

El Plan de Acción Nacional de Empresa y Derechos Humanos del Gobierno de España y la Responsabilidad Social de las Empresas

Diana Loyola Chávez

Diana Loyola Chávez Doctora en Ciencias Humanas y Sociales de la Universidad Pontificia Comillas ICAI ICADE de Madrid, Filósofa, Pedagoga e Investigadora, con un perfil interdisciplinar. Trabajó en diversos proyectos educativos, luego como Coordinadora Académica de Escuelas de Negocios, en Fundaciones y en Universidades, motivada siempre por la investigación. Experta en analizar la realidad actual de forma global y profunda, para identificar y contribuir en la resolución de problemas de la sociedad de forma crítica y creativa e innovadora. Promueve el desarrollo de una Filosofía aplicada a la Vida como elemento indispensable en la existencia de las personas y en el espíritu de toda Organización.

RESUMEN

El 28 de julio de 2017 se aprobó el *Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos humanos del Gobierno Español*, motivados por su puesta en marcha, tenemos como objetivo analizar y comprender el significado que tiene *la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE)*, *de respetar los Derechos humanos* y ver los *Retos* que se imponen, desde una perspectiva analítica y filosófico ética. Posteriormente presentamos de modo general los *Planes de acción* puestos en marcha en diversos Países, con la finalidad de alinearse según los *Principios Rectores* de las Naciones Unidas y conocer las herramientas elaboradas para medir la realización de los mismos. En cuanto a los *Retos*: para el *Estado* consiste en regular un ordenamien-

to jurídico más contundente, se puede aplicar instrumentos de control, seguimiento y sanción en caso de incumplimiento, establecer *vías* de “reparación eficaz” para las *víctimas*; para las *Empresas*: centrarse en la “Debida diligencia” su estrategia debe estar centrada en atender de modo efectivo su aplicación; en general se trata de fomentar una Cultura Organizativa basada en el *Imperativo de respetar los Derechos humanos*, a nivel de la Empresa, el Estado y la Sociedad civil.

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.

PALABRAS CLAVE

Naciones Unidas, Derechos humanos, empresa, principios rectores, Responsabilidad social corporativa.

CÓDIGOS JEL

D 21, E 61, E 66

THE SPANISH GOVERNMENT'S NATIONAL ACTION PLAN ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS AND THE SOCIAL RESPONSIBILITY OF COMPANIES TO RESPECT HUMAN RIGHTS

ABSTRACT

The *National Action Plan on Business and Human Rights* was passed by the Spanish Government on July 28 2017. Encouraged by its implementation, our objective is to analyze and grasp what is understood by *Corporate Social Responsibility to respect Human Rights* and see the *Challenges* that are imposed from an analytical, philosophical and ethical perspective. Then there is a quick overview of *Action Plans* launched in different countries in order to align with *The United Nations Guiding Principles* and see the tools developed to measure their implementation. With regard to *Challenges*: the *State* faces regulating a stronger legal framework, applying instruments for controlling, monitoring and penalizing in the event of non-compliance, establishing means of “effective redress” to *the victims*; *Businesses* focus on “due diligence procedures” in order to address their application effectively; in general the objective is to foster an Organizational Culture based on the ***Imperative of respecting Human Rights***, by Companies, State and Civil Society.

A new Organizational Culture is being forged. It will be more human as long as it is ethical and responsible. Today, more than ever Corporations must meet **unavoidable challenges** to be up to the task assigned to them by history.

KEYWORDS

United Nations, Human Rights, business, guiding principles, corporate social responsibility.

JEL CODES

D 21, E 61, E 66

1. INTRODUCCIÓN

Motivados¹ por el impulso que supone la puesta en marcha del *Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos humanos del Gobierno de España (Plan nacional)*, nos proponemos como objetivo analizar, reflexionar y ver el valor y el significado que tiene *Plan de acción nacional y la Responsabilidad Social de las Empresas de respetar los Derechos humanos* y ver los Retos que se imponen como tarea. Desde una perspectiva analítica y filosófica, aplicada a las organizaciones, con una vocación preeminentemente ética, de tal modo que nuestra *reflexión* sobre la *acción* contribuya a comprender y clarificar caminos para lograr una mayor eficacia en el ámbito de la *Responsabilidad Social de las Empresas (RSE/RSC)*, los *Derechos humanos* y la *Empresa*, cuya evolución significativa -en términos de regulación- no ha hecho más que empezar con el *Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos humanos del Gobierno de Español* aprobado por el Consejo de Ministros el 28 de julio del presente año.

Desde un análisis global queremos resaltar el Plan Nacional inscrito dentro de un marco de cumplimiento internacional marcado por las Organizaciones internacionales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Unión Europea (UE), entre otros. Lo relevante es que España se inscribió dentro de la intención global de aquellos Estados que tratan de seguir la agenda marcada por la Comunidad internacional en materia de *Empresas y Derechos humanos*.

Durante nuestra investigación observamos dos tendencias por parte de los especialistas en el tema: por un lado están las posiciones más escéptica en relación a los logros y avances en el tema que nos ocupa, desde una visión crítica y un tanto desilusionada señalan que se avanzó poco en el tema general de los *Derechos humanos* a nivel mundial, ahora creen que puede pasar lo mismo con los *Planes nacionales y los Principios Rectores*, señalan como obstáculo la fuerza que algunas grandes multinacionales tienen para medirse casi como en un choque de fuerzas con los Estados, e inciden para influir sobre las decisiones políticas que debe de estar encaminadas a regular sobre la Responsabilidad que las empresas tienen en sus actividades y los impactos negativos que generan.

Por otro lado, están aquellos que reciben el Plan nacional como un avance importante y se muestran optimistas respecto de lo que está por venir.

Nosotros somos razonablemente prudentes y con la cautela que ello conlleva podemos ver que en ambas posturas hay algo de razón, por lo que conviene diferenciar dos niveles: el primer *nivel ideal*: destinado más a la formulación y fundamentación, que está de lado de los *Principios ideales* de los *Derechos humanos*, se podría decir que aquí se avanzó, pero en términos de *Declaraciones*, han pasado muchos años desde que en 1990 se incorporó en la Agenda

¹ Agradecemos la colaboración del equipo del Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa, en especial a Elena Salgado (especialista en Derechos humanos), la amable atención de Marcos de Castro, y a Begoña Morales Blanco-Segar Consultora Independiente en Negocios Responsables y Transparentes.

política global el tema de *Empresas y Derechos humanos* en el Consejo de Derechos humanos de la (ONU). Hay un avance en términos *Declarativos*, impulsado por las Convenciones, los grandes Tratados y los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) entre otros, pero dicho avance no es equiparable de ningún modo con el segundo *nivel real operativo*: que es el segundo nivel que cabe distinguir, es decir, a *nivel real operativo* el avance ha sido muy lento, no el esperado por la sociedad civil, avance entorpecido por los grandes intereses económicos que están de por medio, por la incompetencia de los políticos en esa materia, por la dificultad de lograr adhesiones en busca del bien común y de llegar a consensos, de establecer alianzas, es en definitiva un trabajo considerablemente complejo si tenemos en cuenta que se trata que se pongan de acuerdo un gran número de Estados sobre un gran tema.

