

Puesta en práctica de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU en la actividad industrial del municipio de Oñati, Gipuzkoa

Maider Zilbeti

Investigación financiada por la beca *Oñati Udala Grant*, del Ayuntamiento de Oñati y el Instituto Internacional de Sociología Jurídica de Oñati

Oñati, noviembre de 2020

ÍNDICE

Introducción	4
Capítulo I. Características Generales de la Industria Vasca	10
Internacionalización de la industria vasca	13
Cooperativismo en la industria vasca	17
Industria 4.0	19
Características principales de la industria en Debagoiena	20
Información sobre la población e industria de Oñati	21
Capítulo II. Marco Teórico	23
Antecedentes de los Principios Rectores	24
Debates en torno a los Principios Rectores: efectividad, gobernanza y dimensión dinámica	27
Principios rectores e instrumentos para su aplicación en la Comunidad Autónoma del País Vasco	31
Capítulo III. Empresas y Derechos Humanos en el Contexto de la Comunidad Autónoma del País Vasco a través de sus Protagonistas	41
ODS y respeto a los derechos humanos a nivel empresarial ...	45
De la RSE al respeto a los derechos humanos	50
Aportaciones desde ONGD a los derechos humanos y empresas	52
Capítulo IV. Medición del Cumplimiento de los Principios Rectores en las Empresas Internacionalizadas de Oñati	65
Beneficios, dificultades y riesgo de la medición del cumplimiento de los derechos humanos	71
Retos para crear un sistema de medición válido	74

Tres categorías de indicadores de empresas y derechos humanos	76
Medición aplicada al estudio de las empresas internacionales en Oñati	78
Capítulo V. Análisis de Encuestas	83
Obligaciones generales y debida diligencia en materia de derechos humanos y empresas	86
Igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación	89
Participación	91
Medioambiente	91
Reparación	91
Acción social, inversión social y participación justa y equitativa de beneficios	92
Capítulo VI. Conclusiones	97
Bibliografía	101
Anexo 1	106

INTRODUCCIÓN

Para comenzar, quisiera relatar desde dónde comienza la investigación que aquí tienes entre manos: el 2 abril de 2020 recibí la notificación por parte del Instituto Internacional de Sociología Jurídica de Oñati (IISJ) de que me había sido concedida la beca *Oñati Udala Grant*, que ofrece el Ayuntamiento de Oñati junto al IISJ, de la convocatoria del año 2020 para realizar la investigación: “Puesta en práctica de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU en la actividad industrial del municipio de Oñati, Gipuzkoa”. El trabajo tenía como objetivo mostrar cómo las industrias internacionalizadas con sede principal en el municipio de Oñati, han implementado los Principios Rectores sobre derechos humanos y empresas de la ONU, tanto de forma explícita como de manera implícita, en sus actividades y desarrollo.

En este sentido, a lo largo de la investigación se pondrá atención en las empresas internacionalizadas que tienen su sede principal en el municipio en Oñati, y que cuentan con al menos una empresa, sucursal, filial o unidad de negocios, implantada en el exterior. No se van a tomar en cuenta las experiencias de empresas que exportan bienes ni que atraen inversión extranjera.

Los primeros días de abril de 2020 nos encontrábamos en medio de la pandemia del Covid-19 y asimilando día a día lo que nadie habíamos visto venir ni imaginado. A comienzos de la pandemia del Covid-19 con una urgencia extrema, las empresas tuvieron que adaptarse de un día para otro a

una forma de trabajar muy diferente a la que habían conocido antes, adaptándose a un contexto de crisis sanitaria, de cuidados y económica. Y la adaptación sigue su curso. En este contexto era difícil llegar hasta las personas responsables a las que quería contactar para presentarles la investigación y preguntarles si querían participar en ella. Es decir, era difícil llegar a las personas informantes clave para esta investigación: por un lado, ellas tenían un panorama completo del objeto de investigación, pero al mismo tiempo al tener una responsabilidad grande dentro de las empresas, no tenían tiempo para participar en ella.

En este contexto, es de agradecer que siete de las nueve empresas identificadas como empresas internacionalizadas que tienen su sede principal en el municipio de Oñati, aceptaran en un principio a formar parte de esta investigación, a pesar de que las circunstancias no eran las más adecuadas para ofrecer información a una investigación externa a la empresa. Además, no debemos olvidar que el tema que se aborda en la investigación se trata de un tema poco atrayente para las empresas, ya que el objetivo se sitúa en verificar en qué grado están implementando instrumentos que garantizan los derechos humanos. Todo ello hizo realmente difícil tener el primer contacto con las empresas.

Siendo estas las circunstancias, los dos primeros meses no fueron apropiados para contactar a las personas responsables de cada empresa que me podían brindar información sobre el tema que era objeto de la investigación. Esta dificultad trajo consigo la extensión del plazo de entrega de trabajo, que si bien tenía su fecha de entrega inicial el 15 de septiembre de 2020, se solicitó un plazo de extensión de 2 meses, el cual fue aprobado en pleno del Ayuntamiento con fecha 3 de septiembre de 2020. Por tanto, la nueva fecha de entrega se situó en el 15 de noviembre de 2020.

Es de destacar también que la pandemia del Covid-19 ha traído a muchas investigaciones una dificultad añadida, sobre todo para las que tienen entre sus métodos de investigación técnicas antropológicas, por el hecho de que no se puede llevar a cabo un trabajo de campo, ya que el confinamiento obligado y las medidas para contener la pandemia no permiten la movilidad y por lo tanto tampoco el encuentro entre personas. Esto trae consigo la dificultad de recabar información a través de una relación de confianza, pero también de que la misma investigación plasme impresiones sensibles que se perciben en los encuentros físicos con el objeto de estudio y con las personas informantes clave.

Por último, otra dificultad que se añade a las anteriores es la misma temática de la investigación, como hemos mencionado más arriba. Por un lado, la temática no es del todo familiar al entramado empresarial de la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV), y por otro lado, hablar de derechos humanos levanta una serie de temores, en el sentido de cuestionar el trabajo que llevan a cabo las empresas, de buscar sacar a la luz aquello que están haciendo mal, o que se les está vinculando a situaciones asociadas con violaciones a los derechos humanos. El tema tiene un tono de gravedad: algo grave está sucediendo, algo grave podría estar haciendo como empresa. Además, en muchos círculos aún se concibe a la materia de los derechos humanos como un asunto de exclusiva competencia del estado, que poco o nada tiene que ver con las actividades empresariales.

Teniendo este contexto, a mediados de abril se mantuvieron diferentes conversaciones con personal político y técnico del Ayuntamiento de Oñati y también con el entonces Director Científico del IISJ, Noé Cornago. Como conclusión de las conversaciones, se decidió enviar una carta de

presentación sobre la investigación firmada por la alcaldesa de Oñati, Izaro Elorza y el Director Científico del IISJ, invitando a las empresas a que participaran en la investigación, apuntando la importancia que tenía investigar sobre la temática de empresas y derechos humanos para el Ayuntamiento de Oñati y adelantándoles los principios de confidencialidad que se iban a aplicar en la misma.

Una vez enviadas las cartas de presentación de la investigación, y con el objetivo de saber si las empresas querían participar en la misma, las conversaciones con la primera empresa comenzaron a principios de mayo. Algunas conversaciones se llevaron vía telefónica y otras a través de videoconferencia. Algunas empresas decidieron que querían participar en la primera llamada, otras se lo pensaron y luego respondieron. Con toda la reestructuración, las preocupaciones económicas y la centralidad de los cuidados, la escala humana se introdujo en las empresas de un día para otro sin saber muchas veces cómo gestionar esta escala humana que ha sido olvidada en muchas gestiones y producciones empresariales. Por todo ello, agradezco el tiempo y compromiso mostrado por las siete empresas que han accedido a participar en esta investigación-diagnóstico: Fagor Industrial, S. Coop., Hijos de Juan de Garay S.A., Lana S. Kooperatiba, Ulma Architectural Solutions (Ulma Hormigón Polímero, S. Coop.), Ulma Agrícola, S. Coop., Ulma Packaging S. Coop., y Ulma Advanced Forge Solutions (Ulma Forja, S. Coop.).

Dicen que las situaciones de crisis ofrecen un breve espacio de tiempo, un lapso breve, para mejorar, para innovar y también para atender e integrar el factor humano. Esta investigación tiene la esperanza de detenerse en ese instante. Donde el factor humano se hace presente, visible y urgente.

En las siguientes páginas vas a encontrar la investigación dividida de la siguiente manera:

En el primer capítulo, se va a retratar el contexto de la industria vasca, con datos de la industria de la comarca de Debagoiena y también de Oñati, a partir de datos y estudios publicados por instituciones públicas, artículos de prensa y también de artículos académicos, con el fin de describir el entorno que permite a las empresas internacionalizadas de Oñati desarrollarse.

En el siguiente capítulo, se van a traer los diferentes puntos de vista desde donde se desarrollan las reflexiones teóricas en torno al tema de los derechos humanos y las empresas. Se abordará este capítulo teórico a través de diferentes autores y diferentes puntos de vista. Se van a retratar algunas de las aportaciones teóricas que se encuentran en discusión actualmente a nivel internacional, contando entre las aportaciones teóricas las realizadas desde el contexto vasco.

El tercer capítulo se va a dedicar a la medición del cumplimiento de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de ONU (Principios Rectores) por parte de las empresas. ¿Se puede medir hasta qué punto las empresas internacionalizadas que tienen su sede principal en Oñati cumplen con los Principios Rectores? ¿Cómo se podría hacer esta medición? ¿Qué tipo de medición sería, de cumplimiento, de proceso de impacto?

En el cuarto capítulo, nos vamos a acercar al análisis de las respuestas de las empresas a la encuesta que se les presentó. Por motivos de confidencialidad, como hemos comentado más arriba, no vamos a dar el nombre de las empresas que cumplen o no los Principios Rectores, sino que vamos a tratar de ofrecer un diagnóstico general a partir de las respuestas que se han recibido. Tampoco vamos a dar el nombre de las 4 empresas que finalmente respondieron el cuestionario. Sin querer caer en generalizaciones, el

cumplimiento de los Principios Rectores es similar en las diferentes empresas que han contestado a la encuesta, por lo que esto nos da la oportunidad de obtener un diagnóstico acertado respecto a la realidad de cada empresa y también del conjunto de ellas.

En el quinto capítulo se van a recoger las conclusiones de esta investigación, y se ofrecerán al Ayuntamiento posibles medidas a incorporar dentro de la administración municipal para que favorezcan e impulsen el cumplimiento de los derechos humanos en las actividades que las industrias de Oñati desarrollan tanto en el municipio como en el extranjero.

La bibliografía utilizada para llevar a cabo esta puntual investigación será lo siguiente que se encuentre en este trabajo. Después de la bibliografía, y para finalizar, el anexo que recoge la encuesta trasladada a las empresas para obtener la información.

CAPÍTULO I

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA INDUSTRIA VASCA

La Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV) es un territorio diverso y caracterizado por su fuerte tradición industrial, que se instaló definitivamente en la segunda mitad del siglo XIX. En el año 1843, con la puesta en marcha del primer horno alto en el Bajo Ibaizabal se inicia el intenso proceso de industrialización que protagonizó la CAPV en esa época, que se sustenta en el hierro: primero, mediante la siderurgia, para seguir con las construcciones metálicas y continuar su crecimiento y expansión en el sector de la construcción naval. Estos hitos favorecieron la unión y la transición entre la industria tradicional artesanal y la industria moderna¹. Con el tiempo, mediante una alta concentración de instalaciones industriales, la economía de la CAPV se estabilizó, asentándose como uno de los motores del Estado Español. Es de destacar que en el contexto de la Primera Guerra Mundial, la industria relacionada con el sector naval crece, en gran medida al sustituir las importaciones de los países involucrados.

Atendiendo a un tiempo más próximo, y contemplando la situación socioeconómica y del sector industrial desde el fin de la dictadura en el Estado Español, la estrategia del Gobierno Vasco ha ido variando durante cuarenta años. Empezando por la crisis económica que azotó a la región a principios de los años 80, el ejecutivo vasco se centró en acercarse a la renta per cápita de la Europa avanzada, en combatir el desempleo y la pobreza, y los problemas

¹ Agirre Kerexeta, I., El fenómeno industrial en Euskadi, Universidad de Deusto, <http://www.ingeba.org/lurralde/lurranet/lur16/16agirre/16aguirre.htm>.

de contaminación medioambiental derivados del modelo de desarrollo anterior. En este sentido, su estrategia se asentaba en la reconversión y mejora de las industrias ya existentes, mediante la incorporación y difusión de nuevas tecnologías, tales como la microelectrónica (Valdaliso, 2013: 164).

La década de los 90 se caracteriza principalmente por la diversificación industrial, mediante la introducción de nuevos sectores como la aeronáutica o las telecomunicaciones, así como la adopción de una estrategia de mejora basada en los *cluster*, que consisten en grupos de empresas del mismo sector que colaboran para obtener beneficios comunes. Una vez pasada la barrera de cambio de siglo, el Gobierno Vasco inició en los primeros años del milenio políticas de diversificación hacia nuevos sectores relacionados con el medioambiente, con miras a empezar a desarrollar políticas empresariales sostenibles. El Gobierno vasco inició una estrategia de diversificación inteligente hacia nuevos sectores (biociencias, nanociencias, energías renovables), apoyada en un fuerte impulso a las actividades científicas y de I+D (Aranguren et al., 2012 citado en Valdaliso, 2013: 163-164).

La industria vasca se caracteriza en la actualidad por producir distintos tipos de productos, lo que obedece a una estrategia multisectorial; engloba trenes y vehículos, tubos sin soldadura o máquinas-herramienta de última generación, entre otros productos. En este sentido, constituye un reto para la CAPV consolidarse como fábrica avanzada del mundo en la nueva era digital². Y es que la industria es un sector fundamental del PIB de la CAPV: en los últimos cinco años este sector ha representado alrededor del 24,2% del PIB³, por lo que

² https://cincodias.elpais.com/cincodias/2016/11/25/economia/1480088633_542063.html

³ EUSTAT Nota de Prensa de 28/02/2020 https://www.eustat.eus/elementos/la-economia-de-la-ca-de-euskadi-mantiene-su-vocacion-industrial-con-un-peso-estable-en-los-ultimos-cinco-anos-en-torno-al-242/not0017174_c.html/

la CAPV cuenta con un tejido industrial atractivo y competitivo con el que encarar los retos del futuro, incluyendo a la Industria 4.0 (a la que se regresará más adelante). Además, en comparación con la media del peso específico de este sector en los países de la Unión Europea, la CAPV aventaja en casi cinco puntos porcentuales la cifra europea (19,6%).

En este sentido, según Javier Ormazabal presidente del grupo empresarial Velatia, la ventaja competitiva de la CAPV reside en ser “una economía pequeña” y, por tanto, más flexible para liderar los nichos de mercado existentes y los que puedan surgir⁴. A pesa de esta afirmación, el informe anual de la economía vasca de 2019⁵, ha supuesto un leve paso atrás de la rama industrial vasca, ya que el avance de su actividad se ha quedado en un 1,1%, bastante inferior respecto al del año pasado (2,5%), siendo la menor tasa de variación interanual de los últimos seis años. Este deterioro del dinamismo habitual de la industria reside, según el informe, en la disminución de exportaciones, ya que la demanda interior ha gozado de un perfil de crecimiento dinámico y sostenido. Por ello, el deterioro de las exportaciones ha supuesto la ralentización de la industria vasca en el año 2019.

Por último, para hacernos una idea de los sectores que tienen un mayor peso específico en el tejido industrial vasco, el informe de Eustat sobre el panorama de la industria vasca en 2020⁶ contiene suficientes datos para ese propósito. Entre los dieciséis sectores que se recogen en la tabla sobre la distribución sectorial del Valor Añadido industrial de la CAPV, los sectores con más influencia son el de metalurgia y productos metálicos (28,3%), el de material

⁴ https://cincodias.elpais.com/cincodias/2016/11/25/economia/1480088633_542063.html

⁵ Informe anual de la economía vasca 2019, https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/informe_anual_2019/es_publica/adjuntos/2019_castellano.pdf, p. 30.

⁶ “Panorama de la Industria Vasca 2020”, Informe Eustat, p. 10.

de transporte (10,9%), el de energía eléctrica, gas y vapor (10,5%), y el de maquinaria y equipo (10,3%). Los porcentajes de otras secciones como el de caucho y plástico no andan lejos del Valor Añadido que representan las anteriores (9,1%), y las demás se encuentran relegadas a una posición menos influyente.

Internacionalización de la industria vasca

A raíz del progreso socioeconómico de los Estados y sus poblaciones, las empresas vascas advirtieron nuevas formas o estrategias para desarrollar sus negocios, y entre ellas apareció la figura de la internacionalización, la cual entenderemos como el proceso mediante el cual las empresas crean las condiciones necesarias para entrar en otro mercado internacional.

Desde 1980 en adelante, el objetivo del Gobierno Vasco fue el de disminuir la dependencia respecto al mercado interno estatal, buscando estrechar lazos en el ámbito de la Unión Europea, empujados por motivos económicos y políticos. Así, fomentando este proceso, y explorando incluso los mercados situados fuera del viejo continente (América y Asia Oriental), la política de internacionalización de las empresas vascas ha sido impulsada por el ejecutivo vasco como un mecanismo de crecimiento y prosperidad de las compañías de la CAPV (Valdaliso 2013: 164).

En este sentido, en clave internacional, China ha jugado un papel fundamental para el establecimiento y posterior crecimiento de las empresas vascas, sobre todo durante los años 2005, 2006 y 2007, antes del comienzo de la crisis económica que condujo a una recesión a la mayor parte de Europa. Durante los periodos señalados, tanto la CAPV como China, gozaban de una etapa de pleno crecimiento lo que favorecía la implantación de las empresas vascas en territorio asiático, por el fuerte potencial y las expectativas de crecimiento

que ofrece el país. Uno de los grandes motivos que llevó a las compañías vascas en China, muchas de ellas dedicadas a la industria manufacturera o a la construcción, fue el coste competitivo de la mano de obra del país (Urteaga, 2015: 122).

