por un examen de tres fases:

- **Fase 1:** Aceptación o rechazo de un caso: Determinar si los problemas merecen un examen más profundo.
- **Fase 2:** Tramitación de los casos aceptados: Buscar orientación y facilitar el acceso a medios consensuales y no contenciosos para la resolución de problemas.

29 Más información disponible en: https://comercio.gob.es/InversionesExteriores/PNCLD/Punto_Nacional_Contacto_Espa%C3%B1a/Paginas/default.aspx

- **Fase 3:** Finalización del caso: Se publica un comunicado o un informe.

Con la finalidad de contribuir al estudio y solución de los problemas que surjan en relación con la aplicación de las Líneas Directrices en casos específicos, la Orden Ministerial PRE/2167/2014, de 11 de noviembre de 2014, elaboraró una Guía de Procedimiento que amplía las instrucciones a tomar en cuenta en caso de que surja la necesidad de presentar una instancia específica.[30]

Casos tratados por el PNC español

El PNC español ha tratado 7 casos específicos. Los cuatro primeros son anteriores a la publicación de la Guía de Procedimiento para la resolución de casos específicos, es por ello que no disponen de un informe final. No obstante, se publican resúmenes de los mismos, en inglés, en la página web de la OCDE.[31]

Los siete casos son los siguientes:

- Caso E-00001: Sindicato - Institución financiera (Venezuela).
- Caso E-00002: Sindicato - empresa multinacional (Perú).
- Caso E-00003: varios solicitantes - varias instituciones financieras (España).
- Caso E-00004: Particular - institución financiera (España).
- Caso E-00005: UNI Global Union - Prosegur (Br, Col, Par, Pe, Ch).
- Caso E-00006: Particular - Iberdrola (España).
- Caso E-00007: Alianza por la Solidaridad-Empresa Española (Guatemala) .

Acerca de este último caso, en noviembre de 2017, la ONG Alianza por la Solidaridad presentó una reclamación ante el PNC en relación con las actividades de una empresa española como contratista en un proyecto hidrológico en Guatemala, ya que, después de intensas investigaciones de la mano de las comunidades afectadas la organización concluyó que el proyecto había tenido un impacto negativo sobre la comunidad local y el medio ambiente.

En concreto, la ONG solicitaba que la empresa española suspendiera la participación de la empresa hasta que no se haya asegurado que su participación se realice en los términos que establece las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales, esto es: que se hayan realizado las consultas según el convenio 169 de la OIT, o en base a la consulta de vecinos establecida en el Código Municipal vigente, (Decreto 12-2002) que exprese la libre determinación de las comunidades Q'eqchi sobre el complejo RENACE; y que se lleve a cabo una evaluación de impacto ambiental integral de las cinco fases, que contemple con objetividad los impactos sociales, económicos, culturales y ambientales de todo el complejo hidroeléctrico RENACE.

Ante este caso, el PNC centró su trabajo en determinar qué impacto ha tenido el complejo sobre las comunidades locales (incluyendo la utilidad de instrumentos tales como un estudio de impacto integral) y las formas posibles de mitigarlo en caso de que sea negativo. También se ha

30 Guía de procedimiento ante instancia en PNC de España disponible en: https://comercio.gob.es/InversionesExteriores/PNCLD/Tramitacion_casos_especificos/Documents/Guia-Procedimiento-PNC-15-11-20.pdf

31 Para saber más acerca de los casos tratados por el PNC español consulte en https://comercio.gob.es/InversionesExteriores/PNCLD/Casos_tratados_PNCs/Paginas/default.aspx

reunido en varias ocasiones con ambas partes. La empresa ha aportado sus auditorías internas, que muestran su compromiso y respeto de los derechos humanos y la normativa que siguen en materia de prevención ambiental. Finalmente, se ha cerrado el caso sin haber encontrado un acuerdo, aunque el PNC ha hecho a la empresa una serie de recomendaciones para reforzar en su política de responsabilidad social los elementos relacionados con la Declaración de Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas.

Así, el informe final señala que la compañía española Grupo Cobra (de ACS) no actuó de forma adecuada en el caso de las obras de la hidroeléctrica RENACE en Guatemala, dejando claro que **el hecho de ser contratista de la obra no le exime del cumplimiento del deber de debida diligencia**. Además, incide que "de cara a futuros proyectos, el grupo debe velar por que antes de la realización de un proyecto se **lleve a cabo una consulta previa, libre e informada a las poblaciones indígenas, en línea con la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas.** Asimismo, se anima a que revisen su política de RSC para incluir, como parte de la política estructural del grupo empresarial, la necesidad de realizar una supervisión activa de los socios locales en todo el mundo en materia de riesgos en línea con la Guía de debida diligencia para una conducta empresarial responsable de la OCDE".

Hay que tener en cuenta que la justicia de Guatemala reconoció en el año 2019 la vulneración de los derechos de los pueblos indígenas en la hidroeléctrica construida por el grupo Cobra-ACS.[32] La Corte Suprema de Justicia de Guatemala dictó una sentencia que **obliga a realizar una consulta previa, libre e informada a las comunidades indígenas afectadas por la hidroeléctrica RENACE sobre el Río Cahabón**, de Alta Verapaz. Esta obra, construida por la empresa española Grupo Cobra-ACS, subcontratada por la propietaria Corporación Multi Inversiones (CMI) fue denunciada por no haber cumplido con el derecho de los pueblos indígenas, reconocido internacionalmente, a ser consultados sobre concesiones de sus territorios y sus recursos. En concreto se recoge en los artículos 6.1, 6.2 y 15.2 del Convenio de la Organización Internacional el Trabajo (OIT) en vigor en Guatemala desde 1997.

La sentencia, pese a obligar a realizar la consulta, no paraliza las operaciones de la hidroeléctrica RENACE que están en marcha, lo que ha dado lugar a un voto particular razonado de una de las magistradas, María Dávila Salazar, que pide suspender la licencia "hasta que se restituyan los derechos del pueblo Q'eqchí", tal como ocurrió en un amparo previo con otra hidroeléctrica –Oxec I y Oxec II– en el mismo río Cahabón y que discrepa también de que la Corte no mencione "la vulneración del acceso al agua" de las comunidades debido a este proyecto.

A.7.2. El Pacto Mundial de Naciones Unidas

El Pacto Mundial de la ONU es la iniciativa por la sostenibilidad corporativa más grande del mundo. Tiene como objetivo fomentar la colaboración para conseguir y aumentar las soluciones que hagan frente a los retos globales. El Pacto está basado en la visión del antiguo Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan, quien, en el Foro Económico Mundial de 1999, hizo un llamamiento a líderes empresariales para que se aliaran con la Organización para crear así un «impacto global» en cuestión de valores y principios compartidos para aportar una faceta humana al mercado global. El Pacto Mundial pretende desempeñar un papel crucial en el fortalecimiento de la colaboración empresarial con las Naciones Unidas. Es un llamamiento a las empresas para que incorporen 10 principios universales relacionados con los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción en sus estrategias y operaciones, así como para que actúen de forma que avancen los objetivos sociales y la implementación de los ODS.[33]

32 Observatorio RSC., Actualización de casos relacionados con empresa y derechos humanos., Consultado: 16/11/2020. Disponible en: https://observatoriorsc.org/actualizacion-de-casos-relacionados-con-empresa-y-derechos-humanos/

33 Kingo, L., El Pacto Mundial de la ONU: La búsqueda de soluciones para retos globales., 17/07/2020, Disponible en https://www.un.org/es/cr%C3%B3nica-onu/el-pacto-mundial-de-la-onu-la-b%C3%BAsqueda-de-soluciones-para-retos-globales

A.8. Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos

Como hemos venido evidenciando, en el año 2005, el entonces Secretario General de la ONU, nombró un Representante Especial en la cuestión sobre empresas transnacionales y Derechos Humanos (Representante Especial sobre Empresas y Derechos Humanos), Profesor John Ruggie, para que abordara la cuestión de la falta de claridad en las funciones de los Estados y las empresas con respecto a los derechos humanos. Incluido el tema de identificar y aclarar las expectativas y obligaciones de las empresas. Este mandato de tres años dio como resultado en el 2008 el Marco de las Naciones Unidas para 'proteger, respetar y remediar' en relación con las empresas y los derechos humanos (Marco de la ONU para proteger, respetar y remediar). En 2008, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas le dio la bienvenida a el Marco por unanimidad, el cual se fundamenta en tres pilares complementarios e interrelacionados:

- **Pilar 1: Obligación del Estado de ofrecer protección** frente a los abusos de los derechos humanos cometidos por terceros, incluidas las empresas, mediante medidas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia;

- **Pilar 2: Obligación de las empresas de respetar** los derechos humanos, lo que significa que deben evitar vulnerar los derechos de las personas y reparar las consecuencias negativas de sus actividades; y

- **Pilar 3: Acceso a mecanismos de reparación,** lo cual exige que tanto los Estados como las empresas garanticen que las víctimas de abusos de los derechos humanos en relación con las empresas tengan un mayor acceso a mecanismos de reparación efectivos, tanto judiciales como extrajudiciales.

Mediante esta división de obligaciones y responsabilidades, el Marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar aclara las expectativas y obligaciones de referencia de los Estados y de las empresas con respecto al impacto de los derechos humanos relacionados con estas últimas. El mandato del Representante Especial sobre empresas y derechos humanos se prorrogó por tres años más (2008-2011) con el fin de 'hacer operativo' el Marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar; es decir, para brindar orientación práctica sobre las medidas que los Estados, las empresas y otros agentes pueden adoptar para la aplicación del Marco. Este mandato derivó en los Principios Rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos (Principios Rectores de la ONU).

En 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas aprobó por unanimidad los Principios Rectores de la ONU[34] y estos han recibido un gran apoyo por parte de Estados, empresas y agentes de la sociedad civil. También, diversas organizaciones internacionales y otros organismos que participan activamente en cuestiones empresariales y de derechos humanos se han propuesto alinear sus normas y actividades con los Principios Rectores de la ONU. Por ejemplo, la versión actualizada de 2011 de las Directrices para las Empresas Multinacionales de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) incluye un capítulo sobre derechos humanos redactado para garantizar la uniformidad con los Principios Rectores de la ONU.[35]

En los apartados siguientes se expondrán más detalles acerca del contenido de los Principios Rectores de la ONU.

34 Naciones Unidas., HR/PUB/11/04., Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos., Nueva York y Ginebra 2011.

35 CIC., Empresas y Derechos Humanos... Págs. 14 a 16.

B. Marco normativo nacional y europeo sobre empresas y derechos humanos

B.1. Plan de Acción de la Unión Europea para los Derechos Humanos y la Democracia (2020-2024)

En el año 2012, se adoptó el Marco Estratégico de la UE sobre Derechos Humanos y Democracia, el cual establece los principios, objetivos y prioridades destinados a mejorar la eficacia y coherencia de la actuación de la UE en estos ámbitos. Con objeto de aplicar el Marco Estratégico de 2012, la UE ha adoptado dos planes de acción (2012-2014 y 2015-2019).[36]

El nuevo Plan de Acción 2020-2024 se basa en los planes de acción anteriores y mantiene su atención en las prioridades ya identificadas como el apoyo a los/las defensores/as de los derechos humanos y la lucha contra la pena de muerte.

El Plan de Acción define cinco prioridades generales:

- **1.** proteger y empoderar a las personas;
- **2.** construir sociedades resilientes, inclusivas y democráticas;
- **3.** promover un sistema mundial de derechos humanos y democracia;
- **4.** aprovechar las oportunidades y afrontar los desafíos que presentan las nuevas tecnologías; y
- **5.** alcanzar las metas marcadas trabajando juntos.

De este modo, el Plan de Acción refleja también el contexto cambiante, prestando atención a las nuevas tecnologías y al vínculo entre los desafíos medioambientales mundiales y los derechos humanos. Este plan expone que, situaciones como la geopolítica cambiante, la transición digital, la degradación del medio ambiente y el cambio climático plantean grandes retos, pero sin embargo, propone que deberían ser vistos también como oportunidades para fomentar un cambio positivo hacia sociedades más democráticas e inclusivas.

En relación a la prioridad sobre proteger y empoderar a las personas con el tema que hemos venido desarrollando acerca de las actuaciones por parte de las empresas multinacionales y el respeto de los derechos humanos, cabría destacar lo siguiente, la UE propone que -entre otras medidas-, para eliminar las desigualdades, la discriminación y la exclusión se debe dar apoyo a los/las activistas de derechos humanos y a sus representantes legales y tener en cuenta el impacto de su labor en sus familias. Se debe también trabajar para garantizar un reconocimiento positivo del importante papel que desempeñan los/las activistas de derechos humanos. Plantear casos individuales relacionados, entre otras cosas, con los derechos sobre la tierra, los derechos laborales, los recursos naturales, el medio ambiente, el cambio climático y los abusos de las empresas.[37]

36 Consejo de la UE., El consejo aprueba las conclusiones sobre el Plan de Acciones de la UE para los Derechos Humanos y la Democracia 2020-2024., Comunicado de prensa del 19/11/2020. Disponible en https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2020/11/19/council-approves-conclusions-on-the-eu-action-plan-on-human-rights-and-democracy-2020-2024/#

37 UE., Comunicación Conjunta al Parlamento Europeo y al Consejo. Plan de Acción de la UE para los Derechos Humanos y la Democracia 2020-2024. pp. 2 – 3. Disponible en: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:e9112a36-6e95-11ea-b735-01aa75ed71a1.0021.02/DOC_2&format=PDF

Hace parte también de estas medidas, promover estrategias para hacer frente al elevado riesgo de efectos graves del cambio climático y la pérdida de biodiversidad en el ejercicio de los derechos humanos, como los derechos a la vida, la salud, el agua, los alimentos, la vivienda y un nivel de vida adecuado, especialmente a la difícil situación que viven las personas desplazadas como consecuencia del cambio climático.[38]

Recordemos que, la multiplicidad de casos denunciados por las comunidades y las organizaciones no gubernamentales frente a la vulneración de derechos humanos por parte de las empresas han evidenciado la manera en la que son de manera precisa los derechos mencionados anteriormente aquellos que se vulneran sistemáticamente **a raíz de las actividades económicas ejecutadas por las empresas. Ríos, mares y ecosistemas montañosos son explotados a diferentes escalas causando repercusiones directas en los medios de vida y los cuerpos de las personas que habitan los territorios, causando no solamente trastornos en los ciclos de** recuperación de la naturaleza, sino también, un deterioro en la calidad de vida de las mujeres, hombres y niños/as que viven en las zonas afectadas, hasta el punto de llegar a carecer absolutamente de servicios básicos como agua, luz y electricidad. Esto, sin mencionar la criminalización y represalias en contra de sus vidas y las de sus familias cuando se movilizan para denunciar a las empresas.

Sobre esta misma línea, la UE dispone que, para lograr el empoderamiento de las personas, es necesario apoyar a los pueblos indígenas abogando por su participación en los procesos que les afecten, defendiendo el principio del consentimiento libre, previo e informado en todas las decisiones que tengan repercusión sobre sus formas de vida.[39]

Se establecen también acciones para la consecución del objetivo sobre promover las libertades fundamentales y reforzar el espacio cívico y político, algunas de estas motivan a promover un entorno seguro y propicio para la sociedad civil como agente de pleno derecho tanto a nivel país, regional y mundial; y, prevenir las violaciones de la libertad de reunión y asociación pacífica y actuar contra las mismas, en particular cuando se vean afectadas organizaciones de la sociedad civil, trabajadores y empleadores.[40]

Por otra parte, una de las acciones más pertinentes en relación a la búsqueda de la justicia en los casos de empresas multinacionales y derechos humanos tiene que ver con el objetivo desde la UE de colmar las lagunas existentes en la rendición de cuentas y la lucha contra la impunidad. En este sentido, se propone desarrollar un nuevo régimen horizontal de sanciones de la UE en materia de derechos humanos a escala mundial para hacer frente a las violaciones y abusos graves en todo el mundo, así como implementar enfoques de la UE para garantizar la rendición de cuentas, en particular en lo que respecta a las violaciones y abusos graves en materia de derechos humanos, vinculando los esfuerzos nacionales e internacionales, basándose en las políticas de la UE.[41] Esta propuesta cobra gran importancia si se tiene en cuenta que, es la disparidad en las normativas nacionales de los países afectados –en algunos casos–, la indiferencia de la comunidad internacional y la debilidad estatal en su responsabilidad de proteger, lo que ha facilitado a las empresas multinacionales que vulneren los derechos humanos de manera impune, aprovechando la falta de rigurosidad y coherencia.