Entendemos que hay un avance con la iniciativa de la UE, pero falta la necesaria exigencia de integración en el marco jurídico, en tal sentido el Reto crucial se presenta en el segundo *nivel real y operativo* sobre la Realización mediante medidas concretas sobre el *respeto* de los *Derechos humanos* por parte de las *empresas*. El Estado es el encargado de regular un ordenamiento jurídico explícitamente más contundente, es decir no dejar todo en manos de la sensibilización y la voluntad, de modo más concreto se puede aplicar instrumentos de control, seguimiento y sanción en caso de incumplimiento.

Al respecto Marcos de Castro señala que si se piensa desde ellos la política pública no deberían existir acciones o decisiones administrativas que “los olviden”, por ejemplo, ninguna empresa que no cumpla con los *derechos humanos* podría acceder a concursos públicos o a contratación con la Administración pública o integrar su realización como criterio dominante en la concesión de concursos públicos. A su entender la Administración pública tiene el *reto de regular su actividad* (servicios, concursos, inversiones y demás) desde la incuestionable aplicación real de los Derechos humanos y su necesaria observación en todos los operadores económicos que deseen relacionarse con los poderes públicos.

Podemos decir que en términos generales el *Plan de acción nacional de empresa y derechos humanos de España* puesto en marcha tiene los siguientes *Retos* para: el *Estado*: hay que apuntar a una mayor regulación jurídica, estructurar e implementar adecuadamente vías efectivas que hagan viable el “Acceso a remedio” para las víctimas. Para las *Empresas*: centrarse en la cuestión de la “Debida diligencia” para identificar los riesgos y poner remedio a tiempo, su estrategia debe estar centrada en atender de modo efectivo dicha cuestión y en desplegar todo la implementación necesaria que requiere su aplicación, *fomentar* una *Cultura de la Empresa más ética, más cívica, más comprometida con el bienestar de los consumidores*, fomentar una *Cultura Organizativa* basada en el *Imperativo de respetar los Derechos humanos*, a nivel de la Empresa, el Estado y la Sociedad civil, mediante la *Formación* de una *ciudadanía* más consciente de sus derechos, por ejemplo respecto al “consumo” (somos corresponsables de los productos que se demandan, productos que se ofrecen y muchas veces no somos conscientes de toda la cadena de producción y solamente tenemos en cuenta el producto final). Un *reto* importante a mediano largo plazo supone las *medidas* que el Plan propone en

respecto de la “formación y sensibilización” por ejemplo a funcionarios, empresarios, ¿Será suficiente esa intencionalidad formativa? nos preguntamos ¿Cómo y qué se realizará para que sea eficaz? Lo que en todo caso nos parece interesante de pensar es que la parte *formativa* debe de tener *coherencia política* y sistematicidad porque contempla también la línea del “acceso al remedio” en el que intervienen ciertamente jueces, fiscales, y abogados.

El rol preponderante es del *Estado* y tiene el rol de establecer el *orden normativo* que se puede constituir en un verdadero *marco regulador* de obligado cumplimiento para la Responsabilidad de las *Empresas* de respetar los Derechos Humanos, establecer *vías* de “reparación eficaces” para las *víctimas* cuyos derechos se violenten por parte de las empresas, en el horizonte también entra a tallar la Sociedad civil: Responsabilidad social de los *consumidores*, la Responsabilidad social de los *nuevos inversores*, la Responsabilidad social de las *Escuelas de Negocios* y de las *Universidades* de formar a los Altos cargos Directivos de las Empresas o *Líderes* Socialmente responsables, conviene saber: bajo qué paradigma se lleva a cabo esa formación, cabe preguntarse si fomentan una capacidad crítica, una mayor consciencia ética, una comprensión global del medio ambiente y del mundo en el que vivimos, un análisis de la perspectiva histórica: para saber en qué momento de la historia nos encontramos, que nos heredamos las épocas pasadas, y comprender los *retos* que nos presenta la historia actual; 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 *impactos* 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”, íntegra, 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.

2. CONTEXTO GENERAL

El tema se inscribe dentro de un contexto global enormemente complejo, de fondo se revela el gran problema del “ser humano” de pensar como ser “libres y responsables”, la historia humana revela la lucha entre esas dos cuestiones, al respecto Kant señalaba que el peor mal de todos es la “guerra”, precisamente después de ella se toma nota y se trata de corregir errores mediante *Acuerdos, Alianzas, Tratados*, en concreto después de la Segunda guerra mundial

una de esas iniciativas significativas fue la constitución de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) entendida como una Asociación de gobiernos, que enfrentan *problemas comunes* que atañen a la *Humanidad* como: la paz, seguridad, el terrorismo, el cambio climático, el desarrollo sostenible, y los Derechos Humanos, entre otros.

Así, los *Derechos humanos* se constituyen en una *cuestión capital* porque allí nos jugamos la *constitución* que nos conforma y constituye: la *dignidad*, el *respeto*, la *responsabilidad* respecto de lo que somos o pretendemos ser: “esencialmente humanos”, pues “el ser humano, por su razón, está destinado a estar en sociedad con seres humanos y, por medio del arte y de las *ciencias*, a cultivarse, civilizarse y moralizarse en ella”, afirma Kant en su libro *Antropología* (Kant, 2004).

Recuerda Kant que todos como estamos inmersos en una vida social cuya estructura de convivencia está basada en la normativa legal, los deberes y los *Derechos humanos* constituyen y regulan la convivencia humana de nuestro mundo, por tanto tenemos que: conocerlos, comprenderlos, ejercerlos en responsabilidad.

Así, los *Derechos humanos* son *Imperativos* de nuestra condición *humana*, que deben de ejercer las Gobiernos (Administraciones), Empresas (a nivel nacional e internacional), y la Sociedad civil (que tiene diversos roles: consumidor, trabajador) todo absolutamente “todos” coincidimos en ser “ciudadanos de derechos y deberes”, en el ejercicio libre y responsable de *serlo* nos jugamos la constitución de un *Mundo* más justo, más sostenible, más humano, en definitiva, más habitable.