La internacionalización forma parte de uno de los pilares de la política de promoción del Gobierno Vasco, junto a la innovación, la industrialización y la inversión, y ha sido definida como la mejor garantía para diversificar los riesgos y mejorar la competitividad global de las empresas vascas (Urteaga, 2015: 120). Y es que, todo indicaría que tal y como se ha reiterado desde el Gobierno Vasco, la estrategia de internacionalización ha contribuido a defender el empleo y la supervivencia de muchas empresas, sufriendo un retroceso menor que empresas de otras regiones en general, gracias a la implantación en distintos mercados.

Esta política se ha mantenido como una de las protagonistas en materia económica en la agenda del Gobierno Vasco, tanto durante la crisis como posteriormente. A manera de ejemplo, sirven las declaraciones realizadas por el actual lehendakari, Iñigo Urkullu, el día de su primera investidura en el año 2012: *“que instituciones y empresas impulsemos una estrategia compartida de diplomacia económica para fortalecer la marca «Basque Country». Reforzando nuestra imagen exterior como país fiable, cumplidor y competitivo”* (Hernández, 2012). Declaraciones que indican la magnitud que otorgan las instituciones vascas al acceso de las empresas vascas a los mercados internacionales.

En este sentido, las empresas de la CAPV cuentan con ayudas para iniciar sus aventuras internacionales, tales como las que gestiona el grupo SPRI (Sociedad para la Transformación Competitiva), la entidad del Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras que el Gobierno Vasco creó en el

año 1981, que tiene como objetivo dar apoyo y servicio al tejido industrial vasco, y entre sus competencias figura la de facilitar prestaciones de servicios de internacionalización.

Además, en el año 2019 se ha creado la sociedad *Basque Trade & Investment*, con el fin de dar un paso más en la prestación de servicios en materia de internacionalización y ofreciendo una mayor eficacia y especialización. De manera más concreta, esta entidad busca prestar ayuda a las empresas vascas para que enfoquen su negocio hacia el mercado exterior mediante la oferta de nuevos servicios de valor añadido, un análisis profundo de competitividad y el apoyo de la red de oficinas del ejecutivo vasco en el exterior.⁷

Respecto a esto último, el ejecutivo vasco cuenta con una red de oficinas basadas en una atención individualizada, además de colaboradores en más de 70 países. Dispone de oficinas propias en 16 de ellos, desde la República Checa hasta Singapur y la India, pasando por México. En ellos se ofrece todo tipo de detalles del mercado socioeconómico del país en el que se opera, y se informa sobre todas las oportunidades comerciales existentes.

Así, Euskadi cuenta hoy en día con una estructura solvente en esta materia, enlazando además la internacionalización de las empresas vascas con los retos actuales de innovación y digitalización, ofreciendo un servicio integral a las compañías que se aventuran a dar el paso. Con el objetivo de proseguir reforzando y desarrollando esta estrategia tan exitosa durante años, el Gobierno Vasco ha ido realizando planes estratégicos de internacionalización

⁷“Basque Trade & Investment, la puerta a la internacionalización de las empresas vascas”, (2019), <https://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/-/noticia/2019/basquetrade-investment-la-puerta-a-la-internacionalizacion-de-las-empresas-vascas/>.

por periodos, siendo el último el Plan de Internacionalización Empresarial 2017-2020.

Dicho plan, además de contener un análisis detallado del contexto vasco en esta materia, dispone los siguientes objetivos⁸ para el periodo indicado:

- **Servicios de valor añadido:** desplegar una nueva cartera de servicios de valor añadido, segmentada para distintos perfiles de empresas.
- **Inteligencia competitiva:** generar y trasladar conocimiento avanzado y nuevas oportunidades.
- **Red exterior:** aumentar la aportación de valor de la Red a las empresas.
- **Capacitación de personas:** reforzar la capacitación especializada en internacionalización de profesionales.
- **Financiación:** ofertar instrumentos de financiación competitivos para acceder a un amplio abanico de oportunidades.
- **Reorganización institucional:** integrar y reforzar las capacidades y activos de internacionalización.
- **Coordinación sistema vasco:** avanzar en la coordinación de todos los agentes implicados.
- **Imagen y comunicación:** ganar reconocimiento para el País Vasco, sus empresas y el sistema vasco de internacionalización.

Por último, resulta de interés mencionar el Informe de Competitividad del País Vasco 2019⁹, realizado por Orkestra, Instituto Vasco de Competitividad. En lo

⁸ Plan de Internacionalización Empresarial 2017-2020, (2017), Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras. Viceconsejería de Industria, p. 40.

⁹ Informe de Competitividad del País Vasco 2019: Orkestra plantea la necesidad de acelerar la transformación económica y empresarial de Euskadi,

referente a la internacionalización, la institución considera que durante el último año se ha consolidado la política de internacionalización de las empresas vascas, aunque muy concentrada en algunas empresas y negocios. Y es que la cantidad de compañías exportadoras ha disminuido, pero a su vez ha aumentado el valor medio de las exportaciones por empresa.

Así, las exportaciones realizadas por parte de las empresas vascas durante el año 2018 supusieron un incremento del 6,8% respecto a la cantidad de 2017, lo que en parte es debido al mayor crecimiento que muestran las exportaciones del sector de refino de petróleo dentro del total de las exportaciones vascas en 2017 y 2018.

En este sentido, con el objetivo de seguir creciendo, el Informe recomienda promover mediante políticas públicas el incremento de la cantidad de exportaciones por cada empresa, y a la vez incentivar a las empresas que dan sus primeros pasos en el acceso a mercados exteriores.

Cooperativismo en la industria vasca

El cooperativismo en la CAPV supone una tradición y una filosofía empresarial desde hace 150 años. Los inicios del cooperativismo vasco estuvieron inspirados por diversas ideologías, siendo las más importantes la católica, la socialista y la nacionalista. Es de destacar la experiencia originada en el año 1957 en Mondragón, ya que dio lugar al primer grupo empresarial cooperativo vasco, siendo un modelo referente en el mundo por su éxito tanto a nivel empresarial como social. Ejemplo que, desde su origen en los años 50, ha crecido en todos los ámbitos y que ha llegado hasta el día de hoy como un

<https://www.deusto.es/cs/Satellite/deusto/es/universidad-deusto/vive-deusto/informe-de-competitividad-del-pais-vasco-2019-orkestra-plantea-la-necesidad-de-acelerar-la-transformacion-economica-y-empresarial-de-euskadi/noticia>.

ejemplo a seguir, cosechando además en el año 2019 dos de los mejores datos de su historia: más de 6.000 millones de euros en ventas y más de 39.000 personas en los puestos medios empleados durante el año¹⁰.

Para situarnos, la definición legal de cooperativa está recogida en la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi, en su artículo primero, en el apartado 1: *“La cooperativa es aquella sociedad que desarrolla una empresa que tiene por objeto prioritario la promoción de las actividades económicas y sociales de sus miembros y la satisfacción de sus necesidades con la participación activa de los mismos, observando los principios del cooperativismo y atendiendo a la comunidad de su entorno”*. En definitiva, tiene como objetivo promover la cooperación en los ámbitos económico y social de sus personas asociadas, mediante la promoción de valores fundamentales como la igualdad o la solidaridad.

En el ámbito de las cooperativas vascas, resulta necesario mencionar la creación en 1982 del Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, un organismo que surge con el objetivo de vertebrar el cooperativismo vasco y de dotarlo de una presencia internacional del más alto nivel, incorporándose en octubre de 1988 como miembro de la Alianza Cooperativa Internacional¹¹, todo un hito y oportunidad de crecimiento. Además, la Confederación Vasca de Cooperativas ha complementado las funciones del Consejo Superior, ya que ostenta la representación institucional del sector cooperativista vasco, y ofrece, entre otras cosas, formación y asesoramiento a personas socias, dirigentes y personal técnico.

¹⁰ Corporación Mondragón, (<https://www.mondragon-corporation.com/es/?s=historia>).

¹¹ Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi: <https://www.csce-ekgk.coop/es/institucion/historia/>.

Esos dos organismos han estado trabajando desde el siglo pasado y siguen trabajando para garantizar el desarrollo y la protección del sector cooperativista vasco. Así, las cooperativas vascas han tenido un comportamiento más dinámico desde el principio de milenio comparado con el resto de las empresas de la CAPV. En el año 2000 había 1.331 cooperativas en las que trabajaban 44.970 personas, mientras que diez años más tarde había 1.498 empresas que lograron aumentar sus plantillas hasta 56.231 trabajos (Bakaikoa y Morandeira, 2012: 238). Y es que, gracias a los organismos anteriormente mencionados, que colaboran junto a otros con el objetivo de fomentar la creación de cooperativas, con el paso de los años se ha visto el aumento de empresas cooperativas.

Industria 4.0

La Industria 4.0 o cuarta revolución industrial, es entendida como el proceso para alcanzar la interconexión de todas las partes de una empresa, consiguiendo de esta manera una empresa más inteligente. Para ello, la digitalización de la industria y de todos los servicios de la empresa suponen un reto mayúsculo que las empresas vascas ya están abordando, de la mano de la Administración de la CAPV.

En este sentido, el Gobierno Vasco está desarrollando una estrategia específica denominada *Basque Industry 4.0*. Dicha estrategia tiene como objetivo prioritario recuperar el peso de la industria en el PIB vasco que, aunque sea alto, se pretende llegar al 25% del PIB. El concepto de Industria 4.0 fue impulsado por Alemania para definir la digitalización del sector industrial, y Euskadi lo ha tomado como referencia para relanzar la influencia del tejido industrial y modernizarlo. Así, la implantación de la estrategia mencionada quiere promover la participación en la misma de las instituciones públicas, el

tejido empresarial, el mundo académico, las y los agentes tecnológicos y científicos y los *clusters* (Vargas, 2017).

Características principales de la industria en Debagoiena

La industria en la comarca de Debagoiena siempre ha tenido un peso importante, siendo tradicionalmente el sector que impulsa su economía. Sin ir más lejos, el tejido industrial de la comarca está compuesto por más de 400 empresas, además de servicios relacionados con la industria, que otorgan la posibilidad de emplear a más de 15.000 personas¹². En este sentido, la Mancomunidad del Alto Deba trabaja desde el año 2008 en la prestación de servicios personalizados a las empresas que componen el tejido industrial, con el fin de ayudarles a crecer y a mejorar su competitividad, fomentando el desarrollo local.

Asimismo, el organismo promulga estrategias de digitalización, desarrollo sostenible¹³ y gestión de personas. De estas estrategias, la más innovadora y avanzada puede resultar aquella que impulsa la anteriormente mencionada Industria 4.0. Se trata de una transición necesaria para las empresas, en la que la Agencia de Desarrollo de la Mancomunidad de Debagoiena trabaja junto con la Diputación de Gipuzkoa para ayudar a las empresas industriales a diseñar nuevos recursos y con ello promover la digitalización. Este servicio está orientado sobre todo a las Pymes, con el objetivo de facilitarles la

¹²Debagoienako Mankomunitatea, <https://www.debagoiena.eus/es/agencia-de-desarrollo/empresas/introducci%C3%B3n>.

¹³ Referido el desarrollo sostenible a la eficiencia energética, con el objetivo de poner en marcha el programa de reducción de gasto energético y huella de carbono para las empresas de Debagoiena: <https://www.debagoiena.eus/es/agencia-de-desarrollo/empresas/desarrollo-sostenible/energia-eraginkortasuna-industrian>.

adaptación a una etapa donde los procesos son más automatizados e interconectados.

Información sobre la población e industria de Oñati¹⁴

Habiendo analizado algunas de las figuras y aspectos fundamentales de la estrategia económica vasca, resulta pertinente proporcionar datos sobre el municipio objeto de estudio, en este caso Oñati. Datos que revelan el contexto demográfico, laboral y empresarial del pueblo guipuzcoano, y nos ayudarán a situarnos para entender la situación de Oñati como uno de los municipios más activos en el sector industrial de la CAPV.

En cuanto al aspecto demográfico, la población de Oñati ha aumentado en un 3,15% desde el año 2011 hasta el 2019, lo que se traduce en 347 ciudadanas y ciudadanos más. De las 11.380 personas que componen el censo del municipio en 2019, 5.617 son hombres y 5.763 son mujeres. Asimismo, el 23% de la población del municipio tiene más de 64 años, y la población infantil supone el 16% del censo total. Comparando la cantidad de nacimientos y fallecimientos que tuvieron lugar durante el año 2018, murió más gente de la que nació; concretamente, 91 nacimientos y 123 fallecimientos.

En cuanto a la situación laboral, en los datos a septiembre de 2020, considerando el contexto de pandemia en el que se vive, se registraron 290 contratos de trabajo, de los cuales 160 firmantes eran hombres y 130 mujeres. De esa cantidad total, la gran mayoría son contratos temporales (256), y en cuanto a los sectores en que se sitúan los empleos, 151 se establecen en el sector servicios y 134 en el sector industrial. Atendiendo al desempleo, se

¹⁴ Información proporcionada por Debagoienako Mankomunitatea con datos del mercado de trabajo de Oñati a septiembre de 2020. En este punto quiero dar las gracias a Debagoienako Mankomunitatea por la información proporcionada para esta investigación.

aprecian 483 personas desempleadas, de los cuales 224 son varones y 259 mujeres. De la cantidad total, 208 oscilan entre la edad de 25 y 45 años, y 213 son mayores de 45 años. Además, 230 personas han perdido empleos en el sector servicios, mientras que 174 lo han hecho en el sector industrial. Para hacernos una idea, durante todo el año 2019 se registraron 315 desempleadas y desempleados (media del año).

Por último, en lo referente al contexto empresarial, se puede apreciar que prevalecen las empresas industriales y las del sector servicios; en concreto, el tejido industrial de Oñati está compuesto por 57 empresas, y el sector servicios lo completan 355 compañías. Se aprecia una gran diferencia entre los dos sectores, sin embargo, si nos fijamos en el número de trabajadoras y trabajadores que ocupan cada sector, vuelve a existir una diferencia notable, pero en esta ocasión a la inversa. Esto es, 2.924 (60,2%)¹⁵ personas están empleadas en alguna empresa industrial, mientras que 1.744 (35,9%)¹⁶ lo hacen en el sector servicios.

De los casi 3.000 trabajadoras y trabajadores del sector industrial, casi la totalidad (99,6%) lo hace en empresas manufactureras, lo que indica que gran parte del tejido industrial lo abarcan las compañías dedicadas a la fabricación de productos. En el sector servicios la diferencia no es tan notoria: 352 personas empleadas trabajan en comercios mayoristas o minoristas y en empresas de reparación de vehículos; 295 en el área de educación; y 276 en la hostelería. Todos los demás ámbitos dentro del sector servicios les siguen a una distancia considerable. El resto de los sectores están compuestos por la agricultura (4 empresas) y la construcción (15 empresas).

¹⁵ No existen datos desagregados por sexo para esta información.

¹⁶ No existen datos desagregados por sexo para esta información.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Para acercarnos a nuestro objeto de estudio, que es analizar si las empresas internacionalizadas¹⁷ cuyas sedes principales se encuentran en el municipio de Oñati cumplen o no con los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y dar cuenta de qué manera están cumpliendo, es indispensable hacer una reflexión sobre cuáles son las discusiones que se han desarrollado y que todavía hoy se discuten a nivel internacional sobre el tema.

En el contexto de la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV) la reflexión en torno a este tema ha sido de una manera más evidente desde una aproximación de cooperación al desarrollo, con discusiones académicas al respecto y con investigaciones puntuales llevadas a cabo en torno a la internacionalización y el impacto de la actividad empresarial en los derechos humanos por parte de organizaciones de la sociedad civil de cooperación al desarrollo y de organizaciones defensoras de derechos humanos. Siendo esto así, para esta investigación, se ha considerado importante poner sobre la mesa otras aproximaciones que contribuyen a enriquecer esta discusión y

¹⁷ Se entiende como internacionalizadas aquellas empresas que cuentan con al menos una empresa, sucursal, filial o unidad de negocios, implantada en el exterior. No se van a tomar en cuenta las experiencias de empresas que exportan bienes ni que atraen inversión extranjera.

tomar en cuenta del mismo modo debates que se encuentran vivos en la escena internacional.

Antecedentes de los Principios Rectores

La historia de la vinculación entre la actividad empresarial y los derechos humanos, en el marco del sistema universal de los derechos humanos, tiene poco más de cuatro décadas de historia. Durante los años setenta, aspectos relacionados con los impactos sociales, ambientales y económicos de las actividades empresariales y la implementación de grandes proyectos de desarrollo, fueron ocupando cada vez más espacios en los debates internacionales en torno al cumplimiento de los derechos humanos y su vinculación al desarrollo económico (Cernea, 1995; Rodríguez, 2018). En dicha década, se estableció la Comisión de Naciones Unidas sobre Empresas Transnacionales y el Centro de Naciones Unidas para las Empresas Transnacionales (CNUET), desembocando la primera en un Código de Conducta para las Empresas Transnacionales que finalmente, tras años de discusión y trabajo, fue abandonado, y posteriormente disuelto el CNUET en el año 1994 (Rodríguez, 2018: 36).