En pro del reconocimiento de los derechos económicos, sociales, culturales y laborales este Plan de Acción motiva a los países para que fomenten el trabajo digno y un futuro laboral centrado en el ser humano mediante un enfoque de la UE actualizado que garantice el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, promover el diálogo social, así como la ratificación

38 *Idem.*

39 *Ibidem*, p. 4

40 *Idem.*

41 *Ibidem*, p. 5

y aplicación efectiva de los convenios y protocolos pertinentes de la OIT, reforzando la gestión responsable de las cadenas de suministro mundiales y el acceso a la protección social.[42]

En el apartado tercero se presenta uno de los núcleos fuertes que recoge los compromisos de la UE. Se trata de la **promoción de un sistema mundial de derechos humanos y democracia,** la respuesta estratégica de la UE a los cambios del entorno internacional consiste en reforzar su coherencia y unidad en los foros multilaterales, ampliar y profundizar las asociaciones bilaterales y crear nuevas coaliciones interregionales.[43]

En coherencia con lo explicado hasta ahora, cabe anotar que el Plan de Acción de la UE contiene un apartado específico para el fortalecimiento de la sociedad civil y las instituciones nacionales de derechos humanos (D), en el cual realiza un llamamiento a profundizar en el compromiso en favor de una sociedad civil pluralista y en el apoyo a los activistas de derechos humanos; a apoyar a las instituciones y comisiones nacionales independientes de derechos humanos, defensores del pueblo y organismos en defensa de la igualdad; a promover diálogos estructurados y periódicos entre los agentes públicos, la sociedad civil y la comunidad internacional; y, a dar apoyo y reforzar asociaciones a largo plazo con los agentes de la sociedad civil y los movimientos sociales y de derechos humanos, utilizando plenamente también las oportunidades para financiar organizaciones de base.

Así mismo, otro apartado específico a tener en cuenta de modo práctico en el marco de la presente guía es el relativo al sector empresarial (E)[44], se proponen en líneas generales las siguientes acciones:

- Colaborar con el sector empresarial en la defensa y promoción de los derechos humanos.
- Promover y apoyar activamente los esfuerzos desplegados por los países socios con miras a la aplicación de los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas, en particular mediante planes de acción nacionales y directrices pertinentes sobre diligencia debida.
- Colaborar con bancos de desarrollo e instituciones financieras internacionales y promover los proyectos regionales, el aprendizaje entre homólogos y el intercambio de buenas prácticas.
- Mejorar el compromiso de las empresas con la creación de puestos de trabajo dignos, el desarrollo sostenible y la correspondiente labor de promoción a lo largo de la cadena de suministro.
- Desarrollar herramientas y material de formación sobre las empresas y los derechos humanos, los comportamientos empresariales responsables, el diálogo entre el sector público y el privado y la diligencia en materia de derechos humanos.

42 *Ibidem*, p.6

43 La UE establece medios de aplicación para la consecución de este objetivo, estos son: diálogos políticos; diálogos en materia de derechos humanos; diálogos políticos sectoriales, misiones de supervisión SPG+/ABE; resoluciones temáticas y geográficas del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y de la Tercera Comisión de la Asamblea General de las Naciones Unidas; instrumentos financieros temáticos y geográficos (programas y proyectos pertinentes); defensa de la ratificación y aplicación de los convenios y protocolos facultativos pertinentes de las Naciones Unidas y de la OIT; defensa de una mayor atención a los efectos de la degradación del medio ambiente y el cambio climático en los derechos humanos; formación específica para el personal de la UE en las delegaciones; caja de herramientas: un enfoque basado en los derechos que abarque todos los derechos humanos para la cooperación de la UE al desarrollo; declaraciones sobre casos de abuso y violación de los derechos humanos; gestiones diplomáticas; diplomacia pública y campañas específicas, conferencias y otros actos; diálogo con la sociedad civil, otros agentes no estatales y el sector empresarial. Plan de Acción de la UE 2020-2024, p. 10 Disponible en: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:e9112a36-6e95-11ea-b735-01aa75ed71a1.0021.02/DOC_2&format=PDF

44 *Ibidem*, p. 12

Para hacer efectiva su aplicación, este Plan de Acción, las instituciones de la UE y los Estados miembros se proponen trabajar conjuntamente para aplicarlo. El representante especial de la UE para los derechos humanos (REUE) es un actor político clave y desempeña un papel central a la hora de orientar la aplicación del Plan de Acción para lograr un progreso sostenible. El Parlamento Europeo tiene un papel y una importancia específicos a la hora de contribuir a la promoción de los derechos humanos y de la democracia. Las delegaciones y oficinas de la UE y las embajadas de los Estados miembros desempeñan un papel de primer orden en la protección de los derechos humanos y la aplicación del Plan de Acción a nivel nacional. Las organizaciones de la sociedad civil nacionales, europeas e internacionales son también son consideradas como socias clave.[45]

Para su evaluación, el Plan dispone que es necesario hacer un seguimiento de los avances en la consecución de los objetivos, teniendo plenamente en cuenta los objetivos de desarrollo sostenible, en particular mediante la parte temática del informe anual de la UE sobre los derechos humanos y la democracia en el mundo.[46]

B.2. Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible (España)

La Ley de Economía Sostenible (Ley 2/2011, de 4 de marzo) fue publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el 5 de marzo de 2011. Esta ley busca renovar el modelo productivo español, en consonancia con la Estrategia para una Economía Sostenible aprobada por el Consejo de Ministros en noviembre de 2009.

El análisis exhaustivo de esta Ley excede el propósito práctico de la presente guía, puesto que nos situamos ante una ley de una gran complejidad y ambición. La complejidad se aprecia a simple vista, pues su extensión abarca 203 páginas del BOE, modifica parcialmente numerosas leyes en vigor y difiere al futuro su desarrollo en ciertas materias. Por lo cual, centraremos la atención únicamente en algunos aspectos que guardan relevancia con el tema que hemos venido desarrollando hasta ahora, relativo a las empresas y los derechos humanos en el ámbito global, en especial sobre actuaciones Norte-Sur.

45 *Ibidem*, p. 15

46 *Idem.*

En su preámbulo, la Ley de Economía Sostenible hace mención de la crisis financiera que le antecedió como la más grave en muchas décadas, afectando con intensidad a la economía española e interrumpiendo el largo periodo de continuo crecimiento experimentado por la misma durante tres lustros. Es por ello, que el marco normativo posterior a la crisis, incluyendo esta Ley, pretender reforzar los elementos más sólidos y estables del modelo productivo español. Se espera así reducir la excesiva dependencia de unos pocos sectores sometidos a la coyuntura y, en cambio, se impulsan al máximo las posibilidades abiertas por el avance de nuevas actividades que ofrecen una mayor estabilidad en su desarrollo, especialmente en cuanto a la generación y el mantenimiento del empleo y que, por esa misma razón, exigen una cualificación superior en sus trabajadores. Actividades, además, en las que las empresas españolas se han implicado con fuerza y han llegado ya a ocupar posiciones de liderazgo internacional.[47]

El título preliminar de esta Ley define como su objeto "introducir en el ordenamiento jurídico las reformas estructurales necesarias para crear condiciones que favorezcan un desarrollo económico sostenible", en concordancia, se define como economía sostenible para sus efectos "un patrón de crecimiento que concilie el desarrollo económico, social y ambiental en una economía productiva y competitiva, que favorezca el empleo de calidad, la igualdad de oportunidades y la cohesión social, y que garantice el respeto ambiental y el uso racional de los recursos naturales, de forma que permita satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las generaciones futuras para atender sus propias necesidades".

Retomando el tema que nos ocupa, es en el Título I. denominado Mejora del entorno económico, en el cual se le da cabida a la promoción de la Responsabilidad Social Empresarial tal y como consta en el capítulo VI, art. 39. Desde la practicidad, este artículo explica que las Administraciones Públicas deben mantener una política de promoción de la responsabilidad social, difundir su conocimiento y las mejores prácticas existentes, estimulando el estudio y análisis sobre los efectos en materia de competitividad empresarial de las políticas de responsabilidad social. En coherencia, el Gobierno debe poner a disposición una serie de indicadores para que las empresas puedan llevar a cabo su autoevaluación en la materia, así como modelos o referencias de reporte, todo ello de acuerdo con los estándares internacionales dispuestos.

Dichos indicadores y modelos de referencia deben corresponder especialmente a los siguientes objetivos: transparencia en la gestión, buen gobierno corporativo, compromiso con lo local y el medioambiente, respeto a los derechos humanos, mejora de las relaciones laborales, promoción de la integración de las mujeres, de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de la igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y del consumo sostenible.[48] Asimismo, cualquier empresa podrá solicitar voluntariamente ser reconocida como empresa socialmente responsable, de acuerdo con las condiciones que determine el Consejo Estatal de Responsabilidad Social Empresarial.

A los efectos de la citada Ley, se creó el Fondo para la Economía Sostenible en diciembre de 2009, con una dotación de hasta 20.000 millones de euros, aportados por el Instituto de Crédito Oficial y las entidades de crédito a lo largo de los años 2010 y 2011. El Fondo financiará, entre otros, proyectos relacionados con la eficiencia energética, la eco-innovación, el tratamiento y gestión integral de residuos, la salud y biotecnología, la aeronáutica y el sector aeroespacial.[49]

47 Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible. «BOE» núm. 55, de 05/03/2011. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-4117

48 Todo ello de acuerdo con las recomendaciones que, en este sentido, haga el Consejo Estatal de la Responsabilidad Social Empresarial, constituido por el Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero, por el que se regula el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas.

49 López Jiménez, J., Reseña de la Ley de Economía Sostenible., Revista extoikos, ISSN-e 2173-2035, Nº. 2, 2011, págs. 89-91. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4019303

Dada la magnitud material y temporal de las reformas precisas para ejecutar la Ley de Economía Sostenible, el Gobierno aprobará al menos cada dos años un informe sobre la aplicación de esta Ley y las disposiciones y medidas de desarrollo adoptadas en el período precedente. Dicho informe incorporará las recomendaciones de actuación para el período siguiente, con el fin de garantizar la mejor aplicación de los principios contenidos en esta Ley y se remitirá al Congreso de los Diputados, así como a los interlocutores sociales, para que pueda ser objeto de valoración en el marco del diálogo social.[50]

B.3. Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos

El Consejo de Ministros aprobó el 28 de julio de 2017 el Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos cuya finalidad es aplicar en el ámbito nacional español los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos. Se presenta como un Compromiso de protección y promoción de los derechos humanos frente a cualquier impacto negativo de la actividad empresarial y ofrece a las posibles víctimas mecanismos de gestión ante dichas vulneraciones, en concreto el Plan está destinado a prevenir abusos de los derechos humanos en el ámbito de las Empresas incluyendo su cadena de valor.

El Plan de Acción plasma el compromiso que asume el Estado español de proteger los derechos humanos frente a cualquier impacto que la actividad empresarial pudiera tener sobre ellos, responde a las recomendaciones efectuadas en el marco de la Unión Europea a través de la Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas y de su Plan de Acción sobre derechos humanos y democracia 2015-2019. Además, incorpora elementos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y busca contribuir a fortalecer la ventaja competitiva de las empresas españolas en el mercado global, así como prevenir y mitigar riesgos basados en la vulneración de los derechos humanos que sus actividades podrían ocasionar. El texto aprobado por el Consejo de Ministros, es resultado de un proceso de consultas iniciado en 2013 entre Administración, empresas y sociedad civil.[51]

El Plan de Acción nacional consta de cuatro apartados:

- **I.** Compromiso de aplicar los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

50 *Idem.*

51 http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/SalaDePrensa/ElMinisterioInforma/Paginas/Noticias/20170814_MINISTERIO13.aspx

- **II.** Antecedentes y contexto.
- **III.** Ámbitos de actuación y medidas.
- **IV.** Seguimiento y actualización.

El Plan recoge "52 medidas" divididas entre los tres pilares que forman los Principios Rectores de Naciones Unidas. Las medidas previstas están tomadas atendiendo a tres niveles:

- Formación.
- Desarrollo.
- Evaluación y seguimiento.

El Plan establece la confluencia de sus lineamientos conjuntamente con la Ley de Economía Sostenible, dado que según la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas y al artículo 39 de la Ley de Economía Sostenible, se regula el procedimiento para el registro y publicación de los informes de responsabilidad social y de sostenibilidad de las empresas. El Plan señala que los informes sobre RSE tendrán que incluir un capítulo destinado "al impacto de sus actividades" en los derechos humanos, incluida la cadena de valor; en relación al artículo 35 2 de la Ley de Economía Sostenible, se promoverá la inclusión de un apartado de derechos humanos. "Además, se procederá a la transposición de la Directiva 2014/95/UE, sobre divulgación de información no financiera e informará sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos", señala el Plan.[52]

Para efectos prácticos sobre la manera en que este Plan contribuye a orientar a las empresas en su deber de respetar los Derechos Humanos, es conveniente revisar el apartado A.1.2 del capítulo siguiente.

Y para efectos reflexivos, cabe apuntar...

> ...al respecto consideramos que un reto todavía mayor consiste en dejarnos de pensar solamente en términos meramente monetarios y económicos, y desterrar el paradigma de "obtener el máximo beneficio al mínimo coste" por parte de algunas empresas, pues ya la RSC introdujo factores que nos habitúan a considerar y pensar el impacto de las actividades de una empresa en la sociedad, a considerar y pensar el elemento social, ético, cultural, medioambiental, y con ello tenemos una nueva oportunidad para tomar consciencia de nuestra humanidad: que por cierto es integral, porque contiene todas y cada una de las dimensiones de la vida, pero si vivimos solamente centrados en una de ellas estaremos condenados a no tener una "vida plena", integra, llena de sentido, feliz y trascendente... Estamos asistiendo a un "acelerado modelo de gestión cuya característica principal es el principio hermenéutico de la constante evolución", se tiene que estar a la altura de los principales retos que la compleja realidad presenta, porque se está forjando una renovada "Cultura organizacional más humana en tanto que ética y responsable", hoy más que nunca las corporaciones tienen retos ineludibles que cumplir si quieren estar a la altura de la tarea que la historia les asignó".[53]

52 Loyola Chávez, D., El Plan de Acción Nacional de Empresa y Derechos Humanos del Gobierno de España y la Responsabilidad Social de las Empresas., Revista de responsabilidad social de la empresa, ISSN 1888-9638,Nº. 29, 2018, pp. 132 – 133. Consultado el 21/11/2020. Disponible en: https://www.accioncontraelhambre.org/sites/default/files/documents/revista_rse_n29_5jul.pdf

53 *Idem.*

En relación al ámbito nacional de los derechos humanos y las empresas, vale la pena conocer que el marco actual de referencia para el desarrollo de políticas de RSC en España es el siguiente:[54]

- **Consejo Estatal de la Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE). Órgano paritario formado por 56 vocales representando a la Administración, organizaciones sindicales, organizaciones empresariales e instituciones de prestigio en el ámbito de la RS. Su función es ser un órgano asesor y consultivo del Gobierno (no ejecutivo) que identifica y promociona mejores prácticas y propone las políticas de responsabilidad social al Gobierno. Creado por el Gobierno por el** Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero.