Es enorme el camino transitado desde *La Declaración Universal de los Derechos Humanos* que marcó un *hito* en la historia de los derechos humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París el 10 de diciembre de 1948 en su *Resolución 217 A (III)*, establecida como un “Ideal común” para todos los pueblos y naciones. La Declaración establece, por primera vez, los Derechos humanos fundamentales que se deben de proteger en todo el planeta.

Paulatinamente *concretaron* medidas más específicas alineadas con aquel “Ideal”. Han pasado décadas, hasta que por fin los *Estados* tienen sus *Planes nacionales de empresas y derechos humanos*, con ello se presenta una ocasión “sin precedente en la historia” para trabajar con un mismo objetivo: todos los Estados, empresas y la sociedad civil en general. Los *Planes nacionales* y los *Principios Rectores* pueden ser entendidos como una *forma de restituir* lo que a lo largo de la historia se fue truncando en materia de *derechos humanos*: la justicia, el bien común, la ética, la dignidad, la libertad, la responsabilidad, en definitiva, *Humanidad*.

Se presenta una oportunidad sin igual para que Estados y empresas trabajen alineados. Probablemente será una tarea difícil, pero hay “avances significativos” y herramientas eficaces para ir en dirección de los *derechos humanos*, que han desarrollado por ejemplo países como Dinamarca, Francia, los Países Bajos, entre otros.

Si nos situamos con una mirada histórica y vemos en una línea de tiempo la historia de la *humanidad* podemos ser sumamente críticos y decir que hemos perdido mucho en el camino, que hemos avanzado poco, en concreto en materia de *Derechos humanos*, por otro lado podemos situarnos en el otro polo, resaltando y circunscribiéndonos solamente a un aparente “avance” en términos de tecnología, y desde allí estar más que satisfechos con ello, sin atender al *hombre* y los *derechos humanos*.

Nosotros consideramos que podemos situarnos en una perspectiva *razonablemente prudente* y *esperanzadora*, reconociendo los logros y avances significativos que se logran, lo que no quita que se reconozca la enorme dificultad y la lentitud que hay por partes de algunos agentes (empresas, gobiernos) en poner en marcha Planes efectivos que trabajen en beneficio de los Derechos humanos, pese a todas las imperfecciones se avanza hacia una Renovada Cultura de los Derechos Humanos.

Hay un marco referencial general del que emanan progresivamente las *normativas internacionales* más significativas con respecto al *Plan nacional* y los *Principios Rectores* -del que nos ocuparemos detenidamente más adelante-, desde allí se promovió un verdadero “desafío ético y administrativo para los Estados, las empresas y la sociedad civil” el punto clave es ver cómo se va a *gestionar* desde el *Estado* y las *empresas* -fundamentalmente- el cumplimiento del *Plan de acción nacional*, de modo que sea más que un documento meramente declarativo de intenciones y buena voluntad, el *rol* del Estado es rotundamente decisivo y tendrá que lograr “un ordenamiento jurídico” más consistente y explícito, las empresas tienen el reto de establecer *políticas, estrategias y medidas para cumplir responsablemente* con lo que demanda el *Plan nacional* y los *Principios Rectores de los derechos humanos* y la RSC, aplicando y adaptando el *Plan de acción nacional* a su entorno y a sus proyectos de RSC. Entendemos que así se pone en marcha un impulso para desarrollar una *Cultura Organizacional* más *responsables* en un mundo globalizado, *Organizaciones Socialmente Responsables Cosmopolitas* cuyo *Imperativo categórico* en sentido kantiano sería “Obra de tal modo que uses la humanidad tanto en tu persona como en la persona de cualquier otro siempre a la vez como fin, nunca meramente como medio”. (Kant, 1996: 189), es una de las citas más emblemáticas del filósofo, pero la cita no termina allí, la cita continúa así: “Vamos a ver si esto se deja poner por obra”.

Ése es el “gran reto” que tenemos como “género humano”, Kant sabía que el reto es: llevar a la práctica los *Principios ideales declarativos*, no en vano las líneas trabajadas en *Derechos humanos de las Naciones Unidas* tienen una inspiración e impronta kantiana, cuya *idea* central relacionada con el tema que nos ocupa es: “coexistir pacíficamente en el mundo, respetando la legalidad, promoviendo la justicia y procurando el bien común de todos”. Así los *Estados*, las *organizaciones* dentro de ellas las *empresas* y la sociedad civil en general por tanto las *personas*, están abocados a inscribirse bajo ese *paradigma* tan real como posible (Loyola, 2016).

3. PLAN DE ACCIÓN NACIONAL DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS DEL GOBIERNO DE ESPAÑA²

El 28 de julio del presente año el Consejo de Ministros aprobó el *Plan de Acción Nacional de Empresa y Derechos humanos* que responde a las disposiciones establecidas en los Principios Rectores de Naciones Unidas en materia de Empresa y Derechos Humanos, que nuestro país pretende seguir.

Aquí en España para el *Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos*: “Los Principios Rectores constituyen por tanto el punto de referencia para la actuación del Estado en materia de empresas y derechos humanos. De conformidad con tales Principios Rectores, se espera de las empresas, en España y en el extranjero, un comportamiento conforme con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, lo que implica que debe actuar con diligencia debida para evitar la violación de los derechos humanos y para hacer frente a los impactos adversos de su actividad”³.

En concreto el *Plan de acción nacional pretende aplicar los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos* de España se presenta como un Compromiso de protección y promoción de las Derechos Humanos, frente a cualquier impacto negativo de la actividad empresarial y ofrece a las posibles víctimas un remedio efectivo, en concreto el Plan está destinado a prevenir abusos de los derechos humanos en el ámbito de las Empresas incluyendo su cadena de valor.

Tres de los hitos más relevantes al respecto lo marcan los años siguientes:

En el año 2005 el *punto inicial de arranque* fue el nombramiento John Ruggie como Representante Especial del Secretario General de la ONU, recibió la tarea de: Identificar y clarificar estándares de responsabilidad corporativa y clarificar el *rol* de los *Estados*.

En el año 2008 el *punto medio de avance* se produce -al respecto- bajo *tres pilares*: primero: *proteger*, segundo: *respetar* y tercero: *remediar*.