Durante décadas, diversos casos mantuvieron la atención mundial en el tema de empresas y derechos humanos, debido a las graves denuncias por violaciones a los derechos humanos asociadas directa o indirectamente a la actividad de grandes empresas privadas. Basta mencionar casos de la industria de los hidrocarburos, como las violaciones –denunciadas y documentadas– al pueblo Ogoni en Nigeria en la década de los años noventa, en relación con las actividades de la petrolera Shell (Amnesty International, 2017), o las denuncias asociadas a la actividad de la empresa petrolera Texaco, en la selva amazónica de Ecuador, cuyas actividades abarcaron tres

décadas: de 1964 a 1990, y que significaron diversas violaciones a los derechos humanos de las poblaciones, en su mayoría comunidades indígenas, asentadas en dicho territorio (Beristain, Páez y Fernández, 2009), además de otras empresas, que continuaron la explotación en la región (CoIDH, 2012). En este contexto, junto con la creciente actividad económica transnacional experimentada en la última década del siglo veinte (Ruggie, 2011), en el año 2000 la ONU presentó el Pacto Global de Naciones Unidas, una iniciativa de carácter voluntario dirigida al sector empresarial para desarrollar prácticas sostenibles, que estableció diez principios no vinculantes en materia de derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción.

Ante la frustración de ciertos sectores del activismo de los derechos humanos, y algunos estados, por el carácter voluntario del Pacto Global, la ONU promovió el desarrollo de las Normas sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y Otras Empresas Comerciales en la Esfera de los Derechos Humanos en 2003. En palabras del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John G. Ruggie, “[s]e trataba esencialmente de imponer a las empresas directamente, conforme al derecho internacional, la misma gama de obligaciones de derechos humanos que han aceptado cumplir los Estados en virtud de los tratados que ratifican” (Ruggie, 2011). El “candente” debate que se generó en torno a esta propuesta, terminó con una resolución de la Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas que anuló cualquier posibilidad de otorgar valor jurídico a dichas Normas (Rodríguez, 2018) y ordenó que ningún órgano de derechos humanos de Naciones Unidas vigilara el cumplimiento del texto. Sin embargo, a partir de un informe elaborado por el Alto Comisionado para los Derechos Humanos de ONU respecto a los estándares existentes en materia de derechos humanos y empresas, la Comisión de Derechos Humanos solicitó al Secretario General de

la ONU nombrar un representante especial sobre el tema. De esta manera, John G. Ruggie fue nombrado Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas en 2005 (Rodríguez, 2018).

Tras seis años de trabajo, en el que se hicieron múltiples consultas entre diversos grupos de interés (estados, empresas, organismos internacionales y sociedad civil) relacionados con la vinculación entre los derechos humanos y las actividades empresariales, y una investigación sistemática respecto al tema en cuestión, el Representante Especial presentó en 2011 ante el Consejo de Derechos Humanos, su informe final¹⁸ que incluyó los *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"* (en adelante los Principios Rectores), que constituyen "una plataforma conjunta de acción a nivel mundial, como base para seguir avanzando paso a paso, sin excluir ninguna otra posibilidad prometedora a largo plazo" (Ruggie, 2011).

Al respecto, el mismo informe señala que: "La aportación normativa de los Principios Rectores no radica en la creación de nuevas obligaciones de derecho internacional, sino en precisar las implicaciones de las normas y métodos actuales para los Estados y las empresas; en integrarlas en un modelo único lógicamente coherente e inclusivo; y en reconocer los puntos débiles del actual sistema y las mejoras posibles" (Ruggie, 2011).

Los Principios Rectores, aprobados por unanimidad en el Consejo de Derechos Humanos, fueron rápidamente adoptados por diversos actores, tanto por Estados, empresas, organismos internacionales, como por sindicatos, y

¹⁸ Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John G. Ruggie, del 21 de marzo de 2011, al Consejo de Derechos Humanos, A/HRC/17/31, el cual se puede consultar en: <https://undocs.org/sp/A/HRC/17/31>

organizaciones de la sociedad civil. Se trata de un documento “diseñado[s] para generar una nueva dinámica regulatoria, diferente, en la que los sistemas de gobernanza públicos y privados fueran empresariales o civiles, pudieran aportar cada uno algo con un valor diferenciado, compensar las debilidades del otro y reforzarse mutuamente” (Ruggie, 2018: 76).

Debates en torno a los Principios Rectores: efectividad, gobernanza y dimensión dinámica

A casi diez años de la publicación de los Principios Rectores¹⁹, una parte importante del debate en torno a éstos se ha cuestionado “acerca de si tendría más efectividad la diseminación global de los Principios Rectores de John G. Ruggie, centrados en la idea de la responsabilidad empresarial, o si es preferible avanzar en la construcción de un tratado vinculante basado en principios de obligación” (Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2017: 19)²⁰, considerando que “es posible e incluso deseable que se busque algún esfuerzo de complementariedad y sinergia entre ambas posibilidades”.²¹

En este sentido, para entender la dinámica y puesta en práctica de los Principios Rectores, objeto de estudio de esta investigación para el caso de la

¹⁹ El Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, creado por el Consejo de Derechos Humanos en 2011, tiene como mandato, entre otros, promover la divulgación y aplicación efectiva y global de los Principios Rectores. En este sentido, el 7 de julio de 2020 presentó un nuevo proyecto: *Derechos humanos y empresas – hacia una década de implementación global*, el cual pretende trazar la ruta para una década de acciones sobre empresas y derechos humanos, iniciando en junio de 2021, en el décimo aniversario de la publicación de los Principios Rectores.

²⁰ Vannuchi, Paulo, Prefacio, en Instituto Interamericano de Derechos Humanos (2017). *Derechos Humanos y Empresas: Reflexiones desde América Latina*. San José, C.R.: IIDH p.19.

²¹ Ibid. César Rodríguez Garavito (2018) se inclina por esta última opción, en el sentido de que los Principios Rectores pueden coexistir con diferentes modelos normativos y “tácticas políticas”, siempre con el objetivo de lograr una protección efectiva de los derechos humanos en el mundo real.

industria en Oñati, es importante poner de manifiesto la base conceptual a partir de la cual fueron diseñados, y el marco teórico que permite entender su desarrollo. Ruggie considera que la actividad empresarial a nivel global se encuentra constituida por tres sistemas de gobernanza distintos: “El primero es el sistema nacional e internacional de derecho público y gobernanza. El segundo es un sistema de gobernanza civil en el que participan todos los interesados afectados por las empresas y que emplea varios mecanismos sociales para conseguir el cumplimiento de las normativas, como las campañas activistas y otras formas de presión. El tercero es la gobernanza empresarial, que interioriza elementos de los otros dos sistemas (de manera desigual, sin duda)” (Ruggie, 2018: 78).

Otra forma de describir este sistema de gobernanza es como una estructura de gobernanza policéntrica “gestionada entre tres sistemas de gobernanza diferenciados, que los académicos identifican como el derecho estatal, la gobernanza empresarial y las organizaciones de la sociedad civil” (Backer, 2018: 155). Esta configuración de los sistemas normativos que se entrecruzan al abordar la actividad económica desde la óptica de los derechos humanos, explica la estructura y “pilares” que conforman a los Principios Rectores: en primera instancia la referencia al deber de los Estados de proteger los derechos humanos (proteger), en segundo lugar, la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos (respetar), y finalmente la mención de los mecanismos de reparación (remediar), aspecto poco desarrollado y considerado por diversos actores como el más débil del sistema que proponen los Principios Rectores, pero que en todo caso, abre una línea de participación directa a comunidades y a organizaciones de la sociedad civil (ONU, 2011).

La multiplicidad de iniciativas regulatorias en el marco de la materia de Empresas y Derechos Humanos²² han generado “regímenes complejos” (Keohane y Victor, 2011) en los que coexisten de manera descoordinada instituciones y regulaciones diversas (Rodríguez, 2018: 15). En este contexto, los Principios Rectores lograron colocarse como “un punto focal legitimado y reconocido para una cuestión muy controvertida” (Rodríguez, 2018: 34), gracias en gran medida, a su amplia aceptación entre los Estados, empresas, sindicatos y múltiples organizaciones de la sociedad civil²³, a su difusión y a su puesta en práctica a través de planes de acción nacionales, los principios de la OCDE, códigos de conducta y programas de derechos humanos de las empresas, e incluso resoluciones de órganos jurisdiccionales a nivel nacional y regional.

Este “ecosistema” de “regímenes complejos” o de “gobernanza policéntrica” al que hacen referencia diversos autores, incluido Ruggie y Rodríguez Garavito, es descrito por Larry Catá Backer utilizando su concepto de *Global Law*, en el sentido de marcos de gobernanza autónomos que se superponen unos a otros en el sistema de la globalización, identificable por cuatro características fundamentales que juntas conforman el nuevo orden, antítesis del modelo de *estado legal*, que según él, desplazará; estas cuatro características son:

²² Aquí nos referimos a una gran variedad de regulaciones e instituciones, como las aprobadas por organizaciones globales y regionales (ONU, Unión Europea, Organización de Estados Americanos, o la Organización Mundial del Comercio) o iniciativas de grupos de Estados, como la “Guía de debida diligencia para cadenas de suministro responsables de minerales en las áreas de conflicto o de alto riesgo”, de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico –OCDE–, o las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, y de organismos privados (los códigos de conducta y planes de derechos humanos adoptados por empresas individuales o por asociaciones empresariales transnacionales).

²³ No sin fuertes críticas, particularmente de estos dos últimos grupos, en diferentes tonos. Como se mencionó, una crítica constante se refiere al contenido del apartado “remediar” pues, entre otras cosas, considera la participación de los sectores potencialmente afectados únicamente a partir de violaciones específicas a través de denuncias, obviando la necesidad de que la sociedad civil y las comunidades potencialmente afectadas puedan ser “sujetos empoderados que participen de forma activa en los procesos de creación, revisión, vigilancia y cumplimiento de las normas” (Rodríguez, 2018: 44).

fractura, fluidez, permeabilidad y policentrismo (Backer, 2016). Para Backer, los Principios Rectores y el desarrollo del área de empresas y derechos humanos, es un proceso de creación de marcos de gobernanza, más que el desarrollo de un sistema legal, entendido en su sentido más clásico (creación de leyes, normas, tratados). Esto es a lo que se refiere, en parte, Rodríguez Garavito al hablar de la dimensión dinámica de los Principios Rectores: “su capacidad de impulsar el desarrollo de nuevas normas y prácticas que vayan más allá del contenido inicial de los Principios Rectores y mejoren el cumplimiento de los derechos humanos por parte de las empresas” (Rodríguez, 2018: 29).

Ahora bien, el desarrollo de normas, políticas públicas e incluso códigos de conducta por parte de las empresas, se enmarca en este ecosistema que permite el surgimiento de instrumentos que lleven al cumplimiento de los derechos humanos en el marco de las actividades económicas. Según Backer, los Principios Rectores entienden que las obligaciones de los estados se extienden al desarrollo de políticas, toda vez que la regulación de ciertos ámbitos de actividad es más eficaz a través de políticas públicas que de medidas exclusivamente jurídicas, máxime cuando los Estados son participantes del mercado económico (Backer, 2016). De esta manera, el desarrollo de los planes de acción de empresas y derechos humanos a nivel nacional, junto con otras medidas que se han desarrollado en distintos ámbitos como el de la protección al medioambiente o de combate al cambio climático, forman parte del entramado en el que se desarrollan y materializan los Principios Rectores.

Principios rectores e instrumentos para su aplicación en la Comunidad Autónoma del País Vasco

Teniendo en consideración la función de los Principios Rectores, en tanto referente normativo dentro del sistema complejo de gobernanza global, es importante tener presentes los principales instrumentos existentes dentro del Estado Español así como dentro de la Comunidad Autónoma del País Vasco, a fin de contextualizar a un nivel local su puesta en práctica en el caso concreto del contexto industrial internacionalizado oñatiarra.

En primera instancia, es importante tener en consideración que en septiembre de 2017 se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos.²⁴ Dicho Plan de Acción, recoge el compromiso del Estado Español de aplicar los Principios Rectores y prevé una serie de medidas para su aplicación, así como enumera de manera clara lo que “espera” de las empresas españolas en relación con el respeto a los derechos humanos.

Entre otras, el Plan de Acción recoge las siguientes medidas:

- Desarrollar acciones de sensibilización y formación sobre los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, el Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos y las expectativas del Estado en materia de empresas y derechos humanos.
- Promover los códigos de autorregulación tomando como ejemplo experiencias sectoriales relevantes.
- Informar a las empresas y a los sectores sometidos a riesgos más elevados respecto del Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas

²⁴ Boletín Oficial del Estado. 14 de septiembre de 2017, Núm. 222, Secc. III. Pág. 90384

y Tribales (1989) y la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2007).

- Diseñar y someter al Gobierno la adopción de un sistema de incentivos que incluya tanto a grandes empresas como a Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) que realicen políticas adecuadas en el ámbito de los derechos humanos.
- El Gobierno, en colaboración con instituciones independientes y especializadas con experiencia acreditada en materia de derechos humanos y que no incurran en conflictos de interés, colaborará en la creación y la consolidación de programas presenciales de capacitación y promoverá la inclusión de contenidos específicos sobre derechos humanos en las actividades formativas de las organizaciones empresariales y de la Administración Pública.
- Crear un Grupo de Trabajo en el marco del Plan Estratégico de Internacionalización de la Economía Española que desarrollará un Plan de Acción específico para examinar la coherencia de las políticas de apoyo a la internacionalización empresarial y su alineación con los Principios Rectores.
- Los Ministerios de Hacienda y Función Pública, Asuntos Exteriores y de Cooperación, Economía, Industria y Competitividad, y Energía, Turismo y Agenda Digital, también a través de sus organismos dependientes, ofrecerán la información pertinente, capacitarán y brindarán el apoyo suficiente con respecto a los Principios Rectores a los departamentos, organismos gubernamentales y otras instituciones estatales que incentivan y/o apoyan la creación de empresas, la competitividad empresarial y las prácticas empresariales comerciales y financieras con objeto de promover la coherencia de las políticas y los procesos

con los Principios Rectores y las normas internacionales de derechos humanos de obligado cumplimiento para España.

- Con objeto de ponerlas a disposición de las empresas, el Gobierno promoverá el desarrollo de guías prácticas y recopilará buenas prácticas sobre el establecimiento de mecanismos de reclamación gestionados por las propias empresas que respeten los criterios identificados en el Principio Rector 31.²⁵

Como se puede leer, el Plan de Acción contempla medidas que pretenden incidir tanto en las prácticas empresariales, como en la vinculación entre las entidades públicas y las empresas. En este sentido, la puesta en marcha del Plan de Acción tendría que verse reflejada en los resultados de la presente investigación, toda vez que los compromisos que asumió el Estado deberían tener consecuencias concretas en las políticas empresariales objeto de este estudio, así como en las políticas públicas impulsadas por el Estado.

25 "31. Para garantizar su eficacia, los mecanismos de reclamación extrajudiciales, tanto estatales como no estatales, deben ser:

- a) Legítimos: suscitar la confianza de los grupos de interés a los que están destinados y responder del correcto desarrollo de los procesos de reclamación;
- b) Accesibles: ser conocidos por todos los grupos interesados a los que están destinados y prestar la debida asistencia a los que puedan tener especiales dificultades para acceder a ellos;
- c) Predecibles: disponer de un procedimiento claro y conocido, con un calendario indicativo de cada etapa, y aclarar los posibles procesos y resultados disponibles, así como los medios para supervisar la implementación;
- d) Equitativos: asegurar que las víctimas tengan un acceso razonable a las fuentes de información, el asesoramiento y los conocimientos especializados necesarios para entablar un proceso de reclamación en condiciones de igualdad, con plena información y respeto;
- e) Transparentes: mantener informadas a las partes en un proceso de reclamación de su evolución, y ofrecer suficiente información sobre el desempeño del mecanismo, con vistas a fomentar la confianza en su eficacia y salvaguardar el interés público que esté en juego;
- f) Compatibles con los derechos: asegurar que los resultados y las reparaciones sean conformes a los derechos humanos internacionalmente reconocidos;
- g) Una fuente de aprendizaje continuo: adoptar las medidas pertinentes para identificar experiencias con el fin de mejorar el mecanismo y prevenir agravios y daños en el futuro; Los mecanismos de nivel operacional también deberían:
- h) Basarse en la participación y el diálogo: consultar a los grupos interesados a los que están destinados sobre su diseño y su funcionamiento, con especial atención al diálogo como medio para abordar y resolver los agravios" (ONU, 2011).

Además de la publicación del Plan de Acción, es relevante para esta investigación, la publicación de la Ley de información no financiera de 28 de diciembre de 2018, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, mediante la cual se incorporó al Derecho Español la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos. Dicho instrumento normativo señala que en relación con los derechos humanos, el estado de información no financiera podría incluir información sobre la prevención de las violaciones de los derechos humanos y en su caso, sobre las medidas para mitigar, gestionar y reparar los posibles abusos cometidos, y establece, entre otros marcos nacionales e internacionales de referencia, a los Principios Rectores.²⁶

²⁶ El artículo 49 del Código de Comercio establece lo siguiente:

[...]

6. El estado de información no financiera consolidado incluirá la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del grupo, y el impacto de su actividad respecto, al menos, a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal.

Este estado de información no financiera incluirá:

[...]

b) Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.

c) Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.

Y, aunque aún se encuentre en un proceso de construcción, es importante poner encima de la mesa el desarrollo de un instrumento normativo a nivel europeo, de carácter vinculante en materia de debida diligencia de derechos humanos y empresas. En abril de 2020, el Comisario Europeo de Justicia Didier Reynders, anunció que para 2021 estaría lista dicha normativa, y desde el

d) Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.

e) Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad. Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se utilizarán especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de *Global Reporting Initiative*, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia. Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera. Estos indicadores deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y coherentes con los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos. En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable.

El estado de información no financiera consolidado incluirá información significativa sobre las siguientes cuestiones:

I. Información sobre cuestiones medioambientales:

[...]

II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal:

[...]

III. Información sobre el respeto de los derechos humanos: Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.

IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno:

[...]

V. Información sobre la sociedad:

[...]

En el caso de que el grupo de sociedades no aplique ninguna política en alguna de las cuestiones previstas en este apartado 6, el estado de información no financiera consolidado ofrecerá una explicación clara y motivada al respecto.