- **Libro blanco de la RSE.** Documento aprobado el 27 de junio de 2006 y publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales el 31 de julio de 2006. El **Libro Blanco de la RSE**, recomienda que la política pública de desarrollo de la responsabilidad social de las empresas se componga de normas que fomenten iniciativas voluntarias de prácticas empresariales responsables y acuerdos y medidas legislativas que contribuyan a favorecer las conductas responsables de los actores económicos.

Otras insitituciones multilaterales de sociedad civil:

- **European Coalition for Corporate Justice (ECCJ).** Promueve la responsabilidad corporativa reuniendo a las plataformas nacionales de organizaciones de la sociedad civil, incluidas las organizaciones no gubernamentales, sindicatos, grupos de defensa de los consumidores y las instituciones académicas en toda Europa. El foco de trabajo de ECCJ está basado en que la RSC y la rendición de cuentas son mecanismos que deben basarse en los marcos jurídicos internacionales que sirvan como base para la justicia social.

- **OCDE Watch.** Red internacional de organizaciones no Gubernamentales que promueve la responsabilidad empresarial. El objetivo de OCDE Watch es informar a la comunidad de ONG sobre las políticas y actividades del Comité de Inversión de la OCDE y poner a prueba la eficiencia de las Directrices de la OCDE para Empresas multinacionales.

B.4. Panorama actual acerca de la “Debida Diligencia” empresarial en el marco de la Unión Europea

Anteriormente, en el apartado dedicado a conocer las Líneas Directrices de la OCDE estuvimos comentando algunos aspectos fundamentales del proceso sobre debida diligencia, advirtiendo que es aquel que orienta a las empresas para que durante sus actividades identifiquen, evalúen, monitoreen y den seguimiento a los riesgos que pueden ser perjudiciales para el respeto pleno de la dignidad humana y del medio ambiente. Es decir, lo que se busca con la debida diligencia es prevenir la generación de riesgos hacia terceros en sus actividades o en sus relaciones comerciales. No obstante, aunque la empresa es el actor central para el cumplimiento de la debida diligencia, necesita de los Estados, la sociedad civil, la academia y otros actores para su supervisión, fiscalización y cumplimiento.[55]

En este sentido, la Unión Europea, así como diversos países que la integran, han sido pioneros en promover normas nacionales y/o regionales que establezcan un marco obligatorio de cumplimiento de algunos elementos de la debida diligencia por parte de las empresas y de los actores

54 Observatorio de RSC., Consultado el: 21/11/2020. Disponible en: https://observatoriorsc.org/la-rsc-que-es/politicas-publicas/

55 Cantú Rivera, H; y Barboza López, M; La Unión Europea y su camino hacia una ley sobre debida diligencia empresarial., Consultado 21/11/2020. Disponible en https://dialogoderechoshumanos.com/blog/716-la-union-europea-y-su-camino-hacia-una-ley-sobre-debida-diligencia-empresarial

económicos en general. Sin embargo, estos avances se aprecian como el inicio de una implementación que debe darse a mayor escala, entretanto, el Comisionado de Justicia de la Comisión Europea Didier Reynders señaló en el mes de abril de 2020 que la Comisión Europea presentará una iniciativa legislativa en 2021, cuyo objetivo es establecer un marco jurídico regional que exija a las empresas europeas la integración de la debida diligencia ambiental y en derechos humanos de manera transversal a sus operaciones.[56]

Más adelante, hacia finales de agosto la Comisión Europea publicó una evaluación inicial del impacto de la iniciativa sobre debida diligencia y gobierno corporativo sostenible. Exponiendo que la iniciativa tiene como propósito reforzar el marco regulador para que las empresas se centren en la creación de valor sostenible a largo plazo mediante la reforma de las responsabilidades de los administradores y así alinear mejor los intereses de las empresas, grupos de interés y la sociedad. Como se informa también a través del Observatorio sobre RSC, la comisión abrirá un proceso de consulta formal y según se prevé en la hoja de ruta se pretende regular la debida diligencia de los administradores a través de una directiva que se presentará durante el primer trimestre de 2021.[57]

Por su parte, en relación a la adopción en la normativa jurídica de algunos países en el marco de la UE, el caso de Francia ha significado un paso importante en el tema después de que en el año 2017 aprobara la *Ley sobre el deber de vigilancia*, la única ley que al momento se tiene a nivel internacional sobre el tema, y que impone la obligación de vigilar el desempeño empresarial en temas de derechos humanos y medio ambiente. Holanda, por otro lado, aprobó recientemente la *Ley sobre debida diligencia en materia de trabajo infantil*, que impone obligaciones a las empresas y sus cadenas de suministro para prevenir el trabajo infantil, cuando los productos que se originen por ellas vayan a estar a disposición de los consumidores holandeses. En esta misma línea, existen también iniciativas legislativas en Suiza, Finlandia, Dinamarca, Italia, Reino Unido y Alemania, que buscan que a nivel estatal se regule la debida diligencia.[58]

Acerca de la situación española sobre el proceso de debida diligencia, expertos en hacer seguimiento afirman que, si bien es cierto que la situación antes de la crisis del Covid-19 prometía un escenario esperanzador para el avance de una iniciativa legislativa a nivel nacional, ya que ambos partidos en el Gobierno habían incluido en sus programas electorales el compromiso de avanzar una norma en materia de empresas y derechos humanos, el panorama actual se ha tornado incierto. El informe presentado por la Comisión Europea evidenció las carencias de las iniciativas voluntarias para lidiar con los problemas planteados en relación con las empresas y la gestión de los derechos humanos. En el plano español, el **último informe publicado por el Observatorio de RSC** pone también de manifiesto la falta de homogeneidad y de suficiencia de la información reportada por las empresas del IBEX 35 en materia de derechos humanos y medio ambiente. El área de derechos humanos resulta la peor puntuada de todas las que se analizan en el informe, alcanzando un escasísimo 21,03 de un total de 100 puntos posibles, demostrando carencias importantes en la información que las empresas reportan en materia de gestión de riesgos, gestión de los procesos de debida diligencia o monitorización y control de la cadena de suministro, a pesar de la obligatoriedad de presentar esta información desde la entrada en vigor de la Ley 11/2010 sobre información no financiera y diversidad.[59]

En relación con el aspecto medioambiental, la situación parece no ser tan grave, -es el tercer área mejor valorada- en cuanto a la calidad de la información, pero, aun así, las empresas –muchas

56 *Idem.*

57 Observatorio de RSC., La debida diligencia de los derechos humanos y el medio ambiente., Consultado el 21/11/2020. Disponible en: https://diarioresponsable.com/opinion/29973-la-debida-diligencia-de-los-derechos-humanos-y-el-medioambiente

58 Cantú Rivera, H; y Barboza López, M; La Unión Europea y su camino…

59 Observatorio de RSC., La debida diligencia avanza en Europa, ¿Y en España qué?., Consultado el: 22/11/2020. Disponible en: https://observatoriorsc.org/la-debida-diligencia-avanza-en-europa-y-en-espana-que/

de ellas expuestas a importantes riesgos medioambientales- todavía están lejos de alcanzar los estándares deseados. El Observatario de RSC en España, es insistente en que esta situación solo puede revertirse si se establecen **obligaciones claras** y si además se garantiza el acceso a la justicia para las víctimas en aquellos casos en los que se hayan visto impactadas por las actividades o productos de alguna empresa.[60]

C. Una propuesta en marcha – Creación de un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre empresas y Derechos Humanos

En junio de 2014, el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas adoptó la resolución 26/9 para la elaboración de un instrumento internacional legalmente vinculante para las empresas transnacionales en materia de derechos humanos. Esta resolución contó con votos en contra por parte de: Alemania, Austria, Estados Unidos de América, Estonia, ex República Yugoslava de Macedonia, Francia, Irlanda, Italia, Japón, Montenegro, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, República Checa, República de Corea, Rumania; y abstenciones por parte de: Arabia Saudita, Argentina, Botswana, Brasil, Chile, Costa Rica, Emiratos Árabes Unidos, Gabón, Kuwait, Maldivas, México, Perú, Sierra Leona.

El tratado vinculante impulsado inicialmente por Ecuador y Sudafrica contó con un amplio apoyo por parte de movimientos sociales y organizaciones no gubernamentales de diferentes países alrededor del mundo, especialmente de la región sudafricana. Este tratado se fundamenta ante una inminente realidad de la cual seguiremos reflexionando a lo largo de este documento, pero que, explicada en palabras de la Campaña Global para Reivindicar la Soberanía de los Pueblos, Desmantelar el Poder de las Transnacionales y poner Fin a la Impunidad[61] surge de la asimetría entre las empresas transnacionales, los Estados y los Pueblos.

Las propuestas de modo resumido y concreto por parte de la campaña son:

- **Alcance del Tratado:** el blanco de este proceso es el poder y la impunidad de las ETN y debe cubrir todos los Derechos Humanos.
- **Primacía de los derechos humanos:** el instrumento internacional jurídicamente vinculante debe reafirmar la superioridad jerárquica de las normas de derechos humanos por sobre los tratados de comercio e inversiones, y formular obligaciones estatales específicas al respecto (entre ellas el rechazo de cláusulas ISDS).
- **Obligaciones directas para las empresas trasnacionales:** el tratado debe establecer obligaciones jurídicas directas para las ETN.
- **Responsabilidad solidaria:** a fin de que cubra todas las actividades transnacionales, el Tratado debe abarcar todas las actividades a lo largo de la cadena de suministro de las ETN.

60 *Idem.*

61 La campaña es producto de una coalición de 200 movimientos sociales, redes y organizaciones, así como campañas de denuncia de empresas específicas, activas en diferentes sectores, regiones y países. Se trata de una respuesta de los Pueblos, a nivel global y estructural, que aspira a confrontar el poder de las transnacionales, mediante estrategias de intercambio de información y de experiencias, debates, funcionando como un espacio cada vez más visible donde se profundiza la solidaridad y el apoyo entre las diferentes luchas contra las empresas transnacionales (ETNs). Disponible en: https://www.stopcorporateimpunity.org/quienes-promueven-esta-iniciativa/?lang=es

Para ser vinculante, **el Tratado debe incluir una Corte Internacional** y otras instituciones de cumplimiento.

- **Derechos de las personas y comunidades afectadas:** el Tratado debe reconocer la autoridad moral y legítima de las personas y pueblos afectados por las actividades de las ETN. Los/as defensores/as de derechos humanos y ambientales y los/as informantes deben ser protegidos/as.

- **Protección frente al acaparamiento empresarial:** el Tratado debe incluir medidas concretas contra la influencia de las ETN durante todo el proceso de preparación, negociación e implementación del futuro instrumento internacional vinculante.[62]

En relación con la evolución de la materialización de dicho tratado, y teniendo en cuenta el esfuerzo global iniciado en el año 2014 tras la emisión de la Resolución 26/9 del Consejo de Derechos Humanos de la ONU, mediante la cual se determinó la necesidad de conformar un grupo de trabajo para elaborar un instrumento internacional que regulara la responsabilidad de las corporaciones por violaciones a derechos fundamentales, se cuenta ya con dos borradores.

A modo de recuento, la primera sesión del grupo de trabajo tuvo lugar en Ginebra del 6 al 10 de julio de 2015. La segunda sesión se realizó entre el 24 y el 28 de octubre de 2016; la tercera, entre el 23 y el 27 de octubre de 2017, donde Ecuador, como Presidencia del OEIGWG establecido por la Res. A/HCR/RES/26/9 del Consejo de Derechos Humanos (29/09/2017), presentó el documento "Elementos para el Proyecto de Instrumento Internacional Jurídicamente Vinculante sobre Empresas Transnacionales y otras empresas con respecto a los Derechos Humanos". El 16 de julio de 2018, el Grupo de Trabajo Intergubernamental publicó el "Borrador Cero" del Tratado Vinculante, cuyo original en inglés ha sido traducido de manera oficiosa por las ONG de la Alianza del Tratado. En julio de 2019 se publicó un Borrador revisado. Diferentes actores participantes de la quinta sesión del Grupo Intergubernamental aportaron sus comentarios al contenido en octubre de 2019.[63]

En el pasado mes de octubre de 2020 (del 26 al 30) tuvo lugar la sexta sesión de trabajo, ante la cual diversos expertos han valorado que dicho encuentro ha puesto de manifiesto la gran discrepancia de criterios y resistencias en torno al tema. También, el Alto Comisionado para los Derechos Humanos señaló en esta última sesión que el proceso para elaborar dicho instrumento ha sido desafiante y complejo, pero también crucial para la vida y los medios de subsistencia de millones de personas.[64]

Ante la ejecución de la sexta sesión, en un comunicado oficial a través de su página web la Campaña Global antes mencionada manifestó que dado el contexto de la pandemia del COVID-19, no estaban dadas las condiciones adecuadas para una Sesión de negociación. Por esa razón, su propuesta consistía en transformar la Sesión en una consulta más corta, lo cual denuncian no haber sido tenido en cuenta. Por lo tanto, en línea con el llamado de la sociedad civil para que este proceso sea una negociación intergubernamental, afirman que es hora de asegurar que dicha negociación se convierta en un proceso impulsado por los Estados, con amplio espacio para la participación de la sociedad civil de acuerdo con las reglas del ECOSOC, pues es la única forma de salvaguardar su carácter democrático. Manifiestan además que el proceso actual deja a la sociedad civil y a los Estados en una situación de incertidumbre sobre cómo se han incluido o excluido los aportes al texto de negociación.[65]

62 Propuesta completa disponible en: https://www.stopcorporateimpunity.org/wp-content/uploads/2017/10/Treaty_draft-ES1.pdf

63 Business and Human Rights Resources Center., Tratado Vinculante., Consultado el: 22/11/2020, Disponible en: https://old.business-humanrights.org/es/tratado-vinculante

64 Sixth session of the open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights., Disponible en: https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Session6/Pages/Session6.aspx

65 Global Campaign., Consultado el: 21/11/2020. Disponible en: https://www.stopcorporateimpunity.org/declaracion-final-de-la-campana-global-sobre-la-6ta-sesion-del-tratado-vinculante/?lang=es

No obstante, en el marco de la 6ta sesión de trabajo, y acerca del borrador más reciente, el presidente-relator hizo mención sobre las modificaciones realizadas en dirección a fines como:

- ampliar la protección de las víctimas,
- aclarar las obligaciones del Estado y las responsabilidades empresariales en el ámbito empresarial y de los derechos humanos,
- promover el acceso a la justicia y,
- facilitar la asistencia judicial recíproca y la cooperación internacional.

También mencionó que era relevante reconocer que los abusos a los derechos humanos relacionados con la actividad empresarial impactan a diferentes grupos sociales de diferentes formas y, en algunos casos, de manera desproporcionada, por lo que un tratado puede y debe ser parte de la solución a los obstáculos y vacíos legales que enfrentan las víctimas en la búsqueda de justicia y reparación. Adicionalmente, enfatizó que todos los avances e iniciativas legales que se han dado recientemente y las que se están creando son una clara señal de que los estándares no vinculantes en materia de empresas y derechos humanos pueden y deben ser complementados con normas vinculantes.[66]

Entre los temas en torno a los que más se suscitaron discusiones por parte de las delegaciones presentes fueron, la necesidad de mejorar el acceso de las víctimas a la reparación, llenar las lagunas del derecho internacional, nivelar el campo de juego para las empresas y elevar los estándares de derechos humanos con respecto a las actividades empresariales. Además, varias delegaciones reconocieron el papel positivo que pueden tener las empresas en la promoción del desarrollo y la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Durante esta sesión de trabajo, se acogió con satisfacción la mayor alineación del borrador con los Principios Rectores y su perspectiva de género mejorada. Sin embargo, se reconoció que el borrador aún contenía un lenguaje poco claro y problemático. Se argumentó que era necesario prestar más atención a los desafíos prácticos que los Estados enfrentarían al implementar las disposiciones del instrumento, en parte debido a la variedad de sistemas legales entre los Estados. Las organizaciones no gubernamentales, en particular, solicitaron mayores protecciones para los defensores de los derechos humanos y los trabajadores.