En el año 2011 el *punto de culminación* se produce con la adopción de los *Principios Rectores sobre Derechos humanos* y de sus principios fundacionales y operativos.

Así, el punto de inflexión se produce el 16 de junio de 2011, en su resolución 17/4 el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas hizo suyos los *Principios Rectores* sobre las empresas y los derechos humanos que presentó y elaboró John Ruggie Representante Es-

² <http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/PoliticaExteriorCooperacion/DerechosHumanos/Documents/170714%20PAN%20Empresas%20y%20Derechos%20Humanos.pdf> (1 de Agosto de 2107).

³ <http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/PoliticaExteriorCooperacion/DerechosHumanos/Documents/170714%20PAN%20Empresas%20y%20Derechos%20Humanos.pdf> (1 de Agosto de 2107).

pecial del Secretario General de las Naciones Unidas. Se publicó el mismo año los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos y se presenta como la puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “Proteger, respetar y remediar” en materia de Derechos humanos y empresas nacionales y transnacionales.

Es relevante en materia de Derechos Humanos y empresas porque los *Principios Rectores* quedan consagrados como “Norma de conducta a nivel mundial” que se espera deben de seguir los Estados y las Empresas en materia de Derechos Humanos (aunque ciertamente no tenía por sí mismo un carácter jurídicamente vinculante).

Veamos que nos ofrece el Plan nacional español, de modo general podemos señalar que consta de *cuatro* apartados:

- 1) Trata sobre el *compromiso* de aplicar los *Principios Rectores* de la ONU.
- 2) Ofrece los antecedentes y el contexto nacional dentro del que emerge el Plan, presentan un breve recuento de los principales hitos que precedieron al Plan en materia de derechos humanos.
- 3) Aborda el “Ámbito de actuación y las medidas”: en términos generales el Plan se presenta como el compromiso de España de *respetar y proteger* los derechos humanos según las obligaciones internacionales frente “al impacto negativo que la actividad empresarial pudiera tener sobre los derechos humanos, y proporcionar a las eventuales víctimas de los mismos un remedio efectivo”. El Plan consta de “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 y finalmente: evaluación y seguimiento*.

Desde un punto de vista analítico podemos centrarnos en la terminología explícitamente empleada: “El gobierno desarrollará procederá, estudiará, promoverá, formará, evaluará” desde allí lógicamente se evidencia un carácter fuertemente *declarativo* comprometido en materia de los *derechos humanos y empresas*, pero también se evidencia explícitamente la necesidad de complementar mediante un ordenamiento jurídico las líneas de acción, por lo tanto el Plan tiene la necesidad de ganar en consistencia regulativa que está presente pero ciertamente se percibe como incipiente, así se evidencia en el apartado cuatro de las “medidas previstas” dice: “Se estudiará la adaptación del ordenamiento jurídico español a las Recomendaciones y dictámenes que efectúe la UE”⁴.

Otro de los puntos destacables es el que se refiere a la *Transparencia* y la confianza del consumidor y los inversores:

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

⁴ <http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/PoliticaExteriorCooperacion/DerechosHumanos/Documents/170714%20PAN%20Empresas%20y%20Derechos%20Humanos.pdf> (1 de Agosto de 2107). p. 3

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.

Otros puntos a destacar son:

Se promoverá Códigos de autorregulación inspirados en la Organización mundial de Turismo (OMT) y a Organización Internacional del Trabajo (OIT), se establece estrategias de sensibilización y formación para evitar prácticas discriminatorias.

4) Se destina al Seguimiento y Actualización: el Plan tiene una vigencia de tres años, transcurrido el plazo se procederá a la revisión y evaluación que posiblemente sirva para mejorar el Plan.

Hay un grupo de empresas que ya han adelantado trabajo y fueron incorporando en su estrategia empresarial los Derechos humanos, algunas de esas empresas como Repsol, Iberdrola, Inditex, lo ideal es que vayan progresando en la comprensión de sus *impactos* en materia de *derechos humanos* a escala nacional e internacional, algunas empresas españolas a través de su adhesión al Pacto mundial de Naciones Unidas lograron ir en esa dirección, un factor que las moviliza es el “riesgo de su reputación” en materia de Derechos humanos. El Plan nacional pretende contribuir a fortalecer el respeto de los Derechos humanos y que se constituya en un activo para la reputación, la marca de la empresa, la valoración que hacen consumidores, inversores y socios, prevenir y mitigar los riesgos en materia de Derechos Humanos, intentando fortalecer la ventaja competitiva de las empresas en el mercado internacional.

Según el Plan el *papel esencial* en la “aplicación” de los Principios Rectores lo tiene la *empresa* y la *sociedad civil*, nosotros consideramos que el Estado también tendría que incluirse como ente garante de dicha aplicabilidad de los Principios Rectores, un buen ejemplo de ello es el Estados Francés.

Junto a los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos humanos se *alinean* otras iniciativas que la comunidad internacional ha adoptado, así pues, están presentes tres ambiciosas agendas: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, el Acuerdo de París sobre el Cambio Climático, y por ejemplo en América Latina se da un impulso importante a la nueva Agenda Urbana. Desde las Agendas se podrán concretar enfoques locales y asegurar la puesta en marcha de mecanismos de gobernanza y seguimiento.

4. SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS QUE PROMUEVEN LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS

Conviene ir en orden y ver ¿Qué se entiende por derechos humanos?, según la Introducción a los *Principios Rectores* sobre Empresas y Derechos Humanos emitido en Diciembre de 2013 por las Naciones Unidas se señala que:

La idea principal de *Derechos humanos* es que todos deben ser tratados con dignidad.

- 1) Los derechos humanos son derechos inherentes a toda persona, sin discriminación.
- 2) Los derechos humanos son interrelacionados, interdependientes e invisibles.
- 3) Los derechos humanos están consagrados en tratados internacionales y en el derecho internacional consuetudinario.

Finalmente las Naciones Unidas señalan que las empresas “pueden impactar” todo los derechos humanos de modo positivo y negativo⁵.

Ahora veamos algunos *derechos humanos* que pueden ser *impactados* en el *contexto de actividades de empresas*:

- 1) El derecho a no ser sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzoso (PIDCP, Art 8): por ejemplo: una empresa que procesa alimentos contrata una agencia de reclutamiento que utilizaba trabajadores que son víctimas de trata de personas y requiere que entreguen sus pasaportes hasta que paguen deudas a la agencia.
- 2) El derecho a la libertad de expresión (PIDCP, Art 19): por ejemplo: una empresa extractiva presiona al Gobierno para que inicie acciones legales en contra de personas que participan en una manifestación de un manera pacífica.