Parlamento Europeo se trabaja en las opciones que tiene la Unión Europea para su desarrollo y adopción. Por su parte, a petición del Parlamento Europeo el Comité Económico y Social Europeo emitió un dictamen al respecto²⁷, y el *European Law Institute* presentó el pasado 27 de octubre un documento ante el Parlamento Europeo impulsando el desarrollo de dicho instrumento jurídico con carácter vinculante. De esta manera, en caso de que se avance en esta agenda contaríamos con un instrumento de obligado cumplimiento en Europa sobre debida diligencia de las empresas en materia de derechos humanos.

Concentrándonos en la CAPV, vemos que en el momento de la realización de esta investigación un Plan de Acción de Empresas y Derechos Humanos, no está publicado. Si bien la elaboración, la implementación y el seguimiento al cumplimiento de este Plan podría estar ubicado en diversos departamentos y direcciones del Gobierno Vasco, el IV Plan Director de Cooperación para el Desarrollo 2018 - 2021 señala a la Dirección de Víctimas y Derechos Humanos de la Secretaría General de Derechos Humanos, Convivencia y Cooperación como la responsable de su elaboración, incluyendo como agentes vinculados a la Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo y al Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras. La inclusión de esta acción dentro del Plan Director de Cooperación para el Desarrollo podría estar motivada por el hecho de que desde la CAPV, el debate en torno a los Principios Rectores y a la responsabilidad social empresarial ha venido con mucha más fuerza desde la perspectiva de la cooperación, bien sea desde la academia o desde

27 Se puede consultar en: <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/mandatory-due-diligence>

organizaciones de la sociedad civil, que desde otros ámbitos, como el de los derechos humanos, o el del desarrollo económico.²⁸

En este punto podríamos preguntarnos si la presión de la academia, los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil ha sido lo suficiente para impulsar un Plan de Acción de Empresas y Derechos Humanos en la CAPV; pero más importante nos parece hacer un mapeo de las personas y colectivos interesados, que han trabajado en asentar las bases para hacer visible esta problemática y que han trabajado para la construcción de instrumentos para que las empresas respeten los derechos humanos. El Plan, sería un instrumento de ellos.

La situación en la que encuentra en estos momentos el Plan, nos brinda el espacio para reflexionar sobre lo importante que es tener un grupo de presión y un grupo crítico, desde diferentes ámbitos y enfoques, para entender los derechos humanos y la actividad empresarial: academia, empresas, gobierno, sindicatos, organizaciones internacionales y organizaciones de la sociedad civil. Si bien vamos a profundizar en ello en el siguiente capítulo de la investigación, cabe resaltar que el tener un grupo de profesionales como grupo crítico y de presión ante este planteamiento institucional, garantiza que se vaya a dar un seguimiento a su implementación, una vez que éste se apruebe. Del mismo modo, y de antemano se están trabajando propuestas e instrumentos que refuercen un posible Plan, para que aun a pesar del contexto de no obligatoriedad en el que se ubica, sea una herramienta firme

²⁸ En el caso del Estado Español se podría intuir lo mismo, toda vez que es el Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, la entidad que publica el Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos.

cuyo cumplimiento vaya más allá de lo deseado y lo esperado, y llegue a ser una obligación social.

En esta misma línea, como lo han hecho desde la Coordinadora de ONGD Euskadi (2017) y Argituz (2017 y 2019) y como veremos más a profundidad en el próximo capítulo, es también muy importante conocer el efecto que debe de tener el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas en ayudas, subvenciones y planes que están dirigidos a fomentar la actividad empresarial y la economía a nivel autonómico y también a nivel foral, como por ejemplo los planes de internacionalización y las ayudas a la internacionalización de los diferentes sectores empresariales. Sin la modificación en reglas de operación y en objetivos de estos planes, programas y ayudas o subvenciones, no será posible la transversalización de la perspectiva de derechos humanos en las prácticas empresariales y por tanto, será mucho más difícil garantizar los derechos humanos en las actividades realizadas por empresas vascas.

Aquí es donde la teoría de la gobernanza policéntrica cobra sentido, toda vez que los instrumentos a nivel nacional llevan un ritmo de desarrollo, mientras que las normas sociales o consuetudinarias que rigen la actividad de las empresas tienen su propia dinámica y desarrollo, así como otra lógica y otro objetivo en mente. El sistema cobrará sentido, en tanto vayan encontrando convergencias los actores que participan, principalmente empresas, gobiernos y la sociedad civil en su sentido más amplio, incluyendo comunidades y personas, y sus intereses, necesidades y experiencias particulares. La investigación se centra en el desarrollo de los marcos normativos o normas de conductas propias de las empresas, entendidas

como un tipo de “grupos autónomos de gobernanza”²⁹, como lo señala Backer (2016: 202).

Ahora bien, desde propuestas teóricas que proceden del contexto vasco se plantea problematizar desde este punto de vista, apuntando a la jerarquía que diferentes normas, leyes, convenios internacionales tienen en torno al comercio, lo que Hernández Zubizarreta (2009) ha llamado 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. Las mutaciones en el iter normativo de las normas reguladoras de la actividad de las transnacionales generan la aparición de hiperinflación y celeridad normativa, legislaciones desbocadas, hiperespecializadas, con fecha de caducidad, carentes de transparencia, de control democrático... lo que contrasta con la necesidad absoluta de seguridad jurídica estructurada en torno al derecho de propiedad, coercitividad y efectos erga omnes. Su naturaleza se privatiza en las reglas procedimentales y en su contenido, y se rodea de pleno imperium en su eficacia” (2009: 29-30).

La Lex Mercatoria, a través de su lógica que se retroalimenta por medio de las prácticas legitimadas llevadas a cabo por las diferentes instituciones económicas, impone a nivel internacional los intereses económicos de las empresas transnacionales, modificando instituciones y normas jurídicas para reforzar estas estructuras y prácticas económicas. Dicha lógica es excluyente

²⁹ Self-constituted governance group “types”.

con cualquier instrumento internacional que se haya desarrollado en el marco de los derechos humanos: “La Lex Mercatoria, entendida como la reformulación de los ordenamientos nacionales, de las normas y principios de las organizaciones internacionales –fundamentalmente comerciales–, de los contratos tipo de las empresas transnacionales y de los laudos arbitrales, se constituye como el nuevo poder multinacional. La privatización y la contractualización de las leyes son nuevos principios normativos” (Hernández, 2009: 143).

Este enfoque teórico expondría la lógica irreconciliable entre la Lex Mercatoria y el respeto a los derechos humanos. Por lo tanto, instrumentos internacionales como los Principios Rectores, serían de muy difícil cumplimiento, porque la lógica bajo la que están creados sería la que rige a la Lex Mercatoria y en ese sentido excluye la lógica y los valores de los derechos humanos. Por este motivo no son y no podrán ser de obligado cumplimiento instrumentos como los Principios Rectores, porque la obligatoriedad en cierta medida haría poner en entredicho la legitimidad de la Lex Mercatoria.

Desde este enfoque y también desde otros, en el siguiente capítulo abordamos las aportaciones de diferentes grupos de interés respecto al tema de referencia en el contexto vasco, a través de sus investigaciones, de sus trabajos y de las entrevistas que se les ha realizado para esta investigación.

CAPÍTULO III

EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS EN EL CONTEXTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO A TRAVÉS DE SUS PROTAGONISTAS³⁰

Al acercarnos a nuestro objeto de estudio, que es analizar el cumplimiento de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos en empresas internacionalizadas, cuya sede principal se encuentre en Oñati, nos surge la necesidad de contextualizar por qué las empresas estarían implementando medidas expresas para respetar los derechos humanos si aparentemente no hay instrumentos vinculantes específicos que las obliguen a ello. Si bien existen tratados internacionales ratificados internacionalmente por el Estado Español que tienen como objetivo garantizar los derechos humanos, y que los Principios Rectores se basan en ellos, aún no existe un instrumento específico vinculante para las empresas en la materia, por lo que al día de hoy hablamos de una obligación que recae en el Estado, y de una tendencia hacia considerar la obligatoriedad de ciertas acciones en materia de derechos humanos para las empresas. En este contexto, ¿a través de qué mecanismos tiene el Estado que regular la actividad de las empresas que se sitúan en su territorio, y que tienen su sede principal o matriz en éste?

Aunque aún hay quien afirma que las administraciones públicas no son directamente responsables de las violaciones a los derechos humanos que

³⁰ Quiero dar las gracias a Ibon Antero, Paul Ortega, Iker Atxa, Olatz Landa, Gonzalo Fernández Ortiz de Zarate, Juan Hernández Zubizarreta por las entrevistas y conversaciones que hemos mantenido para construir conjuntamente este apartado y también ofreciendo aportes a diferentes partes de la investigación. Con ello no afirmo que las personas a las que doy las gracias estén de acuerdo con las opiniones que aquí expongo.

pueden cometer empresas localizadas en su territorio, es cierto que en tanto en cuanto éstas pudieran estar incumpliendo obligaciones internacionales de derechos humanos, se les puede atribuir esas violaciones cuando no adopten las medidas adecuadas para prevenir, investigar, castigar y reparar los abusos cometidos por los agentes privados. Estas violaciones pueden ser llevadas a cabo por empresas que ejerzan actividades empresariales en su territorio como en otros países.

Antes de dar paso a las diferentes propuestas formuladas por diferentes grupos de interés, nos queremos detener en dos situaciones que en estos momentos son de tomar en cuenta en la Comunidad Autónoma del País Vasco, en relación con el tema de referencia.

Por un lado, el Plan de Acción de Empresas y Derechos Humanos que se derivaría del compromiso que el Gobierno Vasco adquiriera hacia los Principios Rectores no está aprobado, a pesar de que el 6 de junio de 2019, el acuerdo del pleno del Parlamento Vasco estableció lo siguiente sobre la proposición no de ley formulada por los grupos parlamentarios EH Bildu y Elkarrekin Podemos, relativa a la creación de un centro de evaluación de los impactos de las empresas en el exterior:

Teniendo en cuenta los documentos ya aprobados por el Gobierno Vasco que marcan una línea de trabajo sólida y sostenida en el tiempo en materia de derechos humanos, el Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a que complete el marco estratégico ya establecido elaborando en el plazo de un año un plan de actuación sobre empresa y derechos humanos que dé respuesta a las obligaciones internacionales en la materia tomando en

*consideración los tres pilares definidos por Naciones Unidas:
proteger, respetar, reparar.*³¹

Dicho Plan deberá incorporar medidas concretas relativas a:

- Espacios de encuentro y diálogo de diferentes actores institucionales y sociales.
- Acciones y herramientas de sensibilización y formación para los diferentes agentes públicos y privados y para la sociedad vasca.
- Medidas de seguimiento, asesoramiento y rendición de cuentas.³²

En este sentido, a pesar de que el IV Plan Director de Cooperación para el Desarrollo 2018-2021 señala a la Dirección de Víctimas y Derechos Humanos de la Secretaría General de Derechos Humanos, Convivencia y Cooperación, como el área líder para su elaboración, incluyendo como agentes vinculados a la Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo y al Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras, a la fecha no se ha publicado ningún Plan de Acción de Empresas y Derechos Humanos.

Y por otro lado, tenemos la apuesta que desde el Gobierno Vasco se está haciendo por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de la ONU y que en la CAPV se formaliza en el instrumento conocido como la Agenda Euskadi *Basque Country* 2030 (Agenda). La Agenda que no es de obligado cumplimiento, cuenta con el respaldo tanto de instituciones privadas como de instituciones públicas³³ y desde el Gobierno Vasco se está impulsando y llevando a cabo jornadas de información y de formación en los

³¹ Ver

http://www.legebiltzarra.eus/ords/f?p=CTP:ASUNTOS_DETALLE::NO:RP:P10_ID:170337&p_lang=es

³² Ver

http://www.legebiltzarra.eus/ords/f?p=CTP:ASUNTOS_DETALLE::NO:RP:P10_ID:170337&p_lang=es

³³ Por ejemplo, a nivel local, Udalsarea 21.

diferentes órdenes de gobierno y en las empresas públicas y privadas. Para algunas de ellas, los ODS se han convertido en la ruta a seguir para que las empresas privadas se conviertan en socialmente responsables³⁴. Incluso, a decir de algunas, si se avanza en la Agenda, se avanza en la responsabilidad social empresarial.³⁵ Este es el principio alrededor del que se han llevado a cabo diferentes cursos de formación a nivel universitario y formaciones de asociaciones empresariales.

Sin entrar en este punto a discutir las aristas complejas de esta afirmación, vamos a ver cómo han abordado el tema diferentes agentes y grupos de interés respecto a los derechos humanos y la actividad empresarial. En el contexto de la CAPV, diferentes personas en los últimos años han estado investigando y discutiendo sobre el tema, personas y organizaciones de diferente índole: cooperativas, universidades, organizaciones no gubernamentales, coordinadoras de organizaciones no gubernamentales y personas a título personal, quienes han sido un colectivo de referencia para posicionar esta problemática de una manera o de otra. Si bien el objetivo de todas y todos los agentes es el que se garantice el goce y disfrute de los

³⁴ La definición moderna de responsabilidad social empresarial la ofrece Bowen en el año 1953: "it refers to the obligations of businessmen to pursue those policies, to make those decisions, or to follow those lines of action which are desirable in terms of the objectives and values of our society" (Retolaza, Ruiz y San Jose, 2008:181). La discusión sobre el objeto de la responsabilidad social empresarial continúa durante los años 60 y 70 del siglo XX. De esta manera: "En 1971, el Committee for Economic Development (CED) realiza una importante contribución al concepto de rsc en su publicación Social Responsibilities of Business Corporations al observar que «business functions by public consent and its basic purpose is to serve constructively the needs of society—to the satisfaction of society» (CED, 1971, p. 11) y resaltar el sustancial cambio que se estaba produciendo entre los negocios y la sociedad: «Business is being asked to assume broader responsibilities to society than ever before and to serve a wider range of human values. Business enterprises, in effect, are being asked to contribute more to the quality of American life than just supplying quantities of goods and services. Inasmuch as business exists to serve society, its future will depend on the quality of management's response to the changing expectations of the public» (CED, 1971, p. 16) (Sainz y Valle, 2016:93).

³⁵ Ver: <https://www.elkargi.es/es/evento/elkargi-rsc-curso-verano-upv>

derechos humanos en el marco de las actividades que desarrollan las empresas, sean estas públicas o privadas, el punto de partida de agentes y grupos de interés va a ser diverso. En las siguientes páginas vamos a tratar de acercarnos a estos diferentes puntos de partida y recorridos, a través de las palabras de las personas a las que se ha podido entrevistar.

ODS y respeto a los derechos humanos a nivel empresarial

Para dar comienzo a nuestro recorrido vamos a hacerlo desde los ODS. ¿Es posible llegar desde acciones de cumplimiento de los ODS a garantizar el respeto de los derechos humanos en el ámbito empresarial? Y, por otro lado, ¿podemos considerar a los ODS, cuando son expresados y perseguidos por el sector empresarial, como las estrategias de responsabilidad social empresarial o responsabilidad social corporativa que a partir de la década de los 90 del siglo XX se vehicularon como respuesta a las presiones sociales para que las empresas respetaran los derechos en el ámbitos social, económico y medio ambiental? Esto es, ¿se garantizarán los derechos humanos, los derechos laborales y los ambientales a través del cumplimiento de los ODS?

Ibon Antero, Responsable de Innovación Social del Grupo Mondragón nos comenta de la siguiente manera la reflexión que estamos proponiendo:

La RSE ha ido variando de intensidad y dirección a lo largo del tiempo en el mundo empresarial y a día de hoy está transitando hacia un nuevo marco de sostenibilidad con un modelo de empresa que pretende dar respuesta a los diferentes grupos de interés. Las empresas de capital han vuelto a introducir lo social y lo ambiental como objeto de preocupación y se van apropiando de

un discurso de responsabilidad social que se quiere presentar como nuevo.

La sostenibilidad es el nuevo lenguaje de la RSE. Como otros ámbitos de la empresa, la sostenibilidad en su triple vertiente (medioambiente, social, y ética-gobernanza) se debe gestionar. Pero al igual que ocurre con muchos de los aspectos no financieros de la actividad empresarial, no hay claridad en los marcos y herramientas que de forma común sirvan para garantizar el cumplimiento de los mismos o comparar unas empresas con otras,...³⁶

Antes de centrarnos en la sostenibilidad como nuevo lenguaje de la RSE como nos propone Ibon Antero, es importante ver dónde se sitúa y qué papel tiene la RSE en las sociedades cooperativas, siguiendo a Aragón, Iturrioz y Narvaiza: “As cooperative development is based on their context, people and participative management engagement, they represent the SR [social responsibility] model (Castro, 2006). SR is not only an intrinsic element of cooperative societies, but it has a relevant role building competitive advantage and supporting organizational success (Fombrun & Shanley, 1990, Marín & Rubio, 2008; Greening & Turban, 2000) (Aragón, Iturrioz y Narvaiza, 2017: 6-7)”. En este sentido, podemos afirmar que la RSE se corresponde plenamente con los principios cooperativos, pero al mismo tiempo no es intrínseca a la cooperativa. La gente que forma parte de la cooperativa, junto al compromiso de una gestión participativa de la misma, son quienes velarán por la responsabilidad social empresarial y que ésta sea un éxito.

³⁶ Fragmento de la entrevista realizada para esta investigación.

Por otro lado, existe una cierta expectativa por parte de la sociedad en lo referente al actuar de las cooperativas: “The cooperative principles are expected to be the foundations of PSR [Proactive Social Responsibility] in cooperatives. Therefore, cooperatives are supposed to be responsible towards their members and the society in general and, at the same time, economically viable (Mozas et al., 2010)” (Aragón, Iturrioz y Narvaiza 2017: 21).

En este sentido, y teniendo muy en cuenta la crisis multifactorial que estamos viviendo hoy en día a causa de la pandemia del Covid-19, tendríamos que reflexionar cómo van a responder las empresas y en concreto las cooperativas ante la crisis sanitaria, de cuidados y económica, en la que todas y todos estamos involucrados. “However, this responsible behaviour can be hindered by a declining economy because economic crisis can deteriorate SR principles development at workers, managers and governance level.” (Aragón, Iturrioz y Narvaiza 2017: 21).