Por otra parte, un punto álgido de la cuestión se demostró en esta sesión, y es acerca del artículo 3 sobre el alcance del Tratado Vinculante. Algunas delegaciones y organizaciones acogieron con agrado la aplicación del proyecto a todas las empresas comerciales; sin embargo, otros argumentaron que una lectura adecuada de la resolución 26/9 del Consejo de Derechos Humanos restringía el alcance de las empresas que pueden ser cubiertas por el instrumento para excluir a las empresas nacionales. Además, algunas delegaciones estatales y organizaciones no gubernamentales argumentaron que el instrumento debería imponer obligaciones directamente a las empresas transnacionales.

Sobre al aspecto anterior, la Campaña Global manifestó en el comunicado citado anteriormente que, en cuanto al contenido del futuro tratado enfatizan en la urgente necesidad de respetar el mandato del OEIGWG establecido por la Resolución 26/9. Dado que el propósito del mandato es regular las actividades de las empresas transnacionales en lo que respecta al derecho internacional de los derechos humanos. En el contexto de grandes dificultades, la Campaña Global reafirma su compromiso con el proceso y se muestran plenamente convencidos de que el Tratado Vincu-

66 Sixth session of the open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights., Disponible en: https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Session6/Pages/Session6.aspx

lante es necesario para el acceso a la justicia por parte de las/os afectadas/os por la impunidad de las empresas transnacionales. Afirmando también en este mismo comunicado que el proceso se encuentra en una etapa crítica y con muchas amenazas en el horizonte.

2

EN BUSCA DE BUENAS PRÁCTICAS: AGENTES VALENCIANOS NOS EXPLICAN SU EXPERIENCIA EN EL SUR GLOBAL

A. Panorama General

Son muy variados los perfiles y las representaciones de agentes valencianos[67] que se han venido implicando con el paso de los años en el trabajo por la defensa de los Derechos Humanos frente a las actuaciones de grandes empresas transnacionales en territorios del sur global. Sin embargo, cuando se quiere indagar sobre estas acciones de defensa, especialmente en al ámbito gubernamental, casi siempre los temas que primero salen a la luz del debate son la cooperación internacional y la responsabilidad social empresarial. Si bien la normativa vigente sobre estos temas tanto en el territorio español como en la Comunitat Valenciana, está siendo una base de trabajo intersectorial de gran importancia, no aborda con la rigurosidad ni jurídica ni política requerida el problema global sobre la necesidad de justicia y la obligatoriedad de proteger que tienen los Estados. Además, se sigue priorizando en muchas ocasiones únicamente el contexto local, dejando de lado la responsabilidad de vigilar, controlar y sancionar las actuaciones empresariales españolas que tienen lugar en otros territorios.[68]

Las consecuencias perjudiciales de las actuaciones por parte de las empresas transnacionales a nivel global poco a poco se van integrando en agendas internacionales como la 2030, si no se les da el lugar que merecen en los sistemas de justicia nacionales e internacionales seguirán apareciendo y empeorando de manera exponencial. Así lo demuestran distintos hechos como los desplazamientos forzados, el aumento de los índices de desigualdad y pobreza multidimensional, la violencia contra las mujeres, el cambio climático y la ola de violencia derivada del control social, político y económico en la lucha del dominio de los mercados por parte de enormes estructuras empresariales.

La filantropía y la solidaridad ya sean como parte del marketing de muchas empresas o por hacer cumplimiento de los lineamientos de la normativa sobre responsabilidad social empresarial, no representan una estrategia efectiva en la lucha contra las problemáticas globales que hemos venido mencionando. En cambio, **sí,** una transformación de paradigma que sitúe a la ciudadanía y a los gobiernos como partes importantes y tomadores de decisiones en lo que en la actualidad

67 Para la comprensión de este texto entenderemos por agentes valencianos a grupos de personas o individuos del ámbito público o privado en la comunidad valenciana como pueden ser: Organizaciones con base en la sociedad civil, Administración pública, Universidades, empresas o ciudadanía en general.

68 Para indagar sobre casos específicos de violación de Derechos Humanos por parte de empresas transnacionales españolas, consulta en el siguiente enlace la campaña TIERRRA desarrollada por Alianza por la solidaridad: https://www.alianzaporlasolidaridad.org/especiales/tierrra/ Este material consta de cuatro investigaciones en países de Centroamérica y África Occidental, las cuales muestran las realidades que viven estas comunidades afectadas por los acaparamientos de tierra, agua y las distintas vulneraciones a las que se han tenido que enfrentar.

estaría significando un rescate por la sostenibilidad del planeta de la que dependen las generaciones presentes y futuras.

Para contribuir a la visibilización del panorama actual sobre este tema en la Comunitat Valenciana, que permita reconocer directrices a seguir, aspectos a fortalecer y recomendaciones a tener en cuenta en el ámbito de los Derechos Humanos y las empresas, se realizaron tres diferentes entrevistas en el ámbito universitario, empresarial y gubernamental. A través de estas entrevistas y de la consulta de documentación en fuentes primarias y secundarias, se construirán las siguientes reflexiones.

A.1. ¿Cuál debería ser el rol de los agentes valencianos en el objetivo de apoyar y potenciar que se respeten las recomendaciones, los Derechos Humanos y el medioambiente del Sur Global en el marco de las inversiones empresariales?

A.1.1. La obligación del Estado es PROTEGER los Derechos Humanos

La respuesta a esta cuestión es bastante amplia si se tiene en cuenta la complejidad de los hechos que han dado lugar a violaciones de Derechos Humanos derivadas de prácticas empresariales.

Si volvemos un momento la mirada hacia los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, y teniendo en cuenta que el Estado español elaboró su propio documento en el cual se recoge el Plan de Acción Nacional para aplicar dichos principios,[69] encontraremos una serie de principios fundacionales y operacionales en base a los tres pilares mencionados anteriormente. Estos principios son de gran utilidad para resolver la cuestión sobre el rol que los agentes valencianos deben asumir en el objetivo de apoyar y potenciar que se respeten las recomendaciones, los Derechos Humanos y el medioambiente del Sur Global en el marco de las inversiones empresariales.

Acerca del deber del Estado y de las instituciones gubernamentales de proteger los Derechos Humanos, los principios fundacionales precisan:

- Deben proteger contra las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio y/o su jurisdicción por terceros, incluidas las empresas. A tal efecto deben adoptar las medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar esos abusos mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia (Principio Rector 1); y

- Enunciar claramente qué se espera de todas las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción que respeten los derechos humanos en todas sus actividades (Principio Rector 2).

Uno de los aspectos más discutidos en este sentido es el tema de la extraterritorialidad. Es decir, el cuestionamiento sobre la aplicación de las leyes nacionales a las actividades empresariales que tienen lugar en otra jurisdicción; de la misma manera, cómo se puede imputar responsabilidad a las empresas por violaciones de derechos humanos fuera de la jurisdicción de origen. En relación a este tema los Principios Rectores de la ONU adoptan la postura de que, si bien en la actualidad las normas internacionales de derechos humanos no exigen generalmente que los Estados regulen las actividades extraterritoriales de las empresas domiciliadas en su territorio y/o su jurisdicción, tampoco lo prohíben, siempre que haya una base jurisdiccional reconocida.

69 BOE-A-2017-10516., Resolución de 1 de septiembre de 2017, de la Secretaría de Estado de Asuntos Exteriores, por la que publica el Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos. Disponible en: http://www.boe.es

En resumen, se espera como deber de los Estados y sus gobiernos – en este caso el gobierno autonómico- que asuman un rol activo en investigar acerca de las actuaciones de empresas valencianas en el Sur Global, que ante estas actuaciones tomen medidas de prevención de riesgos y realicen evaluaciones profundas y periódicas que establezcan los impactos de dichas actuaciones. Asimismo, que se dispongan las medidas de mitigación, compensación y reparación en caso de que sea posible y que además, se reconozca que existen daños irreversibles que no pueden ser mitigados ni compensados como la pérdida de la vida y la afectación de los ecosistemas naturales. Se espera también que el gobierno proponga medidas con implicación extraterritorial, de manera que sean estudiadas y sancionadas las actuaciones empresariales que vulneren los Derechos Humanos fuera del país de origen.

En especial los movimientos sociales y las organizaciones no gubernamentales esperan por parte del Estado, que este impulse negociaciones internacionales sobre Derechos Humanos y empresas -como la propuesta en marcha del Tratado Vinculante-, en el que finalmente el cumplimiento de tales derechos no quede a merced de la voluntariedad de las grandes industrias.

Mientras tanto, es importante que el gobierno presione a las empresas a que cumplan con la legislación **estatal** respecto al control de sus actividades. En caso de que se resuelva que la legislación no es suficiente, el Estado español debería indagar entre otros países de la Unión Europea como Francia o Alemania acerca de las leyes implementadas para tal vigilancia, de manera que pueda diseñar e implementar las propias.

En relación con lo que espera el Estado de las empresas españolas, cabe recordar la adhesión y el apoyo de España a las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, por lo cual el Estado deberá ejecutar las medidas previstas para el cumplimiento de dichas directrices.[70]

A.1.2. La obligación de las empresas acerca de RESPETAR los Derechos Humanos

Por su parte, el rol de las empresas valencianas en alineación con los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, se reafirma mediante la resolución publicada en el BOE acerca del Plan de Acción Nacional para la aplicación de estos principios. En este documento el Estado recuerda a las empresas españolas que espera que estas ejerzan su responsabilidad de respetar los Derechos Humanos. En conveniencia, se refiere específicamente a algunos principios rectores:

Principio Rector 13. La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas:

- **a.** Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan;

- **b.** Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.

Principio Rector 15. Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias, a saber:

- **a.** Un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos;

70 Puedes consultar las medidas previstas en BOE-A-2017-10516., Resolución de 1 de septiembre de 2017, Pág. 90391 y 90392

- **b.** Un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos;

- **c.** Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.

El Plan de Acción estipulado por el Estado español también hace mención a los artículos 16 a 21 relativos a los principios operacionales por parte de las empresas. Entre las principales responsabilidades operacionales, se encuentran el deber que tienen las empresas de expresar sus compromisos mediante una declaración política; otra de las responsabilidades sobre las que más se ha profundizado es realizar el proceso de debida diligencia en materia de Derechos Humanos,[71] así como una evaluación minuciosa de los impactos negativos (reales o potenciales) que puedan resultar de sus actividades, sobre estas conclusiones las empresas deberán poner en marcha medidas oportunas en sus procesos internos y hacer un seguimiento que verifique la eficacia de las mismas. También deberán cuidar los canales de comunicación externos y atender mediante los respectivos mecanismos las inquietudes de toda persona que pueda verse afectada o incluso de sus representantes. (Principios Rectores 16, 17, 18, 19, 20, 21).

Las actividades empresariales deben ser vigiladas en el marco del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, por lo cual deben ser conocedoras de este marco normativo para incorporarlo en cada una de sus actividades económicas, pues de lo contrario, estarán cometiendo vulneraciones de Derechos Humanos que deberían estar sancionadas aun cuando las empresas manifiesten que no tienen conocimiento sobre dicho marco internacional.

A.1.3. El rol de las organizaciones con base en la sociedad civil en la defensa de los Derechos Humanos frente a las actuaciones empresariales

Las organizaciones que tienen su base en la sociedad civil -como es el caso de Alianza por la Solidaridad-, planean y ejecutan proyectos específicos enfocados en la protección de los Derechos Humanos, realizan constantemente acciones de visibilización, sensibilización y movilización sobre diferentes líneas de trabajo dependiendo de los Derechos a defender, incluso cuando estos se entrecruzan (por ejemplo: Derechos Humanos y empresas / Derechos de las mujeres); son parte de sus responsabilidades también la denuncia social y en ocasiones la denuncia jurídica, así como la incidencia política para la transformación y la justicia social. En este sentido, las acciones de las organizaciones sociales están orientadas hacia la prevención, la protección y la denuncia de hechos relacionados con la vulneración de los Derechos Humanos.

El rol de las organizaciones sociales en el objetivo de apoyar y potenciar que se respeten las recomendaciones, los Derechos Humanos y el medioambiente del Sur Global en el marco de las inversiones empresariales es investigar la problemática y brindar datos confiables a la ciudadanía valenciana que faciliten la comprensión del contexto socio-político del problema, a su vez, movilizar pedagógicamente mediante actividades de educación transformadora en temas que guarden estrecha relación con el problema como: Derechos Humanos, Desarrollo Sostenible, Ciudadanía Global, etc. De manera que la problemática pueda ser situada en un marco y en un contexto adecuado. Paralelamente, las organizaciones sociales presentan esta información a las administraciones públicas en el objetivo de lograr una incidencia política bien sea a través de la implementación de nuevos planes y proyectos, de reformas legislativas, de nuevos diálogos internacionales, de reformas en la utilización de presupuestos públicos, entre otras.

71 Principio Rector 17. Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los Derechos Humanos, las empresas deben proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos. Este proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas.

Las organizaciones sociales trabajan desde diferentes líneas temáticas para contribuir a la disminución de los factores que contribuyen al crecimiento de estas violaciones de derechos. Es decir, abordan las causas, las consecuencias y los procesos a nivel estructural y social, para poder conocerlas, visibilizarlas y transformarlas a través de la participación ciudadana.

Además, diversas organizaciones sociales han llegado a través de sus acciones a los territorios directamente afectados para trabajar conjuntamente en la defensa de los derechos de los pueblos, entre otras maneras, apoyando la realización de programas de protección internacional para personas defensoras de Derechos Humanos que han sido violentadas de manera personal bajo amenazas de muerte y atentados en su contra y las de sus familias.

En el año 2019 Alianza por la Solidaridad publicó el informe **Defender a quien defiende, una responsabilidad global,**[72] un documento de propuestas desde el trabajo intersectorial, construido de manera participativa y cuya finalidad ha sido establecer acciones para visibilizar las luchas y la situación vivida por las defensoras de derechos provenientes del Sur y promocionar los Derechos Humanos en la Comunitat Valenciana. Este documento explica que, entre las actividades más importantes que realizan las organizaciones sociales se encuentra la recopilación de datos mediante la investigación independiente y la participación ciudadana, el objetivo es obtener una base de información confiable que refleje una imagen lo más cercana posible a la realidad y así tomar acción ante las múltiples vulneraciones de Derechos Humanos en territorio bien sea local o internacional.

Atendiendo a la realidad de que las problemáticas vivenciadas en el Sur global guardan estrecha relación con actividades impulsadas desde el Norte, las organizaciones de la sociedad civil tienen un rol fundamental en servir de canales de comunicación y acción participativa, haciendo contrapeso a grandes maquinarias que en nombre del desarrollo económico como fin único de bienestar, manipulan las necesidades de la ciudadanía hasta intentar confundirlos entre lo que son sus propios derechos y lo que son privilegios solo para unos pocos. En este sentido, las organizaciones de la Comunitat Valenciana, deben dar prioridad a quienes están siendo foco de vulneraciones de derechos de modo sistemático, como es el caso de los pueblos y las comunidades del Sur Global, que son quienes de manera más inmediata sufren los impactos de la violencia estructural y de las actuaciones empresariales con fines de explotación.