Hay algunos *derechos humanos* que pueden ser *impactados* en el *contexto de actividades de empresas*:

- 1) Derecho a fundar y afiliarse a un sindicato y el derecho de huelga (PIDESC Art. 8): se puede poner como ejemplo: la discriminación de una empresa respecto de sus empleados en la promoción del personal, y proceden con el despido si los trabajadores se declaran en huelga.
- 2) Derecho a la salud (PIDESC, Art. 12): por ejemplo: las empresas químicas que vierten sus desechos tóxicos sin tomar ninguna precaución, los desechos finalmente contaminan el agua potable, que se usa para consumo humano y para regar las plantaciones.

⁵ (<http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/IntroductionsGuidingPrinciples>: consideramos la información y los ejemplos que se especifican 21 de julio de 2017).

Otros *derechos humanos* que pueden ser impactados en el contexto de *actividades de empresas*:

- 1) El *derecho a un nivel de vida adecuado* (PIDESC, Art. 11)
- 2) *Derechos a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias* (PIDESC, Art. 7)

Tenemos como ejemplo: una empresa de ropa que tiene proveedores que pagan menos del salario mínimo a sus trabajadores, que requieren que trabajen más de 80 horas a la semana en condiciones inhumanas, insalubres y peligrosas, tenemos noticias de esas empresas cuando salen a la luz por los medios de comunicación y en las noticias.

4.1. Nivel de acción de los Principios Rectores de los Derechos humanos

Los *Principios Rectores* se caracterizan por tener tres niveles fundamentales de acción y se basan en el reconocimiento de:

A nivel de todos los *Estados*: las obligaciones de los Estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales, mediante: 1) Políticas, 2) Reglamentación y 3) Justicia.

A nivel de todas las *Empresas*: independientemente de su tamaño de su sector, y en todos los países. El rol de las empresas como órganos especializados de la sociedad que desempeñan funciones especializadas y que deben de cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos. Se manifiesta *la Responsabilidad de las Empresas* de respetar los *derechos humanos* mediante la: 1) Acción con debida diligencia para evitar impactos negativos, 2) Asumir la responsabilidad de las consecuencias negativas cuando ellas acontecen.

A nivel de Estado y Empresa: las responsabilidades son diferentes, pero complementarias.

Respecto de la *Sociedad civil*, en concreto las *Víctimas*: se manifiesta una necesidad de mejorar el acceso a las vías de reparación de las víctimas de abusos relacionaos con las empresas, es decir, vías de acceso efectivo para las víctimas judiciales y no judiciales.

Las Naciones Unidas explicita la idea de no crear nuevas obligaciones legales, y que se trabaje en base a obligaciones y mejores prácticas existentes para Estados y empresas, sin embargo, hay Estados como Francia, que han empezado a implementar posicionamientos jurídicos respecto de la RSC, *ley de transparencia*, que puede entenderse como una gran avance y se alinea con los Principios Rectores.

Precisamente con el tema de la globalización se presta más atención a los “impactos” que las empresas multinacionales y las cadenas globales de proveedores puedan producir: por ejemplo: el “escándalo sobre trabajo infantil en fábricas Nike, la ejecución de los líderes Ogoni en Nigeria, la explosión de una fábrica de pesticidas en Bopal, India”⁶.

⁶ (<http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/IntroductionsGuidingPrinciples> (28 de julio de 2017).

Temas que motivaron una investigación por parte de periodistas cuyo resultado final fue “El libro negro de las firmas de marca” se denuncia los abusos de las multinacionales según la OIT, unos 12 millones de niños menores de 14 años trabajan en las llamadas «fábricas del sudor» del Tercer Mundo produciendo la ropa, juguetes, ordenadores que compra Occidente. Los periodistas austriacos, Klaus Werner y Hans Weiss han pasado una larga temporada investigando los hechos con la finalidad de comprobar la veracidad de los hechos. El resultado ha sido el «Libro negro de las firmas de marca», editado en Austria, Alemania y Suiza, relatan entre otras cosas, el empleo de pesticidas utilizados en algunas plantaciones ha ocasionado muertes y problemas de fertilidad entre los trabajadores centroamericanos y en otros lugares del mundo. Los negocios de muchas de estas multinacionales sirven para mantener en el poder a las dictaduras de Sudán y Birmania o financiar la guerra en El Congo señalan los investigadores⁷.

5. EL DEBER DEL ESTADO DE PROTEGER LOS DERECHOS HUMANOS

Los Estados deben corregir los abusos contra de los derechos humanos en su territorio y jurisdicción, prevenir investigar, reparar a través de políticas, de legislación, de regulación y adjudicación. Establecer claramente expectativas que empresas domiciliadas en su territorio jurisdicción respeten los Derechos humanos, regulación extraterritorial de actividades de empresas no exigido en general en derecho internacional, pero tampoco prohibido, y se hace referencia a prácticas nacionales e internacionales.

Es importante resaltar el concepto de *coherencia política*, según la ONU: “Los Estados deben asegurar que todos los organismos gubernamentales y otras instituciones estatales que moldean las prácticas empresariales respeten las obligaciones de derechos humanos del Estado a través de información relevante, capacitación y apoyo pertinentes”⁸.

6. RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS Y LA RELEVANCIA DE LA DEBIDA DILIGENCIA

Si bien es cierto que el derecho internacional de los derechos humanos se limita en general a los Estados, generalmente no crean obligaciones legales directas. En tal sentido el Estado promulga y hace cumplir la legislación y regulación que protegen los derechos humanos dentro de su jurisdicción, en tal sentido “respetar los derechos humanos” es consecuencia de cumplir con leyes nacionales.

⁷ <http://www.elmundo.es/cronica.html> (12 de febrero de 2017).

⁸ (<http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/IntroductionsGuidingPrinciples> (28 de julio de 2017).

Pero ahora hay una *novedad* importante, pues con los “Principios Rectores”, los Estados miembros de las Naciones Unidas han afirmado que las “Empresas” tiene una “Responsabilidad” independiente de respetar los Derechos Humanos.

Las Empresas deben de *Respetar* en el sentido de no causar daño, y hacer frente a impactos negativos, evitar causar, prevenir y mitigar los impactos negativos, lo que implica políticas y procesos.

En tal sentido los *Principios Rectores* de las Naciones Unidas se entienden como *guías* y se le asigna a cada Estado la tarea de “adaptar” y hacer suyos los *Principios* mediante un *Plan nacional de acción de empresa y derechos humanos*.