En las circunstancias que vivimos, sin duda la sostenibilidad de la vida (Pérez Orozco, 2011; Herrero, 2019) tiene que ser el punto de partida de actuación por parte de todas y todos los agentes de la sociedad, incluidas las empresas. Siendo la sostenibilidad entonces el lenguaje que predomina en el ámbito empresarial y el que es el paraguas de las diferentes responsabilidades que tiene las empresas, ¿cómo podríamos vincular el cumplimiento de los ODS con la necesidad de garantizar los derechos humanos?

Ibon Antero nos responde con estas palabras: “los ODS dan visibilidad a los derechos y evidencian el enfoque indivisible necesario en todos los aspectos múltiples de los derechos humanos, además de integrar las múltiples

dimensiones del desarrollo «personas, planeta, prosperidad, paz y colaboración».³⁷

Es entonces indispensable una colaboración entre herramientas de derechos humanos para ser más eficaces y eficientes, para tener clara la dirección y la meta a donde queremos llegar y para definir acciones que nos guíen a ella. Ibon Antero nos dice también lo siguiente:

*Una mayor colaboración entre la Agenda para el Desarrollo Sostenible y los mecanismos de derechos humanos existentes, garantizaría la coherencia y se evitaría la duplicación de los esfuerzos a nivel nacional. También se mejoraría la rendición de cuentas y se garantizaría que los Estados utilizan todos los instrumentos disponibles para proteger los derechos de las personas a las que prestan servicio.*³⁸

En este contexto nos hacemos la siguiente pregunta: ¿Se pueden reforzar la garantía del respeto de los derechos humanos en las actividades empresariales a través del cumplimiento de los ODS?

En la Resolución mediante la cual se adoptó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible³⁹, se afirma que los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible pretenden *inter alia* hacer realidad los derechos humanos de todas las personas. En este sentido, los ODS pueden sugerirse como la versión blanda o *light* del camino hacia la garantía de los derechos humanos a nivel empresarial, considerando

³⁷ Fragmento de la entrevista realizada para esta investigación.

³⁸ Fragmento de la entrevista realizada para esta investigación.

³⁹ Asamblea General de la ONU. A/RES/70/1. 21 de octubre de 2015.

la adscripción voluntaria de diferentes empresas en cumplir con los ODS⁴⁰. Esta situación tiene dos caras: por un lado, que al enfocarse en el cumplimiento de estos ODS en su conjunto se pueda dejar de lado el seguimiento concreto de otras reivindicaciones sociales que aunque no se plasman en instrumentos normativos vinculantes y obligatorios, son defendidas e impulsadas por parte de colectivos de la sociedad organizada. Esto puede traer como consecuencia que dichas reivindicaciones, como el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas, no sean adoptados con el mismo nivel de compromiso en su cumplimiento ni existan posicionamientos públicos sobre ellos, como sí se ha hecho con los ODS.

Por otro lado, también puede considerarse que a través de la adopción de los ODS, como objetivos organizacionales, las empresas inicien con un trabajo a diferentes niveles y con diversas acciones, encaminado hacia la incorporación de mecanismos de debida diligencia en materia de derechos humanos, y la puesta en práctica de medidas y políticas dirigidas al respeto de los derechos humanos en el marco de sus actividades empresariales.

En resumen, la Agenda 2030, que constituye un esfuerzo mundial por retomar los Objetivos de Desarrollo del Milenio, plantea estimular la acción para el cumplimiento de 17 objetivos, enfocados en las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, social y ambiental. Sin embargo, si bien la Agenda 2030

⁴⁰ En el contexto de las empresas y el cumplimiento de los ODS se han realizado diversas críticas, por un lado, porque dichos ODS no están diseñados para aplicarse al cumplimiento empresarial dado que su sistema de cumplimiento tiene un enfoque macro. Por lo tanto, sus indicadores y su sistema de medición no son aplicables para la actividad empresarial: (Diez-Cañamero, Bishara, Otegi-Olaso, Minguez y Fernández, 2020: 2).

Por otro lado, también se ha criticado la falta de sustento teórico para la elaboración de los objetivos; los objetivos tienen diferentes características porque algunos son medio en vez de objetivos o fines; incompatibilidad o efectos negativos indirectos entre objetivos (Villalba-Eguiluz, Egiá-Olaizola y Pérez de Mendiguren, 2020: 3-4.)

transversalmente aboga por garantizar los derechos humanos de todas las personas con cada uno de sus objetivos, tal y como se menciona en su Preámbulo, al *empresarializarse* pareciera que en algunos contextos perdiera la transversalidad de derechos humanos, al poner el énfasis en aspectos relacionados con el concepto de desarrollo, y dejando en un segundo plano el enfoque de derechos que la inspiró.

De la RSE al respeto de los derechos humanos

Retomando otra vez el concepto de responsabilidad social empresarial o corporativa, que hemos traído anteriormente en este mismo capítulo, cabe preguntarnos si podemos llegar a respetar de una forma efectiva los derechos humanos, a través de herramientas efectivas y evaluables. En la CAPV, a pesar de que pudiera pensarse en un principio como muy largo el recorrido que va desde la RSE al respeto de los derechos humanos en las actividades empresariales, desde la coordinación de i-Talde RSE (2007-2015) de Innobasque, y teniendo como marco la innovación social, se hizo ese esfuerzo. El trabajo recogido en el documento *RSE y la Competitividad en Euskadi. Una aproximación desde la innovación social*, que proporciona un marco de aplicación de la RSE, donde se les da información a las empresas de instrumentos internacionales y normativos que obligan y que guían la práctica de las RSE, información sobre el cumplimiento de la RSE y también se les describen buenas prácticas de empresas vascas, tiene como objetivo: “Poner en valor el intangible RSE teniendo en cuenta las tres vertientes de la sostenibilidad (económica, social y medioambiental) y desde tres puntos de vista: el cumplimiento de los mínimos legales, los nuevos hábitos sociales y de consumo y como fuente de competitividad e impacto económico” (2011: 7).

Si bien la RSE tendría que ir más allá de cumplir con los mínimos legales establecidos, en el documento *RSE y la Competitividad en Euskadi. Una aproximación desde la innovación social* se les brinda a las empresas información de qué implicaciones tiene ser socialmente responsable, y la necesidad de ser responsables socialmente ante una competitividad que está cargada inevitablemente con el mandato de respetar los derechos humanos. De esta manera, de forma explícita indica que: “los derechos humanos deben ser considerado como un objetivo prioritario por aquellas empresas que quieran demostrar su responsabilidad social” (2011: 49).

Tomando como punto de referencia la creación de un marco de aplicación de la RSE en i-Talde RSE de Innobasque, también desde el liderazgo de Innobasque, desde su área de innovación social y con la coordinación de Iker Atxa, empresas del sector energético apuntaron la necesidad de crear una herramienta de autoevaluación con la cual medir el respeto a los derechos humanos en la actividad empresarial y en su gestión de la cadena de suministro. Dicha herramienta ha sido aplicada a otros sectores empresariales a partir de modificaciones realizadas a la misma.

Como nos comenta Olatz Landa, quien coordinó y desarrolló el diagnóstico y herramientas, desde la consultora *The Rights Factory* para dar apoyo a Innobasque:

Como parte del proyecto, primero se hizo una evaluación de la gestión de la cadena de suministro por parte de las empresas que participaron en el proyecto y su perfil. Para ello elaboré una herramienta de evaluación (un cuestionario). Con los resultados, llevamos a cabo un proceso de reflexión muy interesante. Trabajé en la herramienta de autodiagnóstico de la cadena de suministro,

que estuvo inspirada en otras ya existentes, adaptándola al contexto local de las empresas vascas, y tomando en cuenta el sector de operación (energía). Además de elaborar esta herramienta, se elaboró también un Código de Conducta que algunas de las empresas utilizaron como parte de las condiciones en los contratos que se firman con proveedores.⁴¹

De este modo, podemos dar constancia de cómo en el contexto de la CAPV existen ejemplos de avances en la reflexión y la necesidad de asumir el respeto de los derechos humanos en las prácticas empresariales, partiendo de la necesidad del cumplimiento de la RSE.

Algo relevante de esta herramienta puede ser que fueron las mismas empresas, a través de un proceso de sensibilización y en un contexto de innovación amplio, quienes evaluaron el efecto positivo de crear e implementar una herramienta de estas características.

Aportaciones desde ONGD a los derechos humanos y empresas

¿Desde qué otros puntos de partida se exige que las empresas respeten los derechos humanos a través de sus actividades? Para responder a esta pregunta, nos vamos a detener en el ejercicio que lleva desarrollando Gernika Gogoratuz, concretamente en los cuatro últimos años, a partir del año 2017, en torno a las actividades que realiza en el contexto del Laboratorio de Economía de Paz, Empresa y Derechos Humanos.⁴²

⁴¹ Fragmento de la entrevista realizada para esta investigación.

⁴² <https://www.gernikagogoratuz.org/category/economia-de-paz/>

El Laboratorio, del que se han celebrado cuatro ediciones anuales desde el año 2017 en Bilbao, en el Paraninfo de la Universidad del País Vasco, consiste en un espacio donde universidades, gobiernos y administraciones, sector privado y sociedad civil, comparten información, dialogan y reflexionan en pie de igualdad sobre la contribución de la economía a la paz y el desempeño en torno a los derechos humanos por parte de las empresas y organizaciones vascas.

El Laboratorio Economía de Paz, Empresa y Derechos Humanos, si bien en su comienzo tenía un enfoque en las políticas y actividades de cooperación que se han llevado a cabo desde la CAPV, al acercarse al tema de referencia, al invitar a participar en él a personas que durante años, por lo menos la última década, se han acercado a la problemática desde diferentes ámbitos, ha sido un espacio imprescindible no solamente para la discusión, sino para reflexionar sobre las herramientas institucionales necesarias para poder garantizar el respeto a los derechos humanos en las actividades empresariales, más allá de la cooperación.

Gonzalo Fernández Ortiz de Zárate, participante del laboratorio, nos cuenta lo siguiente:

Desde la ONGD Paz con Dignidad, que incluye un proyecto llamado OMAL (Observatorio de Multinacionales en América Latina) [...] viene trabajando estos temas desde hace más de una década. No obstante, como red vasca de ONGD de cooperación se comienza a hablar del tema en 2016, en el marco de una apertura de la política de cooperación al concepto de coherencia de políticas, que transita de la gestión de una serie de fondos para la solidaridad internacional, a una revisión crítica de todas las

políticas de desarrollo con afectación internacional. De ahí se destaca la relevancia de la Política de Internacionalización Empresarial, primero por su fuerza hoy en día en la lógica de competencia capitalista; segundo, al ser la segunda política de carácter internacional en la CAPV; tercera, al constatarse la tensión entre DDHH y beneficio empresarial, dando lugar a sistemáticos impactos negativos de las grandes empresas.⁴³

Como se plasma en el trabajo realizado por la Coordinadora de ONGD en el año 2017, *Coherencia de políticas para el desarrollo. Análisis de la política de internacionalización empresarial del Gobierno Vasco*⁴⁴, desde la sociedad civil en materia de cooperación se ha considerado pertinente revisar la Política de Internacionalización Empresarial que ha desarrollado el Gobierno Vasco en lo que se refiere a su coherencia, “por la apuesta explícita realizada en abril de 2016 por el Gobierno Vasco en favor de la coherencia de políticas en pos del desarrollo humano sostenible, especialmente en su actuación exterior” (Coordinadora de ONGD, 2017: 9). En este sentido, se ha optado por nombrar las problemáticas que surgen a partir de las actividades que desarrollan las empresas internacionalizadas, en torno al concepto de Desarrollo Humano Sostenible y abogan por identificar las prácticas que no abonan a este fin. Este concepto, Desarrollo Humano Sostenible, propio del ámbito de la cooperación internacional, ha resultado un instrumento válido para investigar el cumplimiento de los derechos humanos por parte de las empresas vascas en su internacionalización.

A través de analizar si existe o no coherencia política en documentos estratégicos que marcan la dirección de las acciones a nivel de la CAPV en

⁴³ Fragmento de la entrevista realizada para esta investigación.

⁴⁴ http://omal.info/IMG/pdf/informe_pie_gobierno_vasco_informe_completo_.pdf

torno a la activación económica, empleo y también internacionalización, se concluye que se invisibiliza la responsabilidad que tanto gobierno como empresas tienen en materia de derechos humanos, a través de la guía que se ofrece a las empresas vascas para encaminar su actividad económica. Para este fin, analiza específicamente la Política de Internacionalización Empresarial (PIE) que el Gobierno Vasco ha llevado a cabo en las dos últimas legislaturas. Por un lado, el estudio analiza instrumentos autonómicos como el Programa Marco por la Reactivación Económica y el empleo, la Estrategia Marco de Internacionalización 2020: Estrategia *Basque Country*, el Plan de Internacionalización Empresarial 2014-2016 y el Plan de Acción Exterior 2014-2016. Por otro lado, analiza las ayudas económicas que el Gobierno Vasco ha desarrollado para impulsar la internacionalización, los instrumentos de diplomacia económica⁴⁵, y cómo se trabaja las capacidades en origen: “nos remite a una serie diversa de actividades y procesos encaminados a mejorar la disposición y preparación de las empresas para enfrentar los distintos retos técnicos, económicos, logísticos, formativos, de personal, etc., que debe enfrentar todo proceso de inserción en mercados internacionales” (Coordinadora de ONGD, 2017: 83).

De las conclusiones a las que se llegó a través de este estudio, es importante resaltar en primer lugar los límites competenciales que tiene la CAPV respecto al impulso de internacionalizar empresas vascas.⁴⁶

⁴⁵ “La diplomacia económica es un concepto con límites relativamente difusos, ya que responde a pautas de funcionamiento no del todo regladas, al basarse en gran parte en esas labores de interlocución exterior (...) Realizando un ejercicio de sistematización que nos permita entender de qué estamos hablando, dividiremos la diplomacia económica en dos tipos de actividad: Diplomacia corporativa y Asesoría y apoyo a empresas en el exterior” (Coordinadora de ONGD, 2017: 73).

⁴⁶ “El Gobierno Vasco cuenta con unas competencias limitadas en el marco de la internacionalización empresarial, que no pueden compararse con aquellas de las que gozan los Estados o las estructuras regionales europeas. De esta manera, la política comercial es responsabilidad exclusiva de las instituciones de la Unión Europea (UE), mientras que la política

Las conclusiones de este estudio son claras y contundentes y se desarrollan en este sentido:

La política de internacionalización empresarial impulsada por el Gobierno Vasco sigue un enfoque (desde la definición del marco teórico hasta la concreción de criterios para el desarrollo de ayudas e iniciativas, pasando por la concreción de agentes y estructuras prioritarias) exclusivamente basado en la meta de aumentar la competitividad y rentabilidad para las empresas vascas, la captura de nuevos mercados y, en última instancia, la generación de empleo en la Comunidad Autónoma Vasca. En sentido contrario, afirmamos que la PIE del Gobierno Vasco es ajena al enfoque de coherencia de políticas para el desarrollo, de una manera integral y generalizada, esto es, abarcando todas las fases y ámbitos de definición de la política pública” (Coordinadora de ONGD, 2017: 96).

Siguiendo las palabras de Gonzalo Fernández Ortiz de Zarate, la investigación realizada por la Coordinadora de ONGD en el año 2017, *Coherencia de políticas para el desarrollo. Análisis de la política de internacionalización empresarial del Gobierno Vasco*: “(...) aún valorando los principios Ruggie en su contenido, no los toma como referencia al tener un carácter voluntario y no regulatorio de las empresas. Se apuesta en ese sentido por regular a las empresas, tipificar ciertos crímenes internacionales, ampliar la responsabilidad extraterritorial de las ETN [empresas transnacionales], así como a crear un Centro y un Tribunal para hacer efectiva la regulación. Ruggie es por tanto

exterior lo es de los Estados miembros, en este caso el español. En esta línea, tal y como refieren Paul Ortega y Ainhoa Ondarzabal, las empresas de mayores dimensiones no tienen tanta necesidad de apoyarse en los limitados recursos que puede ofrecer un gobierno sub-estatal como el vasco” (Coordinadora de ONGD, 2017: 13).

insuficiente, y rinde a una política de no regulación del poder corporativo, en el marco de Global Compact y otras fórmulas y herramientas puestas en marcha en la OCDE.”⁴⁷

Desde la Asociación Pro-Derechos Humanos Argituz, se trabajó bajo la perspectiva de que los Principios Rectores y un Tratado Internacional sobre Empresas y Derechos Humanos no son excluyentes: esto es, uno no descarta al otro, sino que partiendo de la base de que la actual arquitectura jurídica tiene diferencias importantes que necesitan ser ajustadas, y que el desarrollo de un Tratado Internacional sobre Empresas y Derechos Humanos lleva mucho tiempo hasta ser efectiva su implementación (aprobación, ratificación, implementación...), con los Principios Rectores se decidió no generar nuevas obligaciones (ni a Estados ni a Empresas) sino aclarar las actuales obligaciones de Estados y empresas para proteger, prevenir y reparar. Siguiendo ahora con las palabras de Olatz Landa, integrante de Argituz: “Ello ha posibilitado que, hasta que el Tratado Internacional sobre Empresas y Derechos Humanos se materialice, se pueda avanzar en la materia. Como resultado, algunas instituciones y Estados han empezado a desarrollar normativa de obligado cumplimiento en materia de debida diligencia en derechos humanos. Actualmente hay muchos procesos interesantes en marcha, no solamente en Europa sino también a nivel internacional. Y la propia Unión Europea está trabajando en el desarrollo de una Directiva de Debida Diligencia, como ya lo hizo en su día con la Directiva de Información no Financiera.”⁴⁸

⁴⁷ Fragmento de la entrevista realizada para esta investigación.

⁴⁸ Fragmento de la entrevista realizada para esta investigación.