A.1.4. El rol desde el ámbito universitario – Investigar y actuar para la transformación social

El rol de las universidades en el contexto de ciudadanía global debería estar enmarcado principalmente en un compromiso social que reconozca que existen diversas crisis provocadas, entre otras cosas, por un sistema económico y político mundial basado en valores neoliberales y capitalistas, dispuesto a dividir y a oprimir a los pueblos empobrecidos y vulnerados por las élites y con poca urgencia de trabajar aceleradamente por reducir las brechas de desigualdad.

Ante esto, el rol de las universidades es promover una pedagogía crítica, que invite a cuestionar, construir alternativas y mediar como agentes de cambio frente a las problemáticas mundiales que cada día preocupan a la sostenibilidad de la vida en sociedad. La extrema pobreza, la corrupción, los conflictos armados, la violencia de género, la violencia contra la infancia y la crisis del cambio climático son algunas de las cuestiones que desde diversas disciplinas necesitan ser afrontadas.

La estructura actual de la universidad, así como todos los requerimientos, exigencias y las capacidades impuestas desde el Plan Bolonia y la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), están favoreciendo la mercantilización de la educación. Fruto de ello son las cátedras e institutos avalados y "apadrinados" por el mundo empresarial como se puede ver en su mismísimo nombre (Cátedra Cooperativa Caixa Popular del Desarrollo Territorial y

72 Alianza por la Solidaridad., Defender a quien defiende, una responsabilidad global., Valencia, España 2019., Disponible en: https://www.alianzaporlasolidaridad.org/casos/informe-defender-a-quien-defiende-una-responsabilidad-global

Economía Social Valencianos de la UV o Cátedra Aguas de Valencia o Cátedra Consum de la UPV entre otras), así como en el mismo Consejo Asesor de las universidades en las que hay marcadas referencias y personalidades provenientes del mundo empresarial valenciano.[73]

El rol de las universidades ante la responsabilidad de apoyar y potenciar que se respeten las recomendaciones, los Derechos Humanos y el medioambiente del Sur Global en el marco de las inversiones empresariales, encuentra su punto de partida en reconocer que las dinámicas del mercado en la actualidad responden a una lógica mundial regida por la globalización entendida como una etapa del desarrollo del capitalismo y como un modelo hegemónico del capital, la cual establece un conjunto de relaciones diferentes al interior y entre las instituciones del estado. La educación superior es una institución del estado que ha sufrido transformaciones profundas en el contexto de la globalización.[74]

Entre tanto, la nueva relación de fuerzas, producto de la nueva economía y el discurso hegemónico de la globalización, ha implicado una reducción de los recursos públicos y un proceso de privatización de la oferta educativa y el financiamiento de este nivel educativo. Este es un proceso **al que algunos autores han denominado de mercantilización, debido a que la educación superior se** ha visto crecientemente alineada a las prácticas y requerimientos de distintos mercados tanto en el ámbito nacional como en el internacional. En el contexto internacional**,** las universidades de investigación han sido integradas a un mercado global con un sistema de asignación de valor a través de **rankings** internacionales.[75]

Al mismo tiempo, este mercado funciona como un poderoso mecanismo de reproducción de las inequidades entre universidades de distintos tipos, de diversas regiones y países y con fuentes de recursos materiales e intelectuales muy diferenciadas. La reproducción del mercado global de la educación superior pasa por un doble proceso de alineamiento y jerarquización. Alineamiento, a partir del carácter normativo de un modelo, una idealización del sistema de universidades de investigación principalmente de países que son potencias económicas, que homogeniza la diversidad de proyectos y tradiciones universitarias en torno a una sola idea de universidad. Jerarquización, a partir de un ordenamiento del estatus y el poder de cada institución medido conforme a los estándares establecidos por las instituciones precursoras del modelo hegemónico.[76]

Ante esta fuerte estructura, las universidades valencianas y quienes la conforman, deberían plantearse un tránsito hacia lo que hoy en día se conoce como educación transformadora, una de las características de este tipo de educación es la investigación-acción participativa, crítica y emancipadora. Los/as expertas apuntan a que la educación crítico-transformadora no es un método educativo concreto, sino una filosofía pedagógica que requiere una implementación coherente, o bien, de una práctica que tiene que ver con referentes emancipadores. Se trata, por tanto, de un enfoque que admite la pluralidad dentro de sí, incluso en los nombres: hay quien habla de **educación crítica**, **educación transformadora**, **educación liberadora**, **educación popular**, **educación emancipatoria**...[77]

Según expresa Mary E. Boyce, tres son los principios organizadores en la pedagogía crítica: a) la educación no es neutral; b) la sociedad puede ser transformada mediante el compromiso de

73 Carvaja-Ruiz, Salomé., y otras autoras., Estado de las epistemologías del sur y conocimientos otros en el ámbito universitario valenciano. Diagnóstico y análisis participativo., Valencia, España, 2019., Alianza por la Solidaridad, Págs. 66 y 67.

74 Ordorika Sacristán, Imanol., Educación Superior y globalización: las universidades públicas frente a una nueva hegemonía., Revista Andamios vol.3 no.5 México, 2006., 27/07/2020., Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-00632006000200003

75 *Ibid.*

76 *Ibidem.*

77 Ibáñez Herrán, José., La educación transformadora: concepto, fines, métodos., 27/07/2020, Disponible en: http://jei.pangea.org/edu/f/edu-transf-conc.htm

personas conscientes y críticas; y c) la praxis conecta la educación liberadora con la transformación social.[78]

Según Peter McLaren, la pedagogía crítica invita a analizar la relación entre experiencia, conocimiento y orden social, con una perspectiva transformadora:

> "Todo el proyecto de la pedagogía critica está dirigido a invitar a los estudiantes y a los profesores a analizar la relación entre sus propias experiencias cotidianas, sus prácticas pedagógicas de aula, los conocimientos que producen, y las disposiciones sociales, culturales y económicas del orden social en general (...). La pedagogía crítica se ocupa de ayudar a los estudiantes a cuestionar la formación de sus subjetividades en el contexto de las avanzadas formaciones capitalistas con la intención de generar prácticas pedagógicas que sean no racistas, no sexistas, no homofóbicas y que estén dirigidas hacia la transformación del orden social general en interés de una mayor justicia racial, de género y económica".[79]

En coherencia, las universidades valencianas que afirmen estar comprometidas con la transformación social deberían situarse sobre realidades globales comprendiendo que esta intención no desconoce las realidades locales, muy por el contrario, las vincula con las estructuras sociales y políticas dentro del orden mundial. Para esto, es importante establecer reformas en el modelo educativo como hemos venido exponiendo anteriormente.

En el documento específico sobre propuestas elaboradas para cada uno de los agentes valencianos realizado por Alianza por la Solidaridad y citado anteriormente, una de las acciones propuestas ante las universidades implica que la formación para la investigación de temas relacionados con los conflictos socioambientales que tienen lugar en el Sur global debe tener una perspectiva colaborativa y no de instrumentalización. Así, la información recabada debe también ser revertida en los procesos locales siendo de utilidad a los objetivos propuestos desde las luchas a las que se enfrentan los actores sociales que son parte del estudio. Además, la voz que se difunda debe ser la de los protagonistas de la investigación, cuidando la interpretación de la cultura que desde la investigación se quiere conocer y dando lugar a los hechos históricos que sean claves para estos grupos.[80]

A.2. ¿Qué se está haciendo en la Comunitat Valenciana en defensa de los Derechos Humanos del Sur Global?

En adelante, y a la luz de lo expuesto hasta ahora, se dará a conocer un panorama actual sobre las prácticas a través de las cuales diferentes agentes valencianos se han esforzado por empezar o continuar -en algunos casos-, realizando acciones desde el ámbito político, empresarial, educativo y organizacional en defensa de los Derechos Humanos del Sur Global, especialmente frente a las actuaciones de empresas transnacionales españolas.

Para este fin, analizaremos algunas declaraciones públicas por parte del Ayuntamiento de Valencia, Les Corts Valencianes y la Generalitat Valenciana. También se expondrá la recopilación de información relevante a través de tres entrevistas brindadas especialmente para la elaboración de este documento por parte de tres mujeres expertas en el tema en la Comunitat Valenciana, ellas son:

78 Boyce, M. E. (1996). "Teaching critically as an act of praxis and resistance". En EJROT, Electronic Journal of Radical Organization Theory, Volume II, nº 2. www.mngt.waikato.ac.nz/depts/sml/journal/vol_3/mary.htm

79 McLaren, P. (1997). Pedagogía crítica y cultura depredadora. Barcelona: Paidós.

80 Alianza por la Solidaridad., Defender a quien defiende.... Pág. 8

- **Adoración Guamán,** profesora titular de derecho del trabajo y de la seguridad social en la Universitat de València. Doctora (PhD) en Derecho por las Universidades de Paris X-Nanterre y Valencia, con premio extraordinario de doctorado. En la actualidad, su trabajo se centra en el análisis de las mutaciones del derecho del trabajo en la fase actual del neoliberalismo, con especial atención a las situaciones de esclavitud moderna en las cadenas globales de producción y su afectación a las mujeres, así como en el proceso de negociación del Tratado Vinculante sobre empresas transnacionales y otras empresas y los derechos humanos.

- **Pilar Mateo,** científica con una clara vocación social. Cree firmemente que la "Ciencia debe estar el servicio de la sociedad". Ha centrado su actividad profesional en el desarrollo y aplicación de nuevas tecnologías para erradicar enfermedades mortales que se extienden debido a la pobreza. Actualmente es presidenta de la empresa INESFLY CORPORATION y dirige además el departamento de I+D. Fundadora y promotora de la empresa SHICHI WORLD, y cofundadora de la empresa audiovisual FILMÁNTROPO. En paralelo a sus investigaciones científicas, ha llevado a cabo varios proyectos sociales para mejorar la calidad de vida de las comunidades en condiciones de mayor vulnerabilidad. Es presidenta del MOMIM (Movimiento de Mujeres Indígenas del Mundo) y de la Fundación Pilar Mateo.

- **María Dolores Parra Robles,** estudió Administración y Dirección de empresas en la UJI, es doctora en Economía por la misma universidad y tiene recorrido en ámbito internacional. Así, cursó un año en la Escuela de Comercio de Pau (Francia), un máster en Comercio Internacional e Integración. Ha participado en proyectos de investigación relacionados con el comercio internacional y la innovación empresarial, tanto en la universidad en la que se graduó (UJI), como en la Universitat Rovira i Virgili de Tarragona. Actualmente es directora general de Internacionalización en la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de la Generalitat Valenciana.

Para continuar, es importante mencionar que esta guía práctica no pretende ser un estudio o evaluación exhaustiva sobre los avances desde la Comunitat Valenciana sobre las cuestiones que venimos desarrollando, puesto que las acciones que directa e indirectamente tienen una repercusión en el tema atraviesan las esferas de lo social, lo político, lo económico y lo ambiental, así como de lo público y de lo privado; por lo cual su análisis sería posible, aunque demasiado extenso y excede el objetivo del presente documento. Sin embargo, se darán a conocer algunas de las acciones que se vienen realizando y que pueden servir de orientación acerca del panorama actual en el tema de Derechos Humanos y empresas en la Comunidad Valenciana.

A.2.1. Acciones desde la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de la Generalitat Valenciana

Empezaremos por conocer un poco más acerca de la entrevista aplicada a la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo. Esta Conselleria es la encargada de asuntos sobre economía sostenible, fomento del empleo y de la economía social, formación profesional ocupacional y continua, intermediación en el mercado laboral, industria, energía, sectores productivos, comercio interior y exterior, ferias sectoriales y actividades promocionales, artesanía, consumo e investigación e innovación tecnológica. Desde allí, es la Dirección General de Internacionalización quien trabaja bajo la misión principal de lograr el desarrollo y fomento del comercio exterior y la defensa de la internacionalización en el mercado global de los sectores empresariales de la Comunitat Valenciana.

Alianza por la Solidaridad habló con Ma. Dolores Parra Robles (directora general de Internacionalización), con el objetivo de conocer el trabajo que se realiza desde esta dirección en en relación con la defensa de los Derechos Humanos y el medioambiente del Sur Global en el marco de las inversiones empresariales valencianas. Parra explica que el objetivo desde esta **área**, no es

lograr la deslocalización industrial de las empresas, al menos no de manera que las empresas se implanten físicamente en otros países, si no únicamente a través de la exportación y el apoyo entre la cooperación de las empresas facilitando que se vuelvan socias. En este sentido, la labor que se realiza se concentra en la parte de ventas y no en deslocalizar la cadena de producción.

Con el ánimo de conocer sobre la manera en que la Dirección de Internacionalización pretende diseñar y ejecutar programas de implantación de empresas de la Comunitat Valenciana en el exterior que no conlleven pérdida de empleo o deslocalización, Parra explica que quienes se encargan de gestionar dicha implantación en términos más minuciosos, es la entidad pública empresarial ICEX España Exportación e Inversiones, quienes cuentan con un programa denominado IMPACT+[81]. Este programa pretende apoyar a las empresas españolas en la diversificación de los mercados de destino de su actividad comercial y de inversión, abordando nuevos mercados que atienden las necesidades de segmentos de población de ingresos relativamente bajos de países emergentes y con alto potencial de crecimiento, de manera que implementen soluciones innovadoras que, además de rentables, permitan dar respuesta a los retos de desarrollo sostenible e inclusión social. El programa ofrece una guía práctica sobre estrategias para atender nuevos mercados a través de modelos de negocio sostenibles e inclusivos; la cual incluye también una herramienta de autodiagnóstico para evaluar el potencial de la empresa para atender estos mercados, además de servicios de acompañamiento y de asesoramiento personalizado durante el proceso posterior de puesta en marcha del negocio en el país.

El programa IMPACT+ de ICEX ha sido elegido por la Red Española del Pacto Mundial como una de las buenas prácticas a destacar por su aportación a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas. En el año 2018, la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas hizo público un informe denominado **ODS, año 3. Una alianza global Para la agenda 2030.**[82] El informe proporciona una evaluación sobre cómo las empresas están implementando los ODS en sus estrategias y operaciones, así como ejemplos de acciones concretas para contribuir a la consecución de la Agenda 2030. Además, lanza tres retos para impulsar las alianzas desde el sector privado: financiación para el desarrollo; educación y sensibilización en sostenibilidad, y cambio climático y energías renovables.

Por su parte, Parra explica: "...estamos trabajando para poder inspirarnos en un programa parecido pero adaptado a nosotros. Se acaba de pasar un cuestionario a todas las comunidades autónomas para que todos los organismos como IVACE contesten acerca de esta pregunta, sobre ¿Qué están haciendo ellos?". Es decir, que la Dirección General de Internacionalización se encuentra actualmente en una etapa de análisis para el diseño de estrategias que logren incentivar que las empresas exportadoras fomenten la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 (ODS). Entre tanto, aún no se identifica un programa -al menos desde esta Conselleria-, que ponga en el centro el desarrollo de los países que son destino de las exportaciones y los impactos causados en materia de Derechos Humanos.

Sin embargo, una anotación muy importante es que lo que se quiere lograr después de la recopilación de información sobre aquello que se está haciendo desde las comunidades autónomas, es analizar qué instrumentos públicos ya existen para intentar innovar en un programa de ayudas propio. Aunque aún las propuestas no están definidas, se tiene la intención de que las licitaciones que realicen las empresas vayan más allá de dejar un producto de infraestructura en el país de destino, en cambio es importante que exista un impacto de colaboración duradero y con objetivos específicos, como, por ejemplo, capacidades instaladas en el marco de un contexto y situación problema definidos.