Así se desarrolla una serie de políticas y procesos que implica tener como punto de partida el *Compromiso Político*, el eje central gira en torno al concepto de “Debida diligencia” que consiste en identificar y hacer frente a impactos. En tal sentido para las Naciones Unidas con la “Debida diligencia” se puede identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan impactos, se presentan cuatro elementos: 1) Evaluar impactos, 2) Integrar y actuar sobre resultados, 3) Hacer un seguimiento de la eficacia de su respuesta, 4) Comunicar sobre impactos. Lo que implica: Tomar “todas” las precauciones razonables para prevenir impactos negativos.

Finalmente, en cuanto al *Acceso a mecanismos de reparación en el sistema internacional de derechos humanos*: según la Declaración Universal de Derechos Humanos, Artículo 8: “Toda persona tiene derechos a un recurso efectivo, ante los tribunales nacionales competentes que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley”. En tal sentido consideramos que es crucial la *Responsabilidad de la gestión de los riesgos en “toda” la cadena de suministros* para evitar violaciones de derechos humanos, provocados por ejemplo por el tráfico ilegal de personas, así la empresa evita situaciones de riesgos, al tener el control efectivo de la cadena de suministro, además eso reporta a la empresa de una *reputación* agradable a los ojos de *nuevos inversores*.

En tal sentido, podemos entender la “Debida diligencia” como un *Imperativo categórico*: “Actúa de tal modo que ningún daño se llegue a producir”.

7. PLANES DE ACCION DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS DE OTROS ESTADOS

Veamos en una visión panorámica otros *Planes de acción* puestos en marcha por otros países con la finalidad de alinearse según los *Principios Rectores* de las Naciones Unidas.

Por primera vez en el mundo el 21 de febrero del presente año se aprobó la *Ley sobre Debida diligencia* (Deber de vigilancia) en *Francia* (Parlamento francés), marca un hito y representa un avance más que significativo que regula la *responsabilidad del respetar* corporativamente los *derechos humanos* y el *medio ambiente*, fueron cinco años de dura negociación para que

le *ley* saliera a la luz, y pese a que la ley sufriera varios recortes (como la carga de la prueba sigue recayendo sobre las víctimas, que pueden carecer de medios necesarios para luchar por sus derechos).

Es una *Ley*, que sólo se aplica a las empresas francesas más grandes, con la finalidad que evalúen y afronten los impactos negativos de sus actividades que abarca a toda su cadena de suministro. Ante el incumplimiento de la Ley por parte de las empresas, los jueces pueden imponer *multas*.

Es interesante el caso *francés* porque han abordado el asunto desde la cuestión medular: “Debida diligencia” que se entiende como el deber de vigilancia, que tiene varias fases: identificar el riesgo, evaluar los riesgos (se abre un proceso para evitar que el riesgo se llegue a materializar) vigilar, controlar (ver que procesos funcionan) y el acceso a remedio.

Junto a *Francia* que da el primer paso en materia de ordenamiento jurídico contundente con la Ley, están otros países como Suiza cuya sociedad civil desde 2016 recogió firmas para legislar en materia de derechos humanos y empresa, que se presentará al Estado en 2018, el primer *borrador* de la Ley cuyo núcleo fuerte es la “Debida diligencia”, se anticipa como una versión un poco más ambiciosa que la Francesa en materia de derechos humanos, cubre más espectros, y deja más claras las obligaciones de las empresas, hay una representación fuerte de organizaciones de la sociedad civil, que se han tomado en serio el asunto.

En *Dinamarca* el plan se pone como objetivo la *transparencia* acerca de las actividades y avances en materia de Responsabilidad Social Empresarial, que deben de publicarse en los informes anuales de RSE con las medidas concretas para respetar *los derechos humanos*.

En *Holanda* (febrero del presente año) hay abierto un proceso en curso, se aprobó por la Corte del Parlamento una iniciativa en materia de *trabajo infantil* que obliga a crear sistemas que eviten que exista el *trabajo infantil* en las cadenas de suministro, a través de la *Debida diligencia*, se han centrado solamente en una cuestión porque han visto que así tienen la posibilidad que pueda ser aprobada por el Senado holandés.

El *Reino Unido* en 2016, acogió la Cláusula de Transparencia en la Cadena de Suministro de la Ley de la *Esclavitud Moderna*, con el objetivo que las empresas domiciliadas o que hagan negocios en el Reino Unido informen sobre las medidas adoptadas para prevenir la *esclavitud* o las violaciones de derechos humanos en sus cadenas de suministro, el sector específico en el que ponen énfasis es el de la *minería*, obliga a las empresas que desarrollen planes e informen de ello, tiene la responsabilidad de cumplir con todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos internacionalmente. Iniciativa que tiene en cuenta el Protocolo *contrata la trata de personas* de las Naciones Unidas, con el fin de ofrecer una base común para prevenir, en dos líneas fundamentales: penalización de los ofensores y las medidas de protección para las víctimas⁹.

⁹ http://www.unodc.org/pdf/HT_GPATleaflet07_es.pdf (15 de julio de 2017).

Están también los Planes de Alemania, Italia, Países Bajos, Suecia, Noruega, Finlandia, Lituania. En el continente americano están también los Planes de Estados Unidos, Colombia y Chile.

7.1. Herramientas para una valoración general de los Planes de Acción nacional de los Estados

Dentro de las cuales está: Dinamarca se trata de una plantilla de Evaluación Nacional de Línea de Base, pensada como una herramienta que apoya la *evaluación* del *grado de alineamiento* entre el marco normativo de un Estado y los *Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos*¹⁰.

La Mesa Redonda Internacional de Responsabilidad Corporativa (ICAR) y la Coalición Europea por la Justicia Corporativa (ECCJ) han llevado a cabo evaluaciones estructuradas de los planes de acción nacionales (PAN) sobre los negocios y los derechos humanos en los países como: *Dinamarca, Reino Unido, Países Bajos, y Finlandia*. Analizaron estrechamente los cuatro (PAN) en función de su *contenido* y sus *procesos* a fin de evaluar las *mejores prácticas* y sugerir las esferas a mejorar en el futuro. El "proyecto ICAR-ECCJ" analizó los cuatro (PAN) utilizando "el Kit de herramientas NAP de ICAR-DIHR", publicado en junio de 2014. El "NAPs Toolkit" proporciona un conjunto de "25 preguntas" para evaluar los Planes, con la finalidad de proporcionar una retroalimentación *crítica* y *organizada* a los Estados que ya han desarrollado Planes, en tal sentido se constituye en un punto de referencia para los Estados, ya ha sido ampliamente referido por los gobiernos, las instituciones nacionales y las organizaciones de la sociedad civil en sus esfuerzos de promoción y desarrollo de los Planes, herramienta que se utiliza como referente en Latinoamérica¹¹.