Bajo este enfoque, se elaboró en el año 2017 el informe “Empresas y derechos humanos en la CAPV” que se basó en el análisis realizado entre 2013 y 2016 en el marco del proyecto “Hacia un marco de respeto a los derechos humanos en la actividad económica y comercial en la Comunidad Autónoma del País Vasco”. El objeto del informe es analizar y discutir la problemática de si las empresas internacionalizadas vascas y también las empresas públicas y privadas de la CAPV, respetan o no los derechos humanos. La aproximación al objeto de estudio viene guiada por los Principios Rectores, en el contexto de los avances logrados en materia de empresas y derechos humanos en el sistema de las Naciones Unidas, así como en otros organismos internacionales y europeos. El informe realiza un análisis del contexto normativo, programático y operativo en la CAPV con el objetivo de: “(...) determinar el nivel de respuesta de los diversos agentes públicos y privados locales frente a estos nuevos marcos de actuación. Su objetivo no es otro que promover el impulso de medidas de prevención y reparación efectiva, en particular medidas políticas, legislativas, reglamentarias, de incentivación y de sometimiento a la justicia relativas a los impactos generados por las actividades económicas y comerciales sobre los derechos humanos, a desarrollar por los agentes públicos y privados corresponsables en el territorio” (Argituz, 2017:1).

A través de este estudio, Argituz analiza cómo el importante esfuerzo realizado por las administraciones públicas en términos de normas, programas y medidas para la mejora de la competitividad a través de la innovación, la internacionalización u otras vías, no exigen ni fomentan una debida diligencia en materia de derechos humanos (Argituz, 2017: 2).

Los múltiples documentos y fuentes analizadas por la Asociación Argituz entre 2013 y 2016 en el marco de este pre-diagnóstico, ponen de relevancia la

escasa trasposición de los estándares internacionales en materia de empresas y derechos humanos en el ámbito normativo, programático y operativo en el territorio de la CAPV (Argituz, 2017: 1).

A la pregunta de si ¿Tienen las normas, programas y medidas analizadas por objeto o por efecto hacer respetar los derechos humanos a las empresas? El informe de Argituz concluye que no.

Las normas, programas y medidas analizadas no alientan ni exigen a las empresas que expliquen cómo tienen en cuenta el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos. Si bien son las empresas cotizadas vascas las que lideran en la actualidad la comunicación sobre sus actividades y políticas de gestión en materia de responsabilidad corporativa a través de la publicación de memorias, políticas o contenidos web, no hemos de olvidar que éstas representan un porcentaje muy pequeño de todo el parque empresarial en el territorio (Argituz, 2017: 10).

Argituz nos ayuda a poner la atención en la urgencia de observar bajo qué lógica y reforzando qué valores se está realizando la apuesta de la internacionalización en la CAPV. Sin duda, inyectar y transversalizar a la internacionalización de otros valores es indispensable para que las empresas vascas respeten los derechos humanos de las personas de aquellos países en donde se van a implantar o están implantadas.

En palabras de Olatz Landa, quien forma parte de Argituz, “el análisis realizado por Argituz puso de relieve que las normas, programas y medidas públicas impulsadas por las administraciones forales y autonómica, que establecen el marco de acción de las empresas, tanto a nivel de Euskadi como en el ámbito internacional, no tienen por objeto o por efecto hacer respetar los derechos humanos. Esto resulta relevante si tenemos en cuenta que las empresas

públicas y privadas no desarrollan por lo general políticas o sistemas de gestión de los derechos humanos para prevenir, mitigar o reparar posibles impactos negativos.”⁴⁹

Además, es de destacar que la existencia de planes y programas públicos y subvenciones enfocadas a la internacionalización a nivel de Gobierno Vasco y de Diputaciones, debería de ir acompañada por una estrategia fuerte de cumplimiento de los derechos humanos por parte de las empresas que operan en países diferentes al nuestro. Los programas y subvenciones de internacionalización deberían considerar qué sectores empresariales es su objetivo impulsar y los países que apuntan como prioritarios para la internacionalización, para que en esa estrategia se tengan en cuenta los efectos negativos que pueden tener actividades empresariales específicas en territorios específicos. Como nos dice desde Argituz Olatz Landa: “Los sectores y geografías donde operan las empresas vascas a nivel internacional ponen de relieve la importancia de tomar en cuenta otros muchos asuntos, como por ejemplo, relativos a las condiciones laborales de los países de operación, incluida la cadena de suministro; la igualdad y no discriminación por otros motivos que no sean únicamente el género o la discapacidad; la libertad sindical y negociación colectiva; la consulta a comunidades – el consentimiento previo, libre e informado; y la corrupción y el soborno, entre otras cuestiones.”⁵⁰

“Las normas, programas y medidas que desarrollan las administraciones forales y autonómica dirigidas a las empresas deben considerar los riesgos en materia de derechos humanos que entrañan los sectores de actividad así como el contexto geográfico en el que se desarrollan, poniendo el foco en aquellos países y sectores de mayor riesgo de vulneración de derechos. Es

⁴⁹ Fragmento de la entrevista realizada para esta investigación.

⁵⁰ Fragmento de la entrevista realizada para esta investigación.

importante señalar que las normas, programas y medidas que rigen la actividad de las empresas en Euskadi deben basarse en las normas internacionales de derechos humanos, con independencia de las normas y leyes locales en donde desarrollen las empresas sus actividades. El derecho internacional de los derechos humanos prevalece sobre las normas y leyes locales salvo en aquellos casos en que dichas normas y leyes sean aún más protectoras de los derechos humanos.” Nos dice Olatz Landa desde Argituz.⁵¹

En este contexto, ¿qué se le debe de pedir a un Plan de Acción de Empresas y Derechos Humanos a nivel de la CAPV?, ¿solamente sería efectivo si contempla la obligatoriedad de su cumplimiento? Desde los planteamientos que nos ofrece Gonzalo Fernández Ortiz de Zarate, miembro de OMAL, el Plan debería de basarse en: “Compromisos explícitos; estructuras de seguimiento, control, evaluación e incluso sanción; políticas públicas activas de regulación (no acompañamiento o simple incentivo) de la actividad empresarial”.⁵²

Las exigencias son complementarias a las que propone Argituz, según lo recogemos en las siguientes palabras de Olatz Landa: “(...) debería ante todo enunciar claramente que se espera que todas las empresas domiciliadas en Euskadi, aquellas que accedan a contratos públicos, ayudas o que mantengan algún tipo de relación comercial con la administración pública vasca, deben respetar los derechos humanos en todas sus actividades, independientemente de su tamaño, sector, contexto de operación y propiedad. No hemos de olvidar que los Principios Rectores no generan nuevas obligaciones ni es un nuevo marco normativo, sino que se basa en el reconocimiento de las actuales obligaciones de los Estados, a todos los

⁵¹ Fragmento de la entrevista realizada para esta investigación.

⁵² Fragmento de la entrevista realizada para esta investigación.

niveles, de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales, por lo que su aplicación puede ayudar a mejorar la implementación y el funcionamiento de otros marcos e iniciativas relevantes en materia de derechos humanos (...) Principios como la igualdad y no discriminación, la participación, la transparencia y la responsabilidad, deberían inspirar el desarrollo del Plan de Acción. Éste debería partir además de un diagnóstico de situación que identifique los problemas más destacados en Euskadi en relación con las empresas y los derechos humanos, y que ayude a priorizar las acciones futuras para abordar las deficiencias en la implementación de los Principios Rectores (proteger, respetar y reparar).”⁵³

Desde Argituz se han mantenido diversos diálogos con diferentes agentes públicos y privados a lo largo de los años que han investigado esta problemática y han constatado la necesidad expresa de contar con un mecanismo, ente o instrumento de referencia en la CAPV, que brinde apoyos diversos en materia de empresas y derechos humanos, frente a los nuevos requerimientos planteados por los organismos internacionales, europeo y nacional en la materia.

En el año 2019 Argituz desarrolló la encuesta “Mecanismo vasco de referencia sobre empresas y derechos humanos” con el objetivo de conocer la percepción de diversos agentes, empresas privadas, grandes y pequeñas, autónomos, ONG, academia y administración pública, sobre un ente vasco de empresas y derechos humanos. Tal y como nos lo cuenta Olatz Landa, en la encuesta “el 77,8% de las personas señalaron como muy relevante o totalmente relevante la puesta en marcha de un mecanismo de referencia en Euskadi que sea accesible, a fin de dar apoyo o cobertura a las diversas necesidades planteadas por las organizaciones y empresas en la materia. No

⁵³ Fragmento de la entrevista realizada para esta investigación.

se registraron respuestas que indicaran que tal mecanismo no fuera relevante en nuestro contexto. Del mismo modo, el 41,7% de las respuestas señalaron que dicho mecanismo debería tener un perfil público-privado, sin ánimo de lucro, siendo mayoritariamente profesionales independientes y pymes quienes respondían esta opción. No obstante, un 33,3% de las respuestas indicaron, sin embargo, que dicho mecanismo debería tener un perfil público, a modo de Observatorio o Instituto.”⁵⁴

Las información obtenida de este encuesta se hizo llegar al Gobierno Vasco a través de un informe de necesidades para poner en marcha un órgano o punto focal de referencia, que además de desarrollar las funciones de un observatorio ofreciera apoyo y asesoramiento a las empresas vascas y administraciones públicas en derechos humanos: “El órgano contribuiría a informar sobre los avances desarrollados a nivel internacional, y las medidas y acciones llevadas a cabo en la materia por parte de instituciones y organismos internacionales y regionales (Naciones Unidas, OCDE, Comisión Europea...), así como por organizaciones sectoriales y otros. Un órgano capaz de innovar en las soluciones y ofrecer herramientas a las empresas, públicas y privadas. Este órgano, además, podría realizar una labor de supervisión (interna y externa) para velar por la coherencia política a nivel de las administraciones públicas vascas (políticas públicas, programas de apoyo a empresas, licitaciones, contratos públicos, empresas públicas, etc.).”⁵⁵

Con la claridad que las y los diferentes agentes sociales tienen en el sentido de que un Plan de Acción de Empresas y Derechos Humanos de la CAPV no es un instrumento que vaya a corregir inercias y prácticas por sí mismo, se proponen diferentes mecanismos de empresas y derechos humanos.

⁵⁴ Fragmento de la entrevista realizada para esta investigación.

⁵⁵ Fragmento de la entrevista realizada para esta investigación.

Desde la Coordinadora de ONGD se está trabajando en el diseño de un Centro de empresas y derechos humanos que tenga funciones de seguimiento, control, evaluación, sanción y propuesta de política pública. Como nos explica Gonzalo Fernández Ortiz de Zarate, este centro “debería superar las carencias de los órganos consultivos sin capacidad política ni presupuestaria. El proyecto aún está en formación (este otoño se desarrollará la elaboración social de la propuesta concreta), pero dependería de algún órgano público (parlamento vasco, u otro), y contaría con presencia social en el órgano de dirección del mismo.”⁵⁶

En el momento de finalizar esta investigación el Gobierno Vasco no tiene aprobado el Plan de Acción de Empresas y Derechos Humanos autonómico, ni tampoco un mecanismo que pudiera tener la estructura de observatorio o centro de empresas y derechos humanos con la intención de dar seguimiento de una manera continua al cumplimiento de los derechos humanos por parte de las empresas localizadas en la CAPV tanto a nivel autonómico, como a nivel internacional.

Para conjuntamente ir diseñando este mecanismo, según la opinión de Gonzalo Fernández Ortiz de Zarate, se tendría que proceder de esta manera: “Se debería buscar algún espacio de interlocución con las empresas, pero no en la dirección del órgano, ya que debería ser una estructura únicamente inspirada por el interés general. De este modo, habría que buscar algún espacio de diálogo oficial entre Centro y empresas, pero no en la dirección del Centro. No está de más recordar que ya tienen un papel fundamental, a través de las Cámaras de Comercio, en las estructuras, políticas e instrumentos de la PIE.”⁵⁷

⁵⁶ Fragmento de la entrevista realizada para esta investigación.

⁵⁷ Fragmento de la entrevista realizada para esta investigación.

CAPÍTULO IV

MEDICIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS RECTORES EN LAS EMPRESAS INTERNACIONALIZADAS DE OÑATI

Después de las primeras entrevistas celebradas con diferentes gerencias y presidencias de las empresas que son objeto de estudio (empresas internacionalizadas que tienen su sede principal en Oñati), y después también de revisar la literatura y propuestas sobre indicadores y sistemas de indicadores en torno a empresas y derechos humanos, se ha optado por no desarrollar un sistema específico de indicadores que mida el cumplimiento o el avance respecto a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU (PR) por parte del universo de estudio.

Las razones para no hacerlo son varias. No obstante, se ha diseñado un mecanismo de evaluación sencillo que toma en cuenta el contexto, la estructura de las empresas, sus dimensiones y también las posibilidades inmediatas para dar respuesta de una manera contundente al cumplimiento de los PR, que a pesar de que no son vinculantes, hemos constatado en todas las empresas que han accedido a participar en la investigación, una intención activa por adoptar medidas necesarias para dar cumplimiento a los PR, abogando en un esfuerzo de sistematizar prácticas, acciones y diversos planes que ya se habían implementado dentro de las empresas, en la sede principal, pero no siempre en las filiales de los diferentes países en los que desarrollan actividades empresariales.

El mecanismo de medición que se ha utilizado consiste en una encuesta que va haciendo referencia a si se han adoptado o no instrumentos, políticas, programas o reglamentos por parte de las empresas para cumplir con los diferentes PR. Las 27 preguntas que componen la encuesta se basan en el apartado II de los PR, que se refiere a la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Concretamente, las preguntas de la encuesta se han derivado de los Principios Fundacionales y de los Principios Operativos de este apartado. De igual manera, tomamos en consideración el Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos, en tanto que se trata del referente en el Estado Español, y la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, de Información no Financiera.

El mecanismo es muy básico, pero sin duda pone de relieve discusiones imprescindibles que se deberían de tener en cuenta antes de construir un sistema de medición más complejo donde estarían presentes los colectivos de interés a través de diversos procedimientos de participación que se tendrían que diseñar e implementar una vez que existan herramientas legales obligatorias: por ejemplo, la normativa europea en materia de debida diligencia de empresas y derechos humanos a desarrollarse en los próximos meses; o instrumentos de vigilancia social y administrativa: por ejemplo un Plan de Acción de Empresas y Derechos Humanos o un Centro de Empresas y Derechos Humanos a nivel de la CAPV.

En este sentido, es importante tener en cuenta la siguiente realidad: si bien los Principios Rectores fueron adoptados por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en el año 2011 y en el primer informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras

empresas de la ONU (Grupo de Trabajo) al Consejo de Derechos Humanos en el 2012, se urgió a los Estados miembros aprobar un Plan Nacional de Acción respecto a las empresas y derechos humanos, el Estado Español aprueba este instrumento en junio de 2017. Además, como ya se ha mencionado, en lo que se refiere a la CAPV, si bien rige el Plan Nacional de Acción del Estado Español, también es cierto que en materia de cooperación al desarrollo, se tienen las competencias a través de las que adoptar medidas administrativas para que las empresas adopten los PR, situación que aún no ha ocurrido.

Por otro lado, como nos han mostrado varios estudios (Coordinadora de ONGD, 2017; Argituz 2017, 2019) en tanto que la internacionalización de empresas vascas es una de las prioridades del Gobierno Vasco, al ser una de las apuestas que se plantea en la CAPV para el desarrollo económico de la comunidad, es imprescindible que el Plan de Internacionalización Empresarial 2017-2020, además de los programas de incentivos económicos que plantea, transversalice que en cada paso de su internacionalización se deben respetar los Principios Rectores en materia de derechos humanos, además de realizar los estudios previos conducentes, sobre los posibles impactos sociales, ambientales y de derechos humanos que la actividad empresarial puede generar en el territorio donde se pretende instalar o en donde quiere realizar sus actividades económicas-empresariales. Del mismo modo, si entre los objetivos del Gobierno Vasco está el fortalecer o difundir la marca *Basque Country* a través de las empresas y de sus actividades “en línea con una concepción de la marca-país que pone el interés empresarial en el centro” (Coordinadora de ONGD, 2017: 53), se deberían respetar como principio en el marketing de la misma marca los derechos humanos.

Como hemos podido ver en el anterior capítulo, respecto al contexto en el que en la CAPV se exige el respeto de los derechos humanos en relación con la

actividad empresarial desde diferentes ámbitos, existen diferentes puntos de presión: mayoritariamente desde la academia y desde las organizaciones de la sociedad civil, pero también desde el mismo ámbito empresarial. A lo largo de más de 10 años, el trabajo realizado desde diferentes perspectivas y desde diferentes ámbitos ha posibilitado que, tanto la academia como las organizaciones de la sociedad civil, sean interlocutoras con la administración pública en torno a la urgencia de habilitar mecanismos que garanticen el cumplimiento y respeto por parte de las empresas de los derechos humanos, esto aunado al desarrollo de la materia a nivel internacional, lo cual ejerce una presión adicional.

A la espera de que los instrumentos y requerimientos obligatorios y efectivos se materialicen por parte de las administraciones públicas (Parlamento Europeo, Comunidad Autónoma, Diputaciones Forales y municipios), vamos a centrar nuestra atención en la evaluación del cumplimiento de los PR.