81 Información disponible en: https://www.icex.es/icex/es/navegacion-principal/todos-nuestros-servicios/programas-y-servicios-de-apoyo/icex-impact/objetivos/index.html

82 Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas., ODS, año 3. Una alianza global Para la agenda 2030., Madrid, 2018. Disponible en https://www.pactomundial.org/2018/10/publicacion-ods-ano-3-una-alianza-global-para-la-agenda-2030/

Respecto a la normativa en la que están basadas las acciones desde la Dirección de Internacionalización, Parra precisa que debido a que no es una normativa que obligue a las empresas, lo que se hace es dar puntuación en las ayudas para aquellas empresas que realicen buenas prácticas en el país de origen. En relación con la colaboración intersectorial que se lleva a cabo desde esta oficina pública, se cuenta con mesas de diálogo con las asociaciones del sector de empresas presentes en el territorio para la realización consensuada del Plan Anual de Acciones de Promoción Exterior. Además, desde estas mesas, se seleccionan los países estratégicos en donde se cree que las empresas valencianas deberían estar. Otro grupo de trabajo es el denominado Defensa Comercial, el cual como su nombre lo indica, tiene como objetivo defender desde los Acuerdos de Libre Comercio que no se perjudiquen los intereses de las empresas valencianas.

Acerca del componente de Economía Sostenible que caracteriza a esta Conselleria, Robles comenta que se está trabajando por incidir en las reflexiones acerca de acortar las cadenas de valor de las empresas valencianas, lo cual implicaría reconsiderar el impacto que generan las empresas sobre cuestiones como el cambio climático y el desarrollo de los pueblos. Se intenta así plantear la cuestión sobre la necesidad o no de que estas cadenas de producción se lleven a cabo de manera local.

Indagando en las bases reguladoras para subvenciones relativas a Proyectos de dinamización territorial para una nueva industria sostenible (DINAMIZA-CV),[83] se puede verificar que los puntos son asignados de la siguiente manera:

1. Un proyecto solo podrá ser apoyado cuando la puntuación obtenida en la evaluación sea igual o superior a 50 puntos.

2. Serán criterios de evaluación, de aplicación a cada una de las actuaciones previstas en anexo:

   - **a.** Calidad del proyecto. Puntuación máxima del grupo: 35 puntos. Se valorará:
     - el grado de definición y claridad del proyecto propuesto. De 0 a 20 puntos.
     - la metodología y la adecuación del presupuesto. De 0 a 10 puntos.
     - la inclusión de las acciones previstas en el plan estratégico de la entidad solicitante. De 0 a 5 puntos.
   - **b.** Viabilidad técnica y económica del proyecto. Puntuación máxima del grupo: 20 puntos. Se valorará:
     - la capacidad y experiencia del equipo de trabajo. De 0 a 10 puntos.
     - la capacidad financiera para acometer el proyecto. De 0 a 10 puntos.
   - **c.** Resultados/impacto esperable del proyecto. Puntuación máxima del grupo: 35 puntos. Se valorará:
     - adecuación de las acciones planteadas para una efectiva dinamización sectorial, territorial, económica, social, o en el ámbito tecnológico de influencia, conside-

83 Las bases reguladoras de la presente convocatoria son las aprobadas por la Orden 12/2017, de 31 de mayo, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigidas a la dinamización territorial para una nueva industria sostenible en la Comunitat Valenciana, publicadas en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana (DOGV) núm. 8055, de 5 de junio de 2017; en dichas bases se establecen las condiciones de las ayudas en lo no previsto en esta convocatoria. Más información disponible en: https://www.gva.es/es/inicio/procedimientos?id_proc=18880

rando también la complementariedad o redundancia con iniciativas similares de otros agentes. De 0 a 35 puntos.

- **d.** Aspectos sociales del proyecto. Puntuación máxima del grupo: 10 puntos. Se valorará:

  - la existencia en el ámbito del proyecto de medidas que promuevan o faciliten de manera efectiva la igualdad entre hombres y mujeres. De 0 a 3 puntos.

  - la existencia en el ámbito del proyecto de actuaciones o medidas con un efecto positivo en materia medioambiental: De 0 a 4 puntos.

  - la existencia en el ámbito del proyecto de medidas que promuevan o faciliten de manera efectiva la participación o integración de personas con diversidad funcional o de colectivos desfavorecidos. De 0 a 3 puntos.

En este sentido, se echa de menos incentivos más claros para que las empresas que obtén a una subvención tengan buenas prácticas empresariales relacionadas con los derechos humanos. Se trataría así de valorar el compromiso concreto de respeto de los derechos humanos que se encuentran más relacionados con las actividades habituales de la empresa que opta a una subvención. De igual manera, sería de interés incorporar una baremación específica para la memoria técnica del proyecto relacionada con la gestión de posibles riesgos e impactos en derechos humanos.

Por su parte, la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, a través de la Dirección General de Economía, Emprendimiento y Cooperativismo, inició una serie de estudios, bajo la denominación genérica de ESTUDIS ECONÒMICS, con objeto de difundir algunos de los principales aspectos que ulteriormente se recogerán en el nuevo modelo económico de la Comunitat Valenciana, lo que explica que se le preste especial atención a la cultura y práctica de la economía social, sostenible y del bien común, capaces conjuntamente de alumbrar el pretendido modelo económico con rostro humano.

El número 2 de esta serie recoge el estudio "Diagnóstico de las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en la Comunitat Valenciana",[84] elaborado por el Instituto Universitario de Políticas en Bienestar Social (Polibienestar) de la Universitat de València, bajo la dirección de la profesora Antonia Sajardo Moreno, y aporta información sobre la realidad de las prácticas de RSE del tejido productivo de la Comunitat Valenciana, con objeto de establecer un marco de base para la elaboración de estrategias públicas de fomento y desarrollo de la RSE en las pymes valencianas, así como de consolidación y diversificación en el ámbito de las grandes empresas.

Una de las conclusiones arrojadas por este Diagnóstico realizado en el año 2016 demuestra que, aproximadamente tres de cada cien empresas (2,5%) de la Comunitat Valenciana han elaborado Informes Sociales en los últimos tres años. Una práctica especialmente seguida por las empresas de mayor tamaño y a continuación por las microempresas. Las formas jurídicas donde predomina esta práctica son las Sociedades Limitadas, siendo más aplicada en el sector del comercio y a gran distancia en el industrial. Se trata de informes mayoritariamente de carácter independiente, es decir, no integrados en la memoria económica de las empresas, y son verificados básicamente a través de auditoría externa.

84 Ejemplar online disponible en: http://www.indi.gva.es/documents/161328139/162728603/Estudios+Econ%C3%B3micos_N%C2%BA%202+-+Diagn%C3%B3stico+de+las+pr%C3%A1cticas+de+responsabilidad+social+empresarial+en+la+Comunitat+Valenciana/00e9bd3b-4a68-4658-8aac-0605fbc9725a

A.2.3. Retos y cuestiones actuales desde una perspectiva académica - Reflexiones con Adoración Guamán

Como investigadora y activista experta, Adoración Guamán nos orienta sobre algunos retos y datos específicos que desde el trabajo intersectorial valenciano deberían ser analizados en relación con el objetivo de apoyar y potenciar que se respeten las recomendaciones, los Derechos Humanos y el medioambiente del Sur Global en el marco de las inversiones empresariales.

En este sentido, Alianza por la Solidaridad en entrevista con Adoración Guamán, quiso conocer su percepción sobre la eficacia de los mecanismos existentes para la protección de los Derechos Humanos por parte de las administraciones públicas frente a las actuaciones de empresas del Norte ejecutadas en el Sur global. Ante esto, Guamán explica que no hay en la actualidad mecanismos eficientes para tal fin. Sin embargo, los mecanismos que se han utilizado hasta ahora han sido ejecutados a través de legislación como vía.

Por su parte, en la Comunitat Valenciana ya se ha iniciado a trabajar sobre este tema desde consellerias como la de cooperación y transparencia. También, a través de la línea de trabajo de responsabilidad social empresarial respecto a la cual ya se cuenta con algunas publicaciones por parte de las entidades públicas. Una de las metas que se quiere lograr es realizar un trabajo articulado entre las diferentes consellerias con el objetivo de apoyar el Tratado Vinculante sobre empresas y Derechos Humanos. A nivel estatal, el País Vasco se destaca al contar con un mecanismo de denuncia a través de las organizaciones sociales sobre casos de ETN que vulneran los Derechos Humanos.

Otro de los puntos de discusión frecuentes es acerca de si los Estados del Norte, en este caso España, deberían cuestionar, evaluar y sancionar a las ETN, teniendo en cuenta el marco jurídico del país en el que tienen su origen. En este sentido, Guamán explica que la descentralización es muy complicada de impedir, por esta razón las administraciones públicas deberían establecer normas que exijan la responsabilidad de respetar los Derechos Humanos por parte de las empresas. Como ejemplo, expone la Ley sobre el deber de vigilancia de las empresas impuesta por Francia el 21 de febrero de 2017, fecha en la que el Parlamento Francés la aprobó finalmente.

Uno de los propósitos de dicha ley es analizar y abordar los impactos adversos que las actividades empresariales provocan en las personas y en el planeta, e imponer a las empresas el deber de publicar anualmente planes de vigilancia. Estos deberían incluir los impactos relacionados con sus propias actividades, con aquellas de las compañías bajo su control directo y los de proveedores y subcontratas, con quienes tengan una relación comercial establecida. La ley también establece que en caso de que las empresas no cumplan con esta obligación, la ley anima a las víctimas y otras partes afectadas a denunciar el hecho ante la justicia. La ley prevé que se puedan aplicar multas de hasta 10 millones de euros cuando las empresas no publiquen esos planes. Las multas podrán ascender a 30 millones si la no publicación y la no existencia de planes derivan en daños que de otra manera pudiesen hacer sido evitados. Aunque esta Ley constituye un avance importante hacia un mayor nivel de protección y respeto de los derechos humanos y el medio ambiente por parte de las empresas, resulta no ser tan eficaz al no estar unificada internacionalmente, permitiendo así que las empresas desterritorialicen sus actividades hacia países en los que las políticas de vigilancia no sean efectivas o sean inexistentes.

Teniendo en cuenta la amplia trayectoria profesional en el ámbito de la educación tanto en territorios del Sur Global como en la Comunitat Valenciana por parte de Adoración Guamán, una pregunta que quisimos hacerle fue si según su consideración la defensa de los Derechos Humanos desde una perspectiva Global, así como las actuaciones empresariales en contra de estos, hacen parte de los planes de estudio y los nuevos desafíos en investigación que se vienen planteando en las universidades de Valencia. La respuesta de Guamán fue negativa, explicando que no es un tema de especial relevancia en los planes de estudio y que en las áreas que deberían profundizarlo no se reconocen a las empresas como sujetos del Derecho Internacional de

los Derechos Humanos –que es el marco normativo expuesto en el primer apartado–. Además, comenta que hace falta una mayor implicación y reconocimiento por parte de las universidades hacia el trabajo que adelantan los movimientos sociales. Sobre las epistemologías que orientan los procesos educativos en las universidades valencianas, la experta comenta que la documentación que sirve como base de estudio es en su mayoría eurocéntrica, lo cual implica asumir una mirada del mundo a partir de la experiencia europea occidental, donde las ventajas o beneficios para los europeos y sus descendientes se consiguen a expensas de otras culturas.

A propósito de la relación entre la implicación por parte del sector universitario y el trabajo que adelantan los movimientos sociales, quisimos saber qué opina Guamán acerca de la colaboración intersectorial entre la Administración Pública, las universidades, los movimientos sociales y las mismas ETN en la lucha por el reconocimiento de la existencia de conflictos socio-ambientales en cuerpos y territorios del Sur Global y la búsqueda de la justicia; a lo que ella nos contestó que, si bien las organizaciones sociales han trabajado en el esfuerzo de aumentar estos diálogos entre los diferentes sectores con el objetivo de cohesionar las agendas de trabajo, aún no se ha logrado una colaboración suficiente.

Por otra parte, recordemos que Adoración Guamán ha sido una de las promotoras del instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre empresas y Derechos Humanos que adelanta el grupo de trabajo intergubernamental después de que el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas adoptara la Resolución 26/9 en el año 2014. Sobre este tema quisimos conocer cuál considera Guamán como uno de los principales retos para su implementación, a lo que ella explica que aún es necesario lograr un acuerdo entre los Estados, además de tener el apoyo de la Unión Europea.

Otro concepto que guarda relación con el reto que se plateó anteriormente es el de Lex Mercatoria. En una de sus publicaciones la autora explica que es posible definir la Lex Mercatoria como un nuevo orden económico y jurídico global que se compone de un amplio conjunto de normas de derecho internacional, pero también de una amplia red de normas nacionales, orientadas fundamentalmente a la promoción del comercio y a la protección de los intereses de los inversores extranjeros.[85]

Sobre los factores políticos y económicos que han favorecido la existencia de este nuevo orden, la autora afirma que es posible ubicar el despegue de la actual construcción de esta red normativa global en el denominado Consenso de Washington, implementado en la región de América Latina ya desde los años ochenta -aunque sus orígenes datan de los años setenta en el marco de las dictaduras cívico-militares del Cono Sur. Con el consenso, se implementaron los lineamientos del Fondo Monetario Internacional en la región latinoamericana, extendiéndose luego de manera clara en la Unión Europea a través de lo que ya puede denominarse como el Consenso de Bruselas, implementado al calor de la llamada crisis del euro.

Como factores de resistencia ante la Lex Mercatoria, Guamán considera que el momento de clímax se vive actualmente, aunque hubo un punto álgido en octubre del 2019.[86] Sin embargo, la autora apunta a que la pandemia del Covid-19 ha venido debilitando las luchas populares debido a la precarización de las condiciones de vida.

85 Guamán, A., La arquitectura de la impunidad empresarial. Lex Mercatoria, autoritarismo de mercado y resistencia popular., Consultado 25/07/2020. Disponible en https://longreads.tni.org/es/lex-mercatoria?utm_campaign=meetedgar&utm_medium=social&utm_source=meetedgar.com

86 El descontento social ante la represión por parte de varios gobiernos llevó a miles de personas a manifestarse en diferentes partes del mundo el pasado octubre del 2019. En lugares como Chile, Colombia, Ecuador, Bolivia, Haití, Cataluña e Irak, se registraron protestas por distintas razones, muchas de ellas reprimidas violentamente por los Estados, dejando cientos de personas fallecidas. Entre las razones que han motivado las manifestaciones están: la falta de garantías en la defensa de los derechos humanos, la subida de los precios de productos y servicios básicos, las altas tasas de desempleo, el asesinato de líderes sociales, las discrepancias políticas, entre otras.

B. Prácticas empresariales valencianas

INESFLY CORPORATION

Alianza por la Solidaridad tuvo la oportunidad de entrevistar a Pilar Mateo, presidenta de la empresa INESFLY CORPORATION. Su trabajo **c**onsiste en desarrollar nuevas tecnologías platentadas internacionalmente, enfocadas en resolver problemas sociales. De manera más específica, Inesfly desarrolla y fabrica productos para el control de plagas y vectores, es decir, para erradicar insectos como cucarachas, mosquitos, arañas, ácaros, moscas, chinches, garrapatas, hormigas; y para el control de vectores que transmiten enfermedades endémicas como el dengue, malaria, chagas y el zika. Según su fórmula de trabajo esto implica trasladar la ciencia a toda la sociedad de los laboratorios.

Análisis de caso bajo el lente de los contenidos principales para una adecuada política empresarial de derechos humanos

En relación con las buenas prácticas realizadas por esta empresa, destacamos haber llevado a cabo procesos de consulta y seguimiento aún cuando el marco normativo no estaba tan desarrollado como lo está en la actualidad. Esto es muy relevante dado que buena parte de su actividad empresarial se desarrolla en comunidades indígenas.