Otras herramientas vía online en *Brújula RSE, Pacto Mundial de Autoevaluación, en Holanda Registro de riesgos RSE* para las empresas, entre otros.

¹⁰ <https://www.humanrights.dk/files/media/dokumenter/business/pamo.pdf> (17 de junio de 2017).

¹¹ <https://www.icar.ngo/publications/2017/1/4/assessments-of-existing-national-action-plans-naps-on-business-and-human-rights> (20 de julio de 2017).

8. MODELO DE ORGANIZACIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE DE LAS EMPRESAS ALINEADAS SEGÚN LOS PRINCIPIOS RECTORES DE EMPRESA Y DERECHOS HUMANOS DE LAS NACIONES UNIDAS

En términos generales *el modelo de organización* de las empresas tendría que plantearse el objetivo de seguir los lineamientos de los *Principios Rectores* y el *Plan nacional* en materia de *derechos humanos*, las empresas que ya empezaron esa tarea pueden perfeccionar sus “medidas” para seguir por la vía de la “Debida diligencia”, con un compromiso por alcanzar la excelencia en la gestión, que genere valor y los mejores resultados de forma ética y sostenible, que trascienda, que impulse valores tales como la transparencia, la confiabilidad, la integridad, la honestidad, la congruencia, en todas áreas de trabajo, con los grupos de interés y con los consumidores en general.

El modelo de organización de la empresa tiene que buscar la excelencia y la innovación, a través del talento y el esfuerzo, mediante soluciones eficientes y medidas efectivas que respondan a las necesidades actuales que satisfagan a todos.

Por eso, bajo el paradigma de “Empresa socialmente responsable y sostenible” una organización, sea una empresa u otro tipo de organización, deben de estar alineada con los *Principios Rectores de empresa y los derechos humanos* de las *Naciones Unidas*, tienen que fomentar la conquista de los altos estándares éticos y ambientales, contribuir a crear impacto positivo, ser confiable, y procurar impactos para el bienestar de las personas en el mundo y lograr con ello un desarrollo más sostenible del planeta, ahora toca asumir una “responsabilidad social generacional” a pasos acelerados.

8.1. Modelo del líder responsable excelente e innovador

Con la dinámica de trabajo puesta en marcha por los *Principios Rectores* de las Naciones Unidas, cabe resaltar el rol determinante del *Líder directivo responsable excelente e innovador* que lleva adelante el proyecto que supone el *Plan*. Estamos convencidos que para desarrollar políticas efectivas en materia de empresa, RSC y derechos humanos, lo más efectivo y estimulante para la Cultura Organizacional misma (si es que la empresa actúa coherentemente respecto al Plan) es ver *encarnados* los valores de los *derechos humanos* en la figura del *líder* y comunicar con *coherencia* las políticas, las estrategias y las medidas centradas en la “Debida diligencia”, es decir se trata de “predicar con el ejemplo” eso dota de *coherencia, imprime sentido y significado a los principios* que promueve los derechos humanos desde la pedagogía del ejemplo.

Aquí es pieza fundamental el “trabajo del día a día”, la “ética del día a día”, que responde al principio de la *ética responsable* que *habituá* al líder en el ejercicio de *liderar*, definir la política, promover, coordinar el impulso estratégico de una Plan de empresa alineada con

los *Principios Rectores* convocando la participación de *todas las áreas* y velar por la gestión basada en el respeto de los *Derechos humanos*, la ética y la responsabilidad de las acciones y los impactos que pueda generar.

9. UNA PEDAGOGÍA DE LOS DERECHOS HUMANOS QUE FOMENTE UNA CULTURA ECOLÓGICA SOSTENIBLE

En la sociedad del siglo XXI, el modelo consumista de “producir, usar, tirar” se ha vuelto *in-viable*. Como todos sabemos, representa un consumo de recursos más acelerado y su inexorable agotamiento. Un panorama tan sombrío debería aleccionarnos de la importancia de evolucionar hacia actitudes más *ecológicas*.

Consideramos que por todas estas razones, resulta esencial unificar esfuerzos y coordinar los diferentes motores del cambio; desde la “educación ambiental” para impulsar una mayor conciencia social, hasta la innovación y el emprendimiento, entendidos como parámetros indispensables para dar el salto “de” un sistema de producción lineal “a” otro *circular*, las corporaciones también desempeñan cierta *función pedagógica* para que los ciudadanos entiendan la importancia de cuidar nuestro planeta y mantenerlo en las mejores condiciones posibles, es una iniciativa, impulsada desde compañías concretas, en las que se puede certificar que las iniciativas en defensa del medioambiente tienen una influencia igualmente decisiva para el desarrollo de las empresas y organizaciones en general.

La *economía circular*, al margen de su alcance teórico, se presenta como un marco necesario y deseable de actuación, capaz de englobar todas las acciones que facilitan una relación sostenible con nuestro entorno. Este modelo aboga por mantener durante el mayor tiempo posible el uso de los recursos y materiales que se produce por reducir al máximo los residuos, y por impulsar el reciclaje tanto como sea posible.

Cada uno puede impulsar esa nueva “visión empresarial” en el día a día, del mismo modo que es *responsabilidad* de las organizaciones hacer partícipes de sus *proyectos* en *economía circular* al mayor número de personas: empezando por los propios empleados, con el compromiso por el cuidado del medioambiente involucrándose con *acciones* enfocadas al “cuidado de sí mismo” mediante los “derechos humanos” y de nuestro entorno.

El seguimiento de estas directrices trae consigo importantes ventajas, también económicas, como lo son el incremento de la eficiencia o la generación de empleo. Del mismo modo, nos acerca a la obtención de productos más duraderos y sostenibles, con la consecuente optimización del uso de materias primas y la reducción de las emisiones de dióxido de carbono, medidas que van en la línea de *no generar impactos negativos* por parte de las empresas.

Así, se puede ir hacia un “mayor cuidado del medioambiente”, a través, por ejemplo, de la mejora en la vigilancia y control de los “procesos de producción” y en el “uso de energías renovables”.

El objetivo es aplicar *Prácticas Responsables* con el entorno en toda la cadena de *valor*, para que el círculo empresarial sea cada día más *virtuoso, lógico y ecológico*.