Desde el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas de ONU, en diferentes ocasiones se ha hecho referencia a la importancia de crear indicadores medibles y transparentes: "In 2012, it argued that 'States and business enterprises should scale up and sustain efforts to implement the Guiding Principles, including ... by establishing measurable and transparent indicators to assess their effective implementation' (A/67/285, §79). In 2013, it specified that 'the development of performance indicators that can be used by stakeholders to encourage proper functioning of grievance mechanisms is important, and can be used by stakeholders to understand how operational-level grievance mechanisms

are working, and to hold business enterprises accountable' (A/68/279, §41).⁵⁸

Por su parte, el Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos (Plan de Acción) también menciona que su Comisión de Seguimiento deberá desarrollar una ficha de seguimiento por cada medida del Plan de Acción, en donde vendrían especificados los indicadores para cada una, además del nombre del Ministerio o el organismo u organismos responsables de su aplicación, así como el calendario para su ejecución, con el fin de evaluar el cumplimiento del Plan de Acción, a través de un informe de ejecución anual.⁵⁹

Es decir, diferentes iniciativas promueven y han implementado sistemas de medición diversos, como podemos observarlo en el artículo de de Felice (2015). Sin embargo, deberemos primero analizar el contexto en el que queremos implementar un sistema de medición en materia de derechos humanos y empresas, pues un sistema de medición complejo no sirve de nada si no existen datos a través de los cuáles medir los avances, o si las empresas no han implementado instrumentos para obtener estos datos, si la transparencia no es un principio de la práctica empresarial, y tampoco si no existen el marco normativo interno ni los mecanismos para corregir prácticas que no respetan los derechos humanos, por ejemplo protocolos para prevenir y sancionar la violencia sexual.

Por lo tanto, cuando nos acercamos a observar y medir el cumplimiento de situaciones complejas, es muy difícil obtener una imagen completa, sino únicamente fragmentos de la realidad. Esto, y siguiendo con el mismo ejemplo de la violencia sexual, suele ser porque las violaciones a los derechos

⁵⁸ <https://blogs.lse.ac.uk/businesshumanrights/2014/03/14/michael-addo-key-performance-indicators-and-the-working-group-on-business-and-human-rights/>

⁵⁹

<http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/PoliticaExteriorCooperacion/DerechosHumanos/Documentos/170714%20PAN%20Empresas%20y%20Derechos%20Humanos.pdf>, página 22.

humanos en el ámbito empresarial, por el contexto en el que se llevan a cabo, muchas veces han sido normalizadas y por tanto invisibilizadas: no se han cuestionado. También porque la mayoría de las veces estas violaciones se justifican a través de discriminaciones sistemáticas y sesgos que de la misma manera se encuentran normalizados, y constatan conductas de “lo esperado”. Por ello, resulta difícil observar dónde se encuentran y cómo se miden las violaciones de los derechos humanos en general y en el contexto de las actividades económicas en concreto, donde la Lex Mercatoria es la que rige la lógica y las prioridades de las actividades que se desarrollan, fortaleciendo ciertas relaciones de poder y también reforzando las discriminaciones por múltiples causas: edad, origen, situación migratoria, identidad de género y sexual, orientación sexual, discapacidad, etc.

De esta manera, el primer paso que habría que dar para medir el cumplimiento de los derechos humanos por parte de las empresas es, como lo expresa John G. Ruggie, evaluar aquellos cambios que han surgido producto de la aceptación que han tenido los PR, identificando además hasta qué punto esos cambios han sido limitados⁶⁰.

⁶⁰ “In short, Human Rights Council endorsement of the Guiding Principles has generated a wide array of implementation measures, national and international, public and private. But no systematic assessment is available of overall results to date. There are only anecdotal fragments, which may merely reflect observers’ prior preferences. The Council’s considerations of where and how it can strengthen its own 2011 implementation agenda should be informed by a more robust evidentiary basis—even more so if discussion of a possible future treaty process may be involved. Therefore, my first suggestion is that the Council arrange for an assessment of major changes in policies and practices that have resulted from the uptake of the GPs, and where such efforts are falling short”.

<https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/ruggie-on-un-business-human-rights-treaty-jan-2014.pdf>

Beneficios, dificultades y riesgo de la medición del cumplimiento de los derechos humanos

Ahora bien, sigue siendo imprescindible para respetar los derechos humanos por parte de las empresas y de sus actividades, implementar y aplicar instrumentos de medición. Estos instrumentos de medición a pesar de que pueden ser limitados, porque pueden tener sesgos de quien los construye y los aplica, también tienen beneficios y aplicaciones muy concretas, como nos propone de Felice:

The benefits of indicators mainly derive from the potential for standardization, aggregation and, ultimately, comparability (over time and across companies) of human rights information. The production of valid business and human rights indicators could be useful for:

- *companies that want to manage their human rights risks and track their progress in the implementation of the GPs;*
- *investors and consumers who wish to compare the human rights performance of different corporations;*
- *auditors who are asked to verify the accuracy of human rights policies and due-diligence processes;*
- *governments willing to adopt evidence-based protective measures;*
- *local communities that are concerned about the human rights footprint of the companies operating in their environs;*

- *human rights advocates who monitor the human rights impacts of corporate actors;*
- *researchers who are interested in exploring the drivers of responsible corporate behavior (de Felice, 2015).*

A pesar de todo, la medición en torno a los derechos humanos y su cumplimiento nunca ha sido una tarea fácil, y se complica cuando, como hemos visto en Capítulo II, se confrontan la Lex Mercatoria, que regula la actividad económica internacional, con el sistema internacional de los derechos humanos, que pone la atención en la protección de las personas y no únicamente en la producción económica. Además, es importante tener presente que las obligaciones de transparencia y los mecanismos de rendición de cuentas, son distintos entre entes privados y públicos.

Si en sí es difícil en cualquier contexto medir el cumplimiento de los derechos humanos, en este contexto es aún más difícil y los sistemas de medición que se construyan para medirlos tienen diferentes riesgos: por un lado, resultados inválidos, porque a partir de información parcial se quieren hacer generalizaciones, arrojando una imagen distorsionada del impacto de las actividades empresariales en el respeto de los derechos humanos. Esto trae inherente el riesgo de ocultar a las víctimas y por tanto paralizar su acción de denuncia, porque el problema se ve distorsionado y puede desempoderar a las víctimas de las violaciones de derechos humanos, pues el mismo contexto en el que suceden no se retrata como violatorio de derechos humanos (de Felice, 2015: 6). Lo que es más difícil de cuantificar y de observar puede entonces quedarse supeditado a la imagen que proyectan otras acciones, que pueden retratar la cara amable de las actividades económicas.

Cuantificar, poner la atención en un aspecto del problema, siempre ensombrece otros aspectos de ese mismo problema, los invisibiliza por lo menos en el momento en el que enfocamos la mirada a este aspecto que queremos cuantificar o valorar. Por ello, es importante contar con las voces de las personas afectadas por las actividades empresariales respecto a las garantías de sus derechos humanos.

Además de que los indicadores solamente ponen la atención en un aspecto de la problemática, al ser su expresión final un número, un porcentaje, un verbo o un sí o un no, la información que se ha recabado se simplifica y se estandariza cuando tiene que filtrarse por el indicador y se expresa en una forma no verbal que se sitúa en el extremo opuesto de una aproximación individual, personalizada, contextualizada y narrativa (de Felice, 2015: 10).

Los sistemas de medición sintetizan la información. Y al sintetizar, dejamos a un lado connotaciones, contextos, que en situaciones de violaciones de derechos humanos son indispensables para entender el por qué, el cómo se han llevado a cabo las violaciones, para poder corregir estas situaciones. De este modo, sintetizar información puede llevar a perder connotaciones muchas veces indispensables para visibilizar la violación a derechos humanos, las repeticiones de estas violaciones, cómo éstas impactan de manera diferenciada a mujeres y hombres, a comunidades indígenas, a comunidades migrantes en migración forzada, ...

Ante estas dificultades, que encontramos al construir sistemas de medición respecto a las empresas y derechos humanos, deberíamos de tener en cuenta que todo sistema de medición, al querer ser una interpretación de la realidad, tiene sus limitaciones y también caerá en generalizaciones, que

algunas veces nos servirán, por ejemplo, para ver el comportamiento general respecto al trabajo de niñas y niños que tiene una empresa. Sin embargo, no servirá para analizar y para dar soluciones a casos específicos en países diferentes, o para tener una visión real del estado del arte del tema en un determinado contexto. Teniendo esto en cuenta, es indispensable que si se quiere erradicar las violaciones de los derechos humanos por parte de empresas y de sus actividades económicas, tenemos que pensar en cómo atender los casos particulares, cómo hacer que éstos tengan su espacio y visibilidad.

El espacio para atender y para revisar casos particulares, de Felice (2015) lo posiciona en un estado progresivo en lo referente al cumplimiento de los derechos humanos y a sus garantías por parte de las empresas. Se sitúa en el escenario de que una vez que las políticas y los instrumentos estén implementados, construir entre los diferentes grupos de personas interesadas y colectivos de interés (*stakeholders*) los sistemas de indicadores en donde situaciones en los que los derechos humanos se han violado queden reflejados.

Retos para crear un sistema de medición válido

Hemos considerado importante resaltar que, desde el momento en que políticas públicas y leyes nacionales se aprueban, obligando o alentando a las empresas a respetar los derechos humanos, hasta que las empresas trabajan con el objetivo último de garantizar los derechos tanto de una manera individual como colectiva, el sistema de medición de los derechos humanos en las empresas y en actividades económicas realizadas por las empresas, debe perfeccionarse y medir en cada fase diferentes aspectos, como vamos

a ver en el siguiente apartado. No obstante, desde que una empresa decide implementar cambios, de cualquier naturaleza para respetar los derechos humanos, tiene que considerar medir el impacto que esos cambios generan y de la misma manera, tiene que detenerse en reflexionar sobre al menos los siguientes aspectos:

- La importancia del contexto. Porque permite comprender la diversidad de medidas que se deben implementar en función de las distintas realidades sociales, económicas, culturales con las que interactúa la actividad empresarial, y de igual manera, permite conocer los verdaderos efectos -o ausencia de ellos- al aplicar las medidas, instrumentos o políticas de derechos humanos.
- La transparencia. “Any good measurement relies on good information. Unfortunately, all human rights data suffer from significant limitations” (de Felice, 2015: 36). Información comparable año con año, información contrastable (pública o accesible en línea por parte de las empresas) e información fidedigna, considerando la dificultad que existe para conocer la realidad sobre el efecto que tiene la actividad empresarial en el goce de los derechos humanos.

De la misma manera que el principio de transparencia y su aplicabilidad es indispensable para que la aplicación tenga el impacto deseado, también resulta indispensable si queremos corregir situaciones de discriminación y de violencia en cualquier ámbito de la vida y por cualquier motivo que se lleven a cabo. Por ejemplo, para poder diseñar medidas que mitiguen las desigualdades que se construyen a partir de una diferencia en el acceso a oportunidades en el entorno laboral a mujeres y a hombres, el principio de transparencia es fundamental.

En lo referente al cumplimiento de principios y leyes internacionales respecto a derechos humanos en el contexto de las empresas y de sus actividades empresariales, la transparencia en la información, además de ser imprescindible para diseñar herramientas de debida diligencia en materia de derechos humanos, requiere acompañarse del contexto en el que esta información se recoge y que ésta corresponda a la primera fuente, y por lo tanto se trate de información fidedigna.

- Evaluación previa de impactos negativos de las actividades empresariales sobre los derechos humanos: “The GPs [Guiding Principles, es decir Principios Rectores] require that, in order to account for how they address their human rights impacts, `business enterprises should be prepared to communicate this externally’. External reporting `should cover ... indicators concerning how enterprises identify and address adverse impacts on human rights”⁶¹ (de Felice, 2015: 12).
- Las personas académicas en el ámbito de los derechos humanos coinciden en que la claridad conceptual es un requisito fundamental para una medición adecuada: “careful conceptualization is not an afterthought. If one’s measure is not carefully conceptualized, it will likely suffer grave risks to validity, no matter how artfully it is later operationalized” (de Felice, 2015: 28).

Tres categorías de indicadores de empresas y derechos humanos

Teniendo en cuenta estos retos o cuestionamientos, vamos a seguir la propuesta de de Felice, en donde distingue tres categorías de indicadores de

⁶¹ Hace referencia a ONU, 2011, *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations*. “Protect, Respect and Remedy” Framework, supra note 4, GP 21.

empresas y derechos humanos: la referente a los reglamentos, la referente al proceso y como tercero, a los indicadores de impacto.

Estas tres categorías se podrían entender como un *continuum*, ya que el primer paso es adoptar reglamentos y normas al interior de las empresas para modificar y corregir comportamientos, maneras de hacer de las empresas, para luego poder generar procesos y también revisar procesos que no estén funcionando adecuadamente, con el objetivo de erradicar las posibles violaciones de derechos humanos.

Los indicadores referentes a los reglamentos miden hasta dónde tienen las empresas el compromiso de respetar los derechos humanos y qué cambios están dispuestas a realizar para ello. Los posicionamientos en torno a los reglamentos que se han adoptado al interior de las empresas normalmente se publicitan, son accesibles al público y todas las iniciativas al respecto incorporan una política de medición. A pesar de ello, los indicadores que se derivan de los instrumentos de medición no suelen estar completamente alineados a los PR y normalmente suelen estar enmarcados en opciones binarias y excluyentes: las empresas los adoptan o no los adoptan (de Felice, 2015: 23).

Entre los indicadores de proceso, se contemplaría los de debida diligencia y también los mecanismos para mitigar, remediar y reparar los daños causados por el incumplimiento de la debida diligencia para garantizar los derechos humanos por parte de las empresas y sus actividades empresariales. De Felice explica que este tipo de indicadores miden dos escalas: “Process indicators can assess inputs (that is, the financial, human, material, technological and information resources used for the process) or outputs (that is, the actual completion of activities)” (de Felice, 2015: 26).

Por último, los indicadores de impacto se concentran en las consecuencias adversas que pudieran ocasionar las empresas y sus actividades sobre los derechos humanos. En este sentido, la responsabilidad de respetar los derechos humanos se lleva a cabo a través de las siguientes acciones por parte de las empresas: “(a) avoid causing or contributing to adverse human rights impacts through their own activities, and address such impacts when they occur; (b) seek to prevent or mitigate adverse human rights impacts that are directly linked to their operations, products or services by their business relationships, even if they have not contributed to those impacts” (de Felice, 2015: 26-27); a las que podríamos agregar la siguiente acción: (c) establecer medidas y mecanismos de reclamación y reparación eficaces, siguiendo los estándares internacionales en la materia.

Esta tercera clase de indicadores deben de modificar la conducta empresarial y por lo tanto cambiar comportamientos empresariales a futuro. Sería el último peldaño en el escenario óptimo, donde a través de la aplicación de un sistema de indicadores se incide en cambiar la realidad para no solamente respetar los derechos humanos, sino garantizar que éstos se cumplan. Pero siempre entendiendo con claridad que los indicadores y los sistemas de indicadores son herramientas y no fines en sí mismo.

Medición aplicada al estudio de las empresas internacionalizadas en Oñati

Teniendo en cuentas las consideraciones vistas hasta al momento, y poniendo la atención en nuestro contexto: en el Estado español el Plan Nacional de Acción se aprobó en el año 2017 y la Comisión de seguimiento del Plan Nacional está aún por definir las fichas de seguimiento, por lo que hasta la fecha no hemos podido tener acceso ni a las fichas de seguimiento ni

tampoco a los indicadores; y a nivel de la CAPV, como lo hemos indicado en los capítulos anteriores, no se cuenta con un Plan Vasco en la materia por el momento; en estas circunstancias, hemos optado por consultar y adaptar a nuestro contexto la literatura en torno a los sistemas de indicadores que miden el cumplimiento de los derechos humanos y las empresas. Asimismo, se optó por fijar la atención sobre las dificultades y retos que los sistemas de medición nos ofrecen para poder reflexionar sobre qué sistema de medición pudiera ser el más adecuado aquí, en el contexto de la CAPV, en el momento actual.

A tres años de la publicación del Plan Nacional de Acción, lo que se ha considerado más adecuado es ceñirnos al primer nivel de los sistemas de medición que nos comentaba de Felice (2015), y de esta manera ver si las empresas han incorporado reglamentos o normativas que las encaminen a respetar los derechos humanos en sus actividades empresariales. Para ello, el sistema de medición va a ser binario en su mayor parte, y lo hemos plasmado en una encuesta de 27 preguntas que se han realizado a las empresas que han querido participar en este mapeo del estado de la cuestión de los derechos humanos y empresas.

Consideramos que hablar de diagnóstico todavía puede ser demasiado pronto y también precipitado, porque si bien algunas las empresas con las que se ha contactado conocen el Plan Nacional, su no obligatoriedad y la ausencia por parte de las administraciones públicas estatales, autonómica, forales o municipales, de herramientas que ayuden a aterrizar o añadirle una dosis de presión para su cumplimiento al igual que un plan de difusión y de formación en la materia de referencia, hacen en muchos casos difícil que las empresas modifiquen y construyan reglamentos internos y planes al interior para poder dar cumplimiento a un Plan de Acción no obligatorio.

El cuestionario lo componen 27 preguntas que hacen referencia específicamente al apartado II de los PR que se refiere a la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Concretamente, como ya se mencionó, las preguntas de la encuesta se han derivado de los Principios Fundacionales y de los Principios Operativos de este apartado, se trata de cinco Principios Fundacionales (del Principio 11 al 15), y nueve Principios Operativos (del principio 16 al 24), que se refieren al *compromiso político, la debida diligencia en materia de derechos humanos, reparación, y cuestiones de contexto* (ONU, 2011). El objetivo del cuestionario es dar a las empresas herramientas para identificar en torno a qué Principios Rectores deben de trabajar con urgencia para corregir actividades que puedan vulnerar los derechos humanos de personas trabajadoras y de los entornos y comunidades donde estas empresas operan, tanto a nivel de la CAPV como a nivel internacional.

No quisiéramos finalizar este apartado de la investigación sin mencionar que hoy en día existen diferentes herramientas de medición en lo que se refiere a las empresas y los derechos humanos, y que están construidas desde diferentes ámbitos: instituciones internacionales, gobiernos nacionales, empresas, organizaciones de la sociedad civil, comunidades,... Damiano de Felice en su artículo “Business and Human Rights Indicators to Measure the Corporate Responsibility to Respect: Challenges and Opportunities” (2015) recoge diferentes sistemas de medición teniendo como referencia la institución que las realiza pero también el enfoque desde el cual se realizan.