No obstante, y en miras de realizar un análisis más estructurado como ejercicio práctico, en relación a los contenidos principales que deberían ser tomados en cuenta como mínimos para una adecuada política empresarial de derechos humanos, nos permitimos centrarnos en los aspectos de la política corporativa de Inesfly a destacar y, también en aquellos que son susceptibles de ser replanteados en congruencia a una mayor rigurosidad en el cumplimiento del marco normativo dispuesto para proteger los derechos humanos frente a las actuaciones empresariales.

Para empezar, es importante que exista un compromiso asumido de manera explícita por los máximos órganos de dirección de la empresa acerca del respeto de todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos. Si bien la misión de Inesfly considera de manera trasversal el respeto por llevar a cabo prácticas sostenibles, así como el derecho que tienen las comunidades a vivir dignamente en lo que a las condiciones de salubridad respecta, es necesario adoptar protocolos puntuales de estricto cumplimiento en relación con el respeto de los derechos humanos.

Con lo anterior, se busca enfatizar por parte del sector empresarial en la idea manifiesta de que la filantropía es una opción siempre, pero el cumplimiento de los derechos humanos tal y como se han establecido en los principales acuerdos y tratados internacionales, son de obligatorio cumplimiento. Aún cuando hoy, no se cuente con una normativa específica en países de origen y destino ni con Tratado jurídicamente vinculante. En este sentido, significaría un avance importante adquirir un compromiso concreto de respeto de los derechos humanos que se encuentran más relacionados con las actividades habituales de la empresa, algunos de ellos pueden ser: derecho a la vida, derecho a disfrutar de un medio ambiente sano, respecto a consulta previa, libre e informada, entre otros.

Para lograrlo, es imprescindible conocer el marco normativo nacional e internacional dispuesto para ello, en especial los tres principales tratados internacionales sobre los cuales se fundamenta la legislación nacional en temas de derechos humanos y empresas. Una vez reconocido dicho marco, proceder a la creación de instrumentos para su implementación, como puede ser: En materia de medio ambiente asegurar la implementación de un sistema de gestión ambiental; informar sobre los posibles efectos de la actividad en el medio ambiente, la salud y la seguridad de las personas; considerar los impactos previsibles sobre el medio ambiente, la salud y la segu-

ridad en la toma de decisiones; seguir un principio de precaución ante la falta de certeza científica en materia ambiental, de salud y de seguridad; elaborar planes de emergencia y mecanismos de alerta; y perseguir la mejora continua mediante la adopción de las mejores tecnologías.

En su compromiso por intentar garantizar el respeto de los derechos humanos en los diferentes eslabones de las cadenas de valor como empresa, es recomendable elaborar una política que formule su compromiso con el respeto de los derechos humanos en todas las fases de su actividad, así como, establecer mecanismos legítimos o cooperar mediante estos mecanismos para prevenir impactos negativos sobre los derechos humanos cuando se detecte que pueda existir un riesgo de que esto ocurra ya sea de manera directa o indirecta.

Por otra parte, aún cuando se cuente con modelos internos, es indispensable establecer procedimientos acordes a la normativa para valorar el impacto de las actividades empresariales sobre los derechos humanos. Para esto, es recomendable revisar el proceso de debida diligencia que se promueve desde los acuerdos trabajados en este documento, recordando que este proceso tiene como finalidad orientar a las empresas para que durante sus actividades identifiquen, evalúen, monitoreen y den seguimiento a los riesgos que pueden ser perjudiciales para el respeto pleno de la dignidad humana y del medio ambiente, buscando así prevenir la generación de riesgos hacia terceros en sus actividades o en sus relaciones comerciales.

En este orden de ideas, si bien la comunicación entre la empresa y las comunidades relacionadas con sus actividades se ha dado de una manera activa, participativa y horizontal según la empresa, es tarea fundamental en miras de garantizar el derecho a la justicia y la reparación, el establecimiento de canales de denuncia sobre potenciales impactos negativos de la empresa (o de otros eslabones de sus cadenas de valor) sobre los derechos humanos que podrían verse afectados. En esta misma línea, y habiendo sido estudiados los riesgos potenciales existentes, se sugiere expresar de manera explícita mediante la política de la empresa, un plan de medidas de atención y reparación frente a los efectos de las actividades que pudieran llegar a infringir los derechos humanos, y a establecer y manejar con eficacia mecanismos para dar acceso a remedio a los posibles afectados.

En base a las recomendaciones expresadas, es importante insistir en que las empresas tienen un rol fundamental en lo que podríamos llamar una misión histórica para el rescate social, ambiental y económico global. Este rol, basado en el respeto de los derechos humanos en complementariedad con el deber de proteger de los Estados, hace un llamado que no da espera a que las empresas asuman una posición activa frente a los potenciales conflictos entre las legislaciones nacionales y los estándares internacionales de derechos humanos. Se impulsa a las empresas a apropiarse de dichos mecanismos de manera propositiva, en el lícito afán por desarrollar sus actividades minimizando los riesgos de pérdidas, siempre que se tenga como marco de actuación una política concreta para la protección de los derechos humanos. A lo que se motiva, es a ser parte activa del proceso de establecer mecanismos de justicia y participación efectivos para todas las partes como son el Estado, la sociedad civil y las empresas.

Para finalizar, es recomendable el establecimiento de directrices para áreas funcionales de la empresa, teniendo en cuenta los riesgos más relevantes identificados en sus actividades. En esta lógica que hemos venido trabajando con el objetivo de establecer políticas concretas para garantizar el respeto de los derechos humanos como empresa, es necesario fortalecer los canales de información existentes para lograr dar difusión sobre la implementación de la política a crear, dando cuenta así de los responsables dispuestos para dar cumplimiento, órganos de dirección implicados, instrumentos para su desarrollo, canales de información y consulta. Así como una descripción de los sistemas de monitoreo e información (rendición de cuentas; información a potenciales afectados, etc.).

3

RECOMENDACIONES Y ACCIONES DE BUENAS PRÁCTICAS EN INTERVENCIONES INTERNACIONALES

Las recomendaciones emitidas en la presente Guía de buenas prácticas se encuentran basadas en el análisis realizado a lo largo del documento, así como en una recopilación hecha en base a anteriores informes emitidos desde Alianza por la Solidaridad como organización de la sociedad civil en base a estudios de casos documentados en Mozambique, Guinea Bissau, Marruecos. Guatemala, El Salvador y Nicaragua.[87]

A. Recomendaciones

A las autoridades públicas valencianas

El papel de la administración pública es fundamental como responsable de las políticas de inversión pública, de regulación y de articulación del espacio necesario para la realización de los derechos humanos. Las autoridades públicas deben enunciar claramente que se espera de todas las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción que respeten los derechos humanos en todas sus actividades. Es por ello que se recomienda:

- En favor del respeto a los derechos humanos, sería de interés, negar el acceso al apoyo y servicios públicos a toda empresa que esté implicada en graves violaciones de los derechos humanos y se niegue a cooperar para resolver la situación

- En el caso de empresas que opten a financiación pública, sería conveniente alentar y si es preciso exigirlas que expliquen cómo tienen en cuenta el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos. Para ello, se recomienda que incluya sus programas de financiación a las empresas puntuaciones positivas en relación a los siguientes aspectos:

  - **a.** Incorporar un numeral donde se señale que se valorará de manera muy positiva que las empresas recojan en su política empresarial un compromiso específico de respeto a los derechos humanos y bienes naturales.

  - **b.** En el plan de internalización a presentar, incorporar un pequeño apartado en el que se relate cómo va a incorporar en su proyecto el respecto por los derechos humanos y los bienes naturales.

87 Estos estudios de casos pueden consultarse en https://www.alianzaporlasolidaridad.org

- **c.** En la documentación a aportar: incluir la política empresarial de derechos humanos.

- **d.** En los criterios de valoración de las solicitudes. Se podría valorar de manera positiva con más puntos, la inclusión del tema de derechos humanos y bienes naturales. A continuación, enumeramos algunas cuestiones que son fácilmente valorables:

  I. Compromiso concreto de respeto de los derechos humanos que se encuentran más relacionados con las actividades habituales de la empresa.

  II. Compromiso de intentar garantizar el respeto de los derechos humanos en los diferentes eslabones de las cadenas de valor de la empresa.

  III. Establecimiento de procedimientos para valorar el impacto de las actividades empresariales sobre los derechos humanos (debida diligencia).

  VI. Establecimiento de canales de denuncia sobre potenciales impactos negativos de la empresa (o de otros eslabones de sus cadenas de valor) sobre los derechos humanos.

- **e.** En la memoria técnica a presentar. Se podría incorporar un par de apartados en relación con los derechos humanos. El primero estaría dirigido a que las empresas comenten su política empresarial de derechos humanos y de respecto a los bienes naturales. El segundo en el cual podrían incorporar de manera específica la gestión de posibles riesgos e impactos en derechos humanos.

Es importante fortalecer el trabajo en red entre las consellerias encargadas de la interacción con el sector empresarial, la protección de los Derechos Humanos y la promoción y acción para el Desarrollo Sostenible –como la Conselleria de Transparencia, Responsabilidad Social, Participación y Cooperación; y la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo–. Lo anterior, a raíz de que se percibe que aunque la cuestión sobre el desarrollo y la cooperación, y la cuestión sobre la internacionalización de las empresas son temas directamente relacionados, las consellerías que trabajan por ello llevan planes de trabajo aparentemente desvinculados.

- Es necesario que los agentes valencianos, –en especial las administraciones públicas y las empresas– adopten una posición crítico-política global enmarcada en el derecho internacional de los Derechos Humanos ante los conflictos socioambientales derivados de las actividades por parte de las ETN. Para esto, es necesario hacer un esfuerzo por cuestionarse los problemas en el marco de una realidad global, compleja y multidimensional, haciendo referencia a los hechos históricos que han dado lugar a los hechos presentes, despojándose eso sí, de la perspectiva eurocéntrica que ha predominado hasta ahora en el momento de interpretar los fenómenos en el mundo.

- Proteger y garantizar el derecho a defender los Derechos Humanos que tienen las comunidades, así como atender las causas estructurales de la violencia derivada de los conflictos socioambientales ocasionados por ETN. Para tal fin, consideramos de gran interés que desde las autoridades públicas valencianas se aliente la aprobación por parte del estado español de una ley de debida diligencia.[88] Entre los referentes se pueden encontrar recientes legislaciones aprobadas en la materia en otros Estados

88 Varios colectivos de la sociedad civil se han integrado en la Plataforma de Empresas Responsables que está trabajando para que haya una ley de debida diligencia en España. En la actualidad forman parte el Observatorio de RSC, Alboan, Greenpeace España, Cáritas, la Coordinadora de ONGD, USO, la Plataforma DESC, Fundadeps, Enlázate por la Justicia y Alianza por la Solidaridad.

miembros de la UE, como, por ejemplo, la Ley francesa sobre el deber de vigilancia. Paralelamente, es indispensable que los Gobiernos sigan apoyando iniciativas que protejan a las personas defensoras de derechos humanos como las impulsadas a través de las convocatorias de proyectos de la Generalitat Valenciana o el Programa Valenciano de Protección Integral y Acogida de Defensores Defensoras de Derechos Humanos, subvencionado desde el Gobierno local por la concejalía de Cooperación al Desarrollo y Migración del Ayuntamiento de Valencia y coordinado por CEAR-PV en colaboración de diversas organizaciones sociales.

- Asumir un rol activo en la responsabilidad de establecer mecanismos efectivos que garanticen el cumplimiento y puesta en marcha del Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos, mediante el cual España se adhiere a los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre el mismo tema, previniendo con ello que las empresas españolas pongan en peligro la vida y supervivencia de comunidades del Sur Global. Entre las medidas principales, las autoridades públicas deben vigilar estrictamente que las empresas valencianas hayan realizado en la fase de prospección los debidos estudios de impacto social y ambiental. Dichos estudios deben dar cuenta de manera objetiva de los impactos sociales, especialmente de salud y de género, económicos, culturales y ambientales de las actividades empresariales en las poblaciones y su entorno. Los estudios de impactos deben incluir las medidas de mitigación, y un plan de evaluación y monitoreo permanente. Se deberán establecer mecanismos de reparación y compensación pertinentes, garantizando los medios de vida de las comunidades y el respeto por sus planes de desarrollo propios.

- Desde las autoridades valencianas sería recomendable apoyar una alternativa rigurosa sobre un acuerdo internacional que tenga por fin vigilar y controlar las actividades económicas de las ETN, partiendo de la base de que el cumplimiento de los Derechos Humanos no debe estar sujeto a la voluntariedad de las empresas. Deben impulsarse este tipo de negociaciones internacionales, así como dar apoyo a la propuesta en marcha del Tratado Vinculante, de manera que se cree un instrumento que contribuya a lograr la justicia social por los hechos cometidos hasta ahora y además prevenga jurídicamente que estos hechos se repitan.

Recomendaciones específicas para las empresas

Las empresas valencianas pueden liderar el compromiso con los derechos humanos y la protección del medio ambiente del sector privado español. Para ello, sería importante operar cambios tanto a nivel de su política empresarial como en el desarrollo de sus actividades. Al respecto, se recomienda:

- **Que las empresas manifiesten un compromiso por los máximos órganos de dirección** de la empresa de respeto de todos los derechos humanos y los bienes naturales, específicamente aquellos que estén más relacionados **con las actividades habituales de la empresa**. Este compromiso por la debida diligencia debe comprender toda la cadena de valor y de suministro de la empresa.

- Incorporar procedimientos (incluidos sistemas de monitoreo e información) para valorar el impacto de sus actividades empresariales sobre los derechos humanos (**debida diligencia**). Al respecto, se ha de incluir **canales de denuncia** sobre potenciales impactos negativos de la empresa (o de otros eslabones de sus cadenas de valor) sobre los derechos humanos, así como un compromiso de reparación de los efectos negativos de sus actividades que incluya mecanismos para dar acceso a remedio a las personas afectadas.

- Los derechos de uso de la tierra y de los recursos que se derivan del derecho consuetudinario, es decir de la costumbre, como por ejemplo la herencia de la tierra, deben ser respetados. Es por ello que antes de iniciar una actividad, es necesario asegurar que la población que está en ese territorio tierras está informada y haya dado su previo y libre consentimiento tal y como queda recogido en el convenio 169 de la OIT. De esta manera, las empresas valencianas deben ser cuidadosas en asegurarse que la población local está informada del proyecto que pretende ser ejecutado, además de haber dado su consentimiento previo, libre e informado.

- Asimismo, las empresas deben hacer cumplimiento de la legislación vigente en materia laboral, de seguridad social y fiscal, así como en materia de Prevención de Riesgos Laborales tanto de España como de los países en los que van a realizar actividades empresariales. El salario, la seguridad social, el horario laboral y demás derechos laborales deberán ir en coherencia a la legislación, permitiendo a la comunidad avanzar en el índice de desarrollo humano por medio de la aplicación y desarrollo de las capacidades, así como del aumento del empleo. Las personas de las comunidades serán quienes accedan con prioridad al empleo ofertado por las empresas, evitando crear trabajos temporales y rotatorios cuyo impacto en el desarrollo de las comunidades es mínimo.

- Realizar un estudio de impacto social y ambiental de actividades que permita asegurar que los impactos positivos de su actividad superen los negativos y que, en su caso, se establezcan diferentes acciones para eliminar efectos perversos sobre la población y el medio ambiente.

- No realizar prácticas contrarias a los derechos protegidos por los 8 convenios de la OIT referidos a trabajo forzoso, trabajo infantil y al derecho de sindicación.