Se expresa así un firme *compromiso con el hombre y el planeta*, con el entorno medio ambiental, que va en beneficio del bienestar de la persona que habita el planeta, así el “compromiso con la naturaleza” constituye una responsabilidad legal que refuerza la tarea de responder ante los retos que plantea el cuidado y el respeto al medioambiente, en algunas organizaciones ya está en marcha un *Plan de Gestión de Impacto Medioambiental* que trata de integrar la sensibilidad medioambiental en el corazón de las decisiones de la empresa, con la finalidad de contribuir a la creación de “una sociedad mejor y más sostenible” y en respuesta a los grupos de interés (Loyola et al, 2017).

Sería de gran valor si dicho Plan de Gestión pueda tener confluencias con el *Plan de acción nacional de empresas y derechos humanos*, en tal sentido hay una dinámica holística que se manifiesta en las distintas iniciativas mediante Planes, Acuerdos, Tratados, que tienen como objetivo el bienestar del *género humano* como especie y el *cuidado del Planeta* que habitamos.

10. A MODO DE CONCLUSIÓN VALORATIVA SOBRE LA PROPUESTA DEL PLAN ESPAÑOL

Hemos consultado a especialistas en temas de RSC, Empresas y Derechos humanos sobre el *Plan nacional de acción de España* y su valoración en términos generales es la siguiente: señalan que el problema de que el tema de los Derechos humanos avancen lentamente en parte obedece a que los Tratados que se refiere al tema no son vinculantes y en tal sentido dependen en gran medida la buena voluntad de los Estados y las empresas, pues no tiene esa fuerza jurídica, es por eso que el Plan en este sentido representa “un avance significativo” cierto es que se retrasó un poco (si lo comparamos con otros planes nacionales que ya llevan años en acción). Es relevante porque las Empresas hablan por primera vez como debe ser la gestión en Derechos Humanos. El punto central es el concepto de la “Debida diligencia” que tendrá que ser claramente especificado por cada Estado, en el Plan español sería conveniente prestarle más concreción.

El Plan nacional representa un avance, consideran como punto clave la “transparencia” por parte de las empresas en materia de derechos humanos en toda su cadena de suministro. Se tendría que *establecer* “mayor control” de las actividades de las empresas transnacionales, incorporar vías y “canales de participación” de tal modo que puedan estar representados *todos* los agentes relacionados con los derechos humanos, el Estado, las empresas y la sociedad civil. Como cuestión positiva se presenta la revisión del Plan que se establece en tres años. Señalan que falta definir el modo y la manera de lograr las *medidas* ofrecidas en el Plan, sería interesante indicar si se puede precisar cómo lograr la “Debida diligencia”, falta una mayor legislación, para ellos es revelador que no se destine ningún presupuesto para el Plan, para que todos sepamos qué es lo que se tiene que hacer.

Cierto es que en el Plan hay cuestiones a “concretar e implementar”, son los grandes retos que tiene para poner a funcionar seriamente el Plan y lograr efectividad. En tal sentido hay que atender a las concreciones, las formulaciones e implementaciones más específicas. Se tiene que motivar mediante *herramientas* concretas y con *formación* para que grandes y pequeñas empresas apliquen la *Debida diligencia*, sin descuidar la necesaria presencia de una regulación.

También hay que ver el impulso que puede dar la Sociedad civil al Plan, como en otros países como por ejemplo Holanda, ciertamente más organizados, más fortalecidos en sus demandas legítimas al Estado. El tránsito de sacar el Plan adelante fue un tanto *lento* si consideramos que el *Borrador* pertenece al 2014, hay una valoración interesante al respecto que realizó el Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa¹².

Con estos temas debe de existir una mayor toma de consciencia por parte de la *ciudadanía* en general en materia de *derechos humanos*, podemos decir que se requiere una cierta *pedagogía* en materia de *derechos humanos*, pues según la percepción de algunos especialistas en el tema hay una cierto desconocimiento de la ciudadanía, en cuestiones relativas a los *derechos humanos* que al ser vulnerados pueden ser susceptibles de ser reclamados; según los especialistas por parte del Estado sería conveniente abrir “canales de comunicación” a través de la Sociedad civil para procesos participativos, y así lograr *implementar* adecuadamente el Plan.

En tal sentido el reto para las Empresas sería en primer lugar no tomar el Plan como un ejercicio de un cumplimiento superficial al que apenas se llega, que no sea un mero trámite de cumplimiento, es decir que las Empresas se tomen el Plan como un “deber real” y no como un mero ejercicio del reporte superficial. Respecto del Estado consideramos que el reto está en seguir el segundo paso, el de implementar de modo serio y eficaz el Plan, marcando una hoja de ruta, el *asunto clave* es que el Estado sea *regulador* de materia de Responsabilidad de las Empresas en Derechos Humanos, de esa manera se puede lograr el *Compromiso real* de las empresas, proceso en que se explicita la necesidad de una mayor ordenamiento jurídico, porque con la simple voluntad nos basta, y la sensibilización y la formación a la que alude constantemente el Plan es una labor pedagógica que busca fomentar mayor consciencia sobre el Respeto de los *Derechos Humanos* pero es un trabajo a mediano y largo plazo, que a día de hoy apenas acaba de empezar en términos de formulación en el Plan.

¹² <http://observatoriorisc.org/plan-nacional-de-empresas-y-derechos-humanos> (4 de Septiembre).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- KANT, Immanuel. (2004), *Antropología*, (Traducción de José Gaos), Alianza editorial, Madrid.
- KANT, Immanuel. (1996), *Fundamentación de la metafísica de las costumbres* (Traducción de José Mardomingo), Ariel, Barcelona.
- LOYOLA, Diana. (2016), "Líneas generales para un Proyecto de Responsabilidad social desde la ética teleológica de la filosofía kantiana", en BAJO, A. Y VILLAGRA, N (Eds.), *Los condicionantes al desarrollo de la Responsabilidad Social Empresarial, Memoria Académica Curso: 2015-2016*, Universidad Pontificia Comillas ICAI ICADE, Madrid, pp. 93-114.
- LOYOLA, Diana y HEVIA Francisco (2017), "Dos cuestiones clave para consolidar una cultura organizacional de la RSC: El Modelo de Organización y el Liderazgo Responsable", en BAJO, A. Y VILLAGRA, N (eds.), *Los retos de la globalización a la RSE, Memoria Académica Curso: 2016-2017*, Universidad Pontificia Comillas ICAI ICADE, Madrid pp. 1-20.