- Respetar el medio ambiente cumpliendo con la legislación vigente en su país de origen y manteniendo los mismos estándares exigidos en España

- Los planes de empresa deben considerar entre sus principios el alcance de transformación social que tienen desde un enfoque transformador. Esto requiere estudiar una línea de base sobre la situación actual de los Derechos Humanos y la empresa, estudiar los casos de éxito, pero también los múltiples casos denunciados por comunidades locales y organizaciones internacionales sobre violencias desde la ETN hacia las comunidades. Esto implica que, una empresa realmente innovadora, no puede aceptar bajo ninguna circunstancia las actividades empresariales basadas en el acaparamiento de tierra y/o de agua, por el contrario, deben respetar la determinación de las comunidades y emprender procesos de diálogo y negociación según las dinámicas propias de cada grupo, sin olvidar los retos actuales como: el cambio climático, la contaminación de los ríos y los mares, los incendios o la deforestación, entre otras problemáticas vigentes que afectan a las poblaciones de manera glocal.

- Una de las principales recomendaciones hacia las empresas recogida a través de las entrevistas realizadas, es la necesidad de hacer un análisis acerca de la manera en que es posible aportar el conocimiento por parte de las empresas hacia los procesos que afrontan las comunidades en la reivindicación de sus Derechos Humanos. Lo anterior implica varias aclaraciones, por un lado, es imprescindible trascender el discurso caritativo y de buena voluntad desde las empresas y gobiernos, hacia el trabajo que implica accionar un proceso de estudio para conocer el contexto con el que se pretende interactuar, prevenir riesgos y construir diálogo social. Por otro lado, cuando se habla de que una empresa puede llegar -por ejemplo- a aportar conocimientos a una comunidad y a su vez alcanzar sus objetivos, se habla de que esa comunidad ya posee sus propios saberes, conlleva sus propios procesos, luchas y resistencias. Por lo cual, en realidad podríamos hablar de un diálogo de saberes,

de una concertación de planes y proyectos en base a la consciencia ambiental y de la vida, respetando saberes y prácticas ancestrales propias de cada cultura. La acción sin daño es imprescindible.

- Es necesario que, desde el trabajo interno y externo de los agentes valencianos, y en especial de las empresas, se reflexione sobre el hecho de que una cosa es el altruismo, la asistencia social e incluso la solidaridad y otra diferente es la promoción y protección de los Derechos Humanos como parte intrínseca a la actividad principal de la empresa. Las primeras acciones apuntan en mayor medida a la voluntariedad, la cual es necesaria y está relacionada con la protección de los Derechos Humanos. Pero, esta última apunta a la justicia, debe hacer parte del ámbito legal de las actividades realizadas por las empresas y no es opción decidir si se juega con la sostenibilidad y los medios de vida. Si bien las comunidades en muchas ocasiones necesitan de esa solidaridad o altruismo al encontrarse abandonadas por la responsabilidad de proteger de los gobiernos, el fin último de las empresas respecto a estas no es suplir dichas necesidades, si no, no aumentar las condiciones de pobreza ni causar daño alguno a todos los seres que allí habiten y sus fuentes de vida. Es momento de asumir que, así como se exige cumplir la legislación a las personas naturales en la vida cotidiana, de igual manera las empresas deben responder ante las acciones que afectan la vida de otras personas a causa de sus actividades económicas.

- Las empresas tienen el deber de conocer y aplicar en cada una de sus actividades económicas el marco normativo sobre Derecho Internacional de los Derechos Humanos, así como los pactos y tratados que les involucren. Es necesario que realicen las debidas capacitaciones internas sobre este contexto normativo y adecúen sus actividades, pues desconocer estos parámetros no los hace menos responsables de las graves violaciones de Derechos Humanos que se han ido cometiendo.

- Considerar la suspensión definitiva de los proyectos en los cuales existan evidencias de vulneración de derechos fundamentales, especialmente en aquellos casos documentados por parte de las comunidades y/u organizaciones de la sociedad civil.

Ya lo decía John Ruggie, en su misión como Representante Especial del Secretario General de la ONU para los Derechos Humanos y Empresas, **“no conozco ninguna empresa que haya quebrado por invertir en derechos humanos, y algunas que si, por no hacerlo”.**

A la sociedad civil en Valencia

- La ciudadanía valenciana tiene el reto de recuperar la efectividad de la participación ciudadana como derecho de seguimiento, control, voto, denuncia y asociación, entre otros, para vincularse directamente en las decisiones que toman las empresas y los gobiernos. Desde luego que este no es un objetivo sencillo, pero la movilización ciudadana es clave en el reconocimiento de los Derechos Humanos. Una ciudadanía activa y con consciencia glocal es una de las barreras que encuentran muchas ETN a la hora de realizar actuaciones inadecuadas. Un gran ejemplo de esto es recordar que han sido principalmente organizaciones no gubernamentales y diversos tejidos asociativos los encargados de establecer la propuesta acerca del Tratado Vinculante.

- Acompañar y brindar asistencia integral sostenida a las comunidades afectadas por la vulneración de derechos humanos en el marco de proyectos empresariales, incluyendo: i) asesoría legal, ii) defensa legal de líderes/as criminalizados/as; iii) acompañamiento específico a las mujeres defensoras de derechos humanos; iv) capacitación de líderes/as, entre otras.

- Apoyar el trabajo de protección a las personas defensoras de derechos humanos que buscan refugio en territorio español, así como a aquellos que se encuentran resistiendo en sus territorios de origen, en especial a los implicados en la defensa de bienes naturales.

- Apoyar la documentación de la vulneración de derechos a través de informes de investigación para poder elevarlos a instancias tanto regionales (como por ejemplo la Comisión Interamericana de Derechos humanos) como internacionales (Consejo de Derechos Humanos).

- Establecer alianzas y redes para dar a conocer los casos de vulneración de derechos humanos y potenciar la necesidad que las empresas realicen su labor desde el respeto a los derechos humanos y el medio ambiente. El propósito es fortalecer el discurso y la propuesta conjunta frente a la fragmentación de las actuaciones desde la sociedad civil.

- Continuando con lo anterior, sería de interés que realizar una campaña conjunta dirigida a las empresas valencianas que cumplan con los derechos humanos y la defensa del medio ambiente, en todos los países en donde desarrollen su actividad, independientemente de si son o no son promotores o contratistas.

- Llevar a cabo procesos de formación para el reconocimiento de los riesgos, amenazas y vulnerabilidades de las comunidades que enfrentan los efectos negativos de las actividades realizadas por las ETN.

A la Comunidad Universitaria como elemento transformador

- Asumir el reto de plantearse un tránsito hacia la educación transformadora, recuperando entre otros aspectos claves la realización de procesos de investigación-acción participativa, crítica y emancipadora.

- Los esfuerzos desde las diferentes investigaciones deben buscar dar explicación desde una perspectiva decolonial, feminista y anticapitalista de la historia, manteniendo una relación constructiva según las principales preocupaciones de las comunidades que colaboran con los estudios a la vez que dan respuesta a las mismas.

- La formación desde los primeros años de estudio debe ser coherente en el momento de dar prioridad al respeto de los derechos humanos y el medio ambiente. Es por ello por lo que sería de interés la incorporación de módulos formativos específicos en el ámbito universitario de grado y de postgrado que permitan generar y compartir conocimiento sobre derechos humanos, medio ambiente, así como la potencialidad de la incidencia positiva o negativa que en determinadas circunstancias pueden tener la actividad empresarial sobre la población y el entorno de los países de implantación de una inversión y/o concesión.

A la comunidad internacional

- La aprobación de un tratado internacional jurídicamente vinculante sobre empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los Derechos Humanos, penalizándolas en el caso de que no se cumplan.

- Generar mecanismos de observación para que se evalúen las acciones de los estados en relación con la discriminación y violencia hacia Defensores/as de Derechos en casos de conflictos ocasionados por la presencia de una empresa multinacional.

- Apoyo financiero a las organizaciones que apoyan o a las que pertenecen los Defensores/as de Derechos para que puedan seguir ejerciendo su activismo sin la precariedad económica en la que actualmente lo desarrollan, así como destinar recursos a sus estrategias, formación y medidas de protección.

- La UE reconoce que existe una coyuntura geopolítica que ha venido significando una serie de dificultades como las amenazas contra la universalidad e indivisibilidad de los derechos humanos y la involución democrática. Aunque también se evidencia, que ante la coyuntura geopolítica la UE se propone en base a su Plan de acción 2020-2024 establecer las aspiraciones y prioridades para los próximos cinco años en el ámbito de las relaciones exteriores con el fin de "lograr una Europa más fuerte en el mundo", tal y como se expone en la parte introductoria de la comunicación conjunta de dicho plan. Si bien también contempla que estos esfuerzos pretenden aportar beneficios tangibles a las personas en todo el mundo, se refuerza continuamente el llamamiento al liderazgo de la UE en el ámbito de la promoción y la protección de los derechos humanos y la democracia, así como a maximizar el papel de la UE en la escena mundial.

4

CONCLUSIONES

El modelo neoliberal de la globalización, la debilidad democrática de los Estados y la debilidad de los mecanismos de justicia internacionales son puntos de profundización ante el estudio en el tema de los Derechos Humanos y de las empresas. Ante esto, la reaparición de la Lex Mercatoria como nuevo orden económico y jurídico global, compuesto por conjuntos de normas nacionales e internacionales orientados fundamentalmente a la promoción del comercio y a la protección de los intereses particulares de las ETN se configura como resultado. Esto a su vez, favorece la desterritorialización de las actividades económicas de las empresas inversoras en busca de sistemas de derecho débiles o vacíos de contenido ante la defensa de los derechos de los pueblos.

En este sentido, la lógica utilizada por las ETN ha dejado ver el desinterés de estas por aportar en el Desarrollo Humano y Sostenible, optando por agotar sus esfuerzos emprendiendo retaliaciones en contra de las comunidades que se oponen a tales proyectos incompatibles con la vida y la dignidad de los pueblos. Es esta una de las bases en las cuales se sustenta la urgente necesidad de que el Tratado Vinculante sea implementado.

De manera reiterada diversas organizaciones internacionales como Front Line Defenders y Alianza por la Solidaridad, así como los propios movimientos sociales locales liderados por Defensores y Defensoras de Derechos Humanos, han estudiado en profundidad las violaciones de Derechos Humanos causadas por empresas inversoras o subcontratistas en los países del Sur Global. Estos casos han evidenciado que el derecho al agua, a la tierra, a la vida, medio ambiente, entre otros, han sido violados sistemáticamente por parte de las ETN y los Estados en el afán de llevar a cabo actividades económicas desde una lógica neoliberal que pone el crecimiento económico en el centro del desarrollo. Entre las ETN denunciadas por las comunidades afectadas, varias de ellas son de origen español.

Unas de las consecuencias más graves de los conflictos causados por las ETN, tal y como señaló el relator especial sobre la pobreza extrema y los derechos humanos, Philip Alston, es el aumento de los índices de pobreza multidimensional y de desigualdad ante la prisa por obtener beneficios y crear modelos de desarrollo desde una perspectiva cortoplacista. También, el asesinato sistemático de líderes/as sociales, habiendo registrado al menos 304 casos en el año 2019 según un informe publicado por Front Line Defenders. El derecho a la tierra y el derecho al agua por parte de las comunidades indígenas son los derechos más peligrosos de defender según reportes internacionales como el citado anteriormente.

Además del asesinato sistemático de defensores y defensoras de Derechos Humanos, los movimientos sociales denuncian hostigamientos en forma de amenazas contra la vida propia y de las familias, explotación sexual, atentados contra sus fuentes de vida y cultura propia, explotación laboral, intentos de soborno, criminalización de líderes/as y difamación. Ante estos hechos, los movimientos sociales y las comunidades responsabilizan al Gobierno nacional, a la comunidad Internacional y de manera directa a las ETN.

En respuesta a esta situación, en Junio de 2014, el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas adoptó la **resolución 26/9 para la elaboración de un instrumento internacional legalmen-**

te vinculante para las empresas transnacionales en materia de derechos humanos, promovida principalmente tras el arduo trabajo de movimientos sociales y organizaciones no gubernamentales de diferentes países alrededor del mundo, especialmente de la región sudafricana. Esta propuesta promueve entre sus objetivos, alcanzar la primacía de los derechos humanos, de tal manera que como instrumento internacional jurídicamente vinculante debe reafirmar la superioridad jerárquica de las normas de derechos humanos por sobre los tratados de comercio e inversiones, y formular obligaciones estatales específicas al respecto (entre ellas el rechazo de cláusulas ISDS). Además, implica obligaciones jurídicas directas para las empresas trasnacionales.

Actualmente, esta alternativa es el documento principal en el que se viene trabajando para dar respuesta a la situación de las empresas transnacionales y la violación de los Derechos Humanos especialmente en territorios del Sur Global. Por esta razón, este documento ha sido enfático en la importancia que conlleva que los Estados se vinculen a este proceso y consigan un acuerdo internacional que permita al Tratado Vinculante servir como una herramienta para gobernar.

Si bien el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, a través de la Carta Internacional de Derechos Humanos y las Convenciones fundamentales de Derechos Humanos de la ONU representan de manera principal el marco legal ante las actuaciones de las ETN, es importante que las empresas sitúen también sus actuaciones según Los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos y Empresas.

Los principios de Naciones Unidas dejan muy claro los roles que deben cumplir tanto los Estados como las empresas, sin lugar a dilaciones el Estado tiene la obligación de ofrecer protección frente a los abusos de los derechos humanos cometidos por terceros, incluidas las empresas, mediante medidas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia; por su parte, reafirma la obligación de las empresas de respetar los derechos humanos, lo que significa que deben evitar vulnerar los derechos de las personas y reparar las consecuencias negativas de sus actividades; y finalmente, exige tanto a las empresas como a los Estados establecer mecanismos de reparación que garanticen que las víctimas de abusos de los derechos humanos en relación con las empresas tengan un mayor acceso a mecanismos de reparación efectivos, tanto judiciales como extrajudiciales.

Por su parte, la Comunitat Valenciana cuenta con una trayectoria de inicio ante el reconocimiento político, social y empresarial del problema sobre los Derechos Humanos y las empresas que invierten en el Sur Global. Es necesario empezar a diseñar políticas propias, así como programas de implementación acerca de la resolución publicada en el BOE sobre el Plan de Acción Nacional para cumplir los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos y Empresas.

Tanto el Gobierno autonómico, local, las organizaciones con base en la sociedad civil, y de manera fundamental, las empresas, mantienen una relación de responsabilidad social que les requiere fortalecer la colaboración intersectorial en el cumplimiento de sus objetivos.

En este sentido, cada uno de estos agentes valencianos posee roles específicos ante la consolidación de una ciudadanía global que priorice la defensa de los Derechos Humanos de todas las personas en el mundo, especialmente frente a la represión y el autoritarismo de los poderes económicos desde el hemisferio Norte.

De manera particular, las empresas transnacionales deben replantearse el rol social y transformador que tienen el potencial de desarrollar. Según lo visto hasta ahora, esta capacidad ha sido utilizada en detrimento de los medios de vida de muchos pueblos. Aquellas empresas que se propongan intentar caminos diferentes, con mayor transparencia ética y con sentido de la justicia, enfrentarán enormes retos al encontrarse con un sistema de mercado depredador que

se alimenta de los más débiles. Sin embargo, como oportunidad encontrarán un amplio camino ya iniciado, tejido por organizaciones, movimientos sociales, empresas, lideres/as y algunas administraciones públicas comprometidas en poner como prioridad la vida y la supervivencia de las personas, así como el Desarrollo Sostenible y Humano.

Member of
actionaid

GENERALITAT
VALENCIANA
Conselleria de Participació,
Transparència, Cooperació
i Qualitat Democràtica