Por otro lado, es de destacar la labor que desde el año 2005 está realizando el Instituto Danés de Derechos Humanos a través de su herramienta *Human*

Rights Compliance Assessment (HRCA), el cual construyó una herramienta de medición que se actualiza anualmente con la contribución que ofrecen las empresas en su experiencia de aplicar la misma herramienta y también con las aportaciones de organizaciones de derechos humanos. Como lo explican en su página web: “La herramienta funciona a partir de una base de datos que contiene más de 350 preguntas y 1.000 indicadores de derechos humanos⁶², y se ha desarrollado a partir de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de los Pactos Internacionales de 1966 y de más de 80 tratados y convenios relevantes sobre este tema. La HRCA se presenta como un programa informático interactivo y permitirá a cada empresa seleccionar y modificar la información de la base de datos para ajustarla a su tipo de negocio y a su área de actividad. Las normas y los indicadores se actualizan cada año a partir de los comentarios tanto de las empresas como de las organizaciones de derechos humanos. Esto permite garantizar que la herramienta trate los problemas reales a los que deben hacer frente las empresas y refleje los cambios/desarrollos en la legislación internacional sobre derechos humanos.”⁶³

La lógica de la herramienta es que siguiendo el contexto, la situación en la que se encuentra cada país y la implementación realizada previamente por parte de las empresas, se pueden elegir los indicadores que se quieren medir seleccionando las preguntas pertinentes y también los indicadores que se consideran relevantes. La herramienta puede ser utilizada por diferentes

⁶² “Indicators (are) divided into eight sections (1.-management, 2.-human resources, 3.- workplace health and safety, 4.- product quality and marketing, 6.- community impact, 7.- security arrangement, 8.-legal and government affairs and 8.- contractors and supply chain)”.
Ver: <https://www.business-humanrights.org/en/platform-for-human-rights-indicators-for-business-hrib>

⁶³Ver: https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/migrated/hrca_quick_check_spanish.pdf

agentes de interés, grupos de interés o *stakeholders*: empresas, gobiernos, colectivos afectados, organizaciones de la sociedad civil, ... al mismo tiempo que se va perfeccionando para responder de una manera más apropiada a las necesidades de los diferentes contextos en los que se aplica.

Por todo lo expresado anteriormente, a pesar de que la herramienta del Instituto Danés de Derechos Humanos se puede adecuar a cada contexto y construir una herramienta respecto a los componentes que se quieren evaluar, en tanto y cuanto la investigación que aquí se está realizando quiere verificar expresamente el cumplimiento o el incumplimiento de los PR por parte de empresas que están internacionalizadas y que tienen su sede principal o matriz en el municipio de Oñati, se ha considerado más apropiado realizar una encuesta que recoge los diferentes aspectos a los que hacen referencia los PR y se indague sobre su aplicabilidad a través de instrumentos que las empresas podrían desarrollar o implementar.

CAPÍTULO V

ANÁLISIS DE ENCUESTAS

A pesar de que este capítulo podría ser la clave central, el corazón de la investigación, queremos aclarar que sin el trabajo realizado tanto a nivel teórico, desde la academia, ni sin las iniciativas, estudios y análisis llevados a cabo por asociaciones de la organización civil y de desarrollo, era imposible llegar a este punto: al de pedir a empresas que contesten una encuesta en torno al cumplimiento de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos.

Han sido necesarios años de trabajo para poner este tema encima de la mesa y que la sociedad vea la urgente necesidad de que las empresas vascas cumplan con los derechos humanos tanto en nuestro territorio como en sus actividades en otros países. Si para el cumplimiento de los derechos humanos las empresas necesitan herramientas que guíen y garanticen el cumplimiento de los derechos humanos, tendremos que trabajar conjuntamente en el diseño y la implementación de las herramientas, al mismo tiempo que vigilar la correcta implementación y la evaluación de ellas.

Hoy más que nunca, la sociedad necesita que las empresas cambien el foco de sus prioridades. Además de las crisis económicas, las crisis de cuidados nos ponen la urgencia en resolver necesidades a escala humana (Pérez Orozco, 2011; Herrero, 2018), y lo humano nos lleva a entender que, para sujetarlo, para sostenerlo, se necesita una cohesión social sólida, duradera y

con modos de relación igualitarios y con principios de cuidado mutuo y permanente. Ante esta situación, las empresas son parte importante de una gobernanza social y tienen la corresponsabilidad junto con otras instituciones públicas, de trabajar para una sociedad justa y sostenible medioambiental, económica y socialmente.

Recapitulando ahora la información ofrecida en la introducción de este trabajo, de las 9 empresas identificadas como internacionalizadas con sede principal en Oñati, finalmente 4 de ellas han respondido al cuestionario que se les ha proporcionado. Mientras que una de ellas ha decidido expresamente no participar en el estudio, otra, alegando problemas en su organización no ha podido participar. De las tres restantes, a pesar de que en un principio indicaron el interés por participar, no se han obtenido las respuestas al cuestionario al finalizar esta investigación.

Siendo esta la realidad que tenemos entre manos, a pesar de que 4 de las 9 empresas hayan respondido, y dado el sentido de las respuestas obtenidas, que no se distancian mucho unas de otras, creemos que la información recabada a través de las encuestas es suficiente para realizar un diagnóstico general: esto es, ofrecer un estado de la cuestión y plantear o proponer líneas de acción que se podrían materializar con acciones o decisiones llevadas a cabo a nivel municipal.

Como hemos mencionado previamente, las 27 preguntas que forman la encuesta hacen referencia específicamente al apartado II de los PR, que se refiere a la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Concretamente las preguntas de la encuesta se han derivado de los Principios Fundacionales y de los Principios Operativos de este apartado.

De igual manera, se ha tomado en consideración el Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos, en tanto que se trata del referente en el Estado Español y la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, de Información no Financiera (Ver Anexo 1).

Es de mencionar que no se ha solicitado documentación probatoria de las respuestas que se han planteado a las empresas. De esta manera, la buena fe, la sinceridad y la colaboración ofrecida por las diferentes empresas a la hora de obtener información y poder desarrollar este estudio, se han considerado suficientes para tomar las respuestas como válidas y verdaderas.

Otro punto a destacar, antes de pasar a analizar las respuestas a las diferentes preguntas de la encuesta, es que dado que la investigación durante todo su proceso garantizaba confidencialidad en relación a la información que las empresas han proporcionado, y tomando en cuenta que el universo de las empresas internacionalizadas que tienen como sede principal Oñati y cuentan con al menos una filial en el extranjero, es reducido, se ha optado por no dar los nombres de las empresas que han contestado las preguntas.

Como hemos mencionado, se han recibido las respuestas de 4 empresas. También hay que poner sobre la mesa, que una de las empresas que expresamente no ha querido participar, cuenta con su política de responsabilidad social publicada en su página web en la que dedica un epígrafe al respeto de los derechos humanos. No obstante, hemos respetado su decisión de no participar en el estudio y no vamos a tomar en cuenta la

información que podríamos derivar de este documento publicado que se encuentra en su página web.

Con el objetivo de construir un diagnóstico en lo referente al respeto de los derechos humanos por parte de las empresas que han respondido el cuestionario, vamos a agrupar las respuestas en epígrafes, que corresponderían en su mayoría a los bloques de preguntas que contiene la encuesta:

Obligaciones generales y debida diligencia en materia de derechos humanos y empresas

Al preguntar a las empresas sobre si conocen los Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos de la ONU, la mayoría, 3 empresas de 4, han dicho no conocer dichos Principios y como consecuencia, al preguntarles si la empresa ha expresado su compromiso de respetar los derechos humanos mediante alguna declaración política/pública, 3 empresas han contestado que no. La empresa que ha contestado que sí conoce los Principios Rectores, ha realizado una declaración pública al respecto y los PR son la base de las políticas sobre la que se sustenta el sistema de gestión de la empresa. También se ha difundido la declaración internamente y entre los clientes que lo han solicitado. La declaración contempla a la cadena de suministro. En este caso, la aplicación de los PR se realiza a través de políticas del Buen Gobierno y el código de conducta empresarial.

Por otro lado, 3 empresas afirman cumplir con los ODS, mientras una cuarta nos comunica que se está trabajando en la estrategia para el cumplimiento

de los ODS. Dos empresas de las tres que dicen cumplir con los ODS evalúan el cumplimiento a través de mecanismos de medición y una no.

Tres empresas afirman que no conocen el Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos, y por tanto no se han desarrollado o adaptado herramientas para su cumplimiento. Una empresa dice dar seguimiento a los objetivos del Plan de Acción aunque no especifica de qué manera. Ninguna empresa ha tenido información sobre el Plan de Acción a través de una entidad gubernamental.

Al preguntarles sobre qué medidas, procedimientos o sistemas internos tiene la empresa para identificar, prevenir, mitigar y/o responder a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que pudieran provocar o contribuir a provocar, a través de sus actividades o como resultado de sus relaciones comerciales, tanto a nivel local, como en el extranjero, incluyendo, sedes, filiales e inversores, las respuestas han sido diversas: una empresa dice estar trabajando el proyecto de *compliance*; otra dice no tener sistematizadas las medidas; otra dice que se identifican consecuencias negativas a través de los ODS; y la cuarta empresa dice contar con las políticas de Buen Gobierno y el código de ética que expresamente se aplican a todas las empresas, tanto en Oñati como en el extranjero y en toda la cadena de suministro. Se deriva de las respuestas recibidas entonces que solamente 1 empresa aplica mecanismo que abarquen a toda la cadena de suministro y en todos los países donde opera.

En lo referente a la información no financiera, 3 de las cuatro empresas realizan dichos informes: la primera de estas empresas tiene los informes públicos, mientras que la segunda no los tiene públicos y la tercera los hará públicos a partir del próximo año (2021). Es importante destacar que la

información no financiera tiene como principio la transparencia de las acciones y omisiones empresariales, además que se espera que en sus informes las empresas expliquen de qué manera respetan los derechos humanos.

Ninguna de las 4 empresas de las que se han obtenido respuestas a la encuesta cuenta con algún tipo de certificación relacionada con los derechos humanos, como la Norma ISO 26000 en materia de Responsabilidad Social, o la certificación SA 8000 de responsabilidad social corporativa respecto a condiciones laborales y derechos del trabajador y trabajadora.

En lo referente a la pregunta de si la empresa aplica los principios de transparencia y protección de datos personales con respecto a información sobre la cadena de suministro, sueldos, y atención a casos de discriminación o acoso, las cuatro empresas han contestado que aplican los principios de transparencia y protección de datos personales.

En lo relativo a las auditorías sociales, solamente una de las 4 empresas realiza auditoría externa a la memoria de sostenibilidad.

Al preguntar si la empresa cuenta con un código de ética o código de conducta y también cuenta con una estructura dentro de la empresa que garantiza su cumplimiento: dos han contestado que están elaborando el instrumento mientras que una menciona que sí lo tiene y que tiene identificada a la estructura dentro de la empresa para garantizar el cumplimiento del instrumento. La cuarta empresa dice no contar con el instrumento.

A la pregunta de si la empresa elabora estudios o evaluaciones de impactos sociales, culturales, ambientales y a la salud al momento de desarrollar un

nuevo proyecto o construir una nueva planta o instalación, aún y cuando la normativa del país en el que se desarrolle no lo exija, la mitad de las empresas contestan que sí, es decir 2, y otras dos contestan que no.

Igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación

Respecto a estas temáticas, y siguiendo con las preguntas que las empresas encontraron en la encuesta, dos empresas afirman tener plan de igualdad, pero solamente una de ellas confirma que aplica el plan en sus filiales en el extranjero. Una empresa está en proceso de elaboración del plan, concretamente en la elaboración del diagnóstico, y la cuarta empresa tiene programado realizar el plan en el año 2021. Las dos empresas que en el momento de la encuesta contaban con plan de igualdad tiene dicho plan evaluado. Es de destacar que una empresa menciona que su plan ha sido revisado y completado en el año 2019.

En lo relativo a si existe protocolo que prevenga el acoso sexual: una empresa dice tenerlo en su sede principal y en las filiales; otra empresa dice tenerlo en su sede principal; una empresa afirma disponer de un procedimiento de resolución de conflictos, pero que será abordado de mejor manera con el proyecto de *compliance*; y por último la cuarta empresa dice no tener dicho protocolo, justamente la empresa que ha dicho que planea contar con un plan de igualdad para el año 2021.

En lo referente a medidas para la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar, 3 empresas mencionan tener medidas, pero solamente una de ellas las tiene en la sede principal y en sus filiales. Una empresa menciona no contar con medidas de conciliación, concretamente aquella que no tiene hoy en día un plan de igualdad.

Al preguntarles a las empresas sobre si cuentan con algún plan de inclusión y si dicho plan abarca a las actividades que se desarrollan en otros países, solamente una empresa menciona que cuenta con uno, el cual abarca a todas sus filiales.

Cuando hemos solicitado información sobre planes o estrategias que busquen erradicar cualquier tipo de práctica discriminatoria por razón de género, edad, origen étnico, raza, religión, discapacidad, afiliación política o sindical, orientación sexual, nacionalidad, estado civil, origen socioeconómico o por cualquier otra razón: una empresa ha dicho que cuenta con tal plan. Otras dos empresas han referido que cualquier tipo de discriminación se encuentra prohibido: una menciona los estatutos de la cooperativa y la otra que el mandato de no discriminar se encuentra en dentro de los principios que le rigen como cooperativa. La cuarta empresa no contesta a esta pregunta, y se entiende que no cuenta con una estrategia que erradique prácticas discriminatorias.

A la pregunta de si la empresa cuenta con alguna acción, plan, programa o estrategia que atienda el impacto de sus actividades o de sus relaciones comerciales, tanto a nivel local, como en el extranjero, sobre los derechos humanos de niñas y niños, solamente una empresa ha dicho expresamente que cuenta con alguna herramienta para tal fin.

En lo relativo a si conocen el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo y tienen en cuenta lo expresado en él, una empresa dice explícitamente que sí. Dos empresas dicen que no y una tercera no contesta, considerando que la respuesta de esta última es negativa.

Participación

Al preguntar si la empresa cuenta con metodologías y enfoques participativos al momento de diseñar y realizar sus estudios y evaluaciones de impacto, sus acciones sociales y/o mecanismos de gestión social, así como mecanismos de quejas o reclamación: una empresa dice que sí cuenta con mecanismo de participación, incluyendo un Canal Ético público y confidencial. Una empresa dice que en estos momentos se está valorando implementar un buzón de sugerencias. Otra empresa contesta que facilita la gestión participativa, la cual consiste en uno de los principios cooperativos que la rigen, concretamente el que se refiere a la *Participación en la gestión*. Mientras que una cuarta expresa que en tanto en cuanto es una cooperativa, las y los trabajadores son dueños de la empresa y por tanto participan en las decisiones y tienen medios para demostrar quejas y propuestas.

Medioambiente

En lo referente a certificaciones medioambientales, 3 de las 4 empresas dicen contar con por lo menos una certificación, mientras que la cuarta empresa dice estar elaborando un estudio de emisión y reducción de CO2.

Reparación

A la pregunta de si existen procedimientos internos cuando se identifica que alguna actividad de la empresa, o en el marco de sus relaciones comerciales y cadena de suministro, haya afectado a los derechos humanos de personas o comunidades, solamente una empresa afirma que cuenta con un mecanismo para el procedimiento interno de Compras, el cual contempla la sanción y eliminación del acuerdo de provisión de cualquier agente que

incumpla lo dictaminado en el Acuerdo de Colaboración. Las otras tres empresas no cuentan con mecanismos.

En lo referente a si en la empresa existen mecanismos de quejas o denuncias: una empresa dice que no; otra empresa contesta que sí; una tercera empresa dice que siendo cooperativa, tanto las y los socios como las y los trabajadores por cuenta ajena disponen de los órganos correspondientes para quejas y/o denuncias; y la cuarta empresa dice que las quejas y denuncias se gestionan a través del consejo social. Por otro lado, ninguna de las cuatro empresas ha tenido quejas o denuncias, en sede o filiales, en los últimos cinco años.

A la pregunta de si la empresa cuenta con mecanismos o políticas para la reparación en caso de afectaciones a derechos humanos de personas y/o comunidades, 3 empresas contestan que no, mientras que una contestó que cada queja o denuncia es atendida por miembros del Comité de Responsabilidad Civil Corporativa de manera confidencial, y se procede a estudiar y atender cada caso de manera individual, mientras que la existencia del mecanismo se da a conocer a través del Canal Ético que se encuentra publicado en la página web de la empresa.

Acción Social, inversión social y participación justa y equitativa de beneficios

En lo relativo a si la empresa tiene programas de acción social/inversión social/participación justa y equitativa de beneficios, tres empresas responden tener dichos programas a través de su grupo cooperativo. Además, una de las tres menciona que su Fundación revisa a qué fines se destinan las ayudas y que en otros países se dan ayudas a proyectos a través de una asociación. La cuarta empresa dice no tener programas para estos fines.

A la pregunta de si cuentan con algún documento o política que guíe las relaciones con las comunidades en donde se instalan: dos empresas dicen que no cuentan con instrumentos para tal fin; otra no responde, por lo que se deriva que tampoco cuenta con programas; y la cuarta afirma que participan activamente con la comunidad sin especificar si cuenta con algún instrumento.

Para finalizar con el cuestionario, se les preguntó si la empresa realiza donaciones y patrocinios y cómo se decide a quién se otorgan: una empresa responde que se realizan a través de la fundación de la empresa; la segunda dice que lo realiza a través de un fondo destinado a apoyar proyectos de transformación social; la tercera informa que el consejo rector decide a dónde destinar el dinero, y que este ejercicio se realiza constantemente pues existe una partida de dinero dedicada a ello; la cuarta empresa comunica que se realizan donaciones y patrocinios, pero no existe una directriz concreta que se aplique como guía para la elección de los mismos, aunque se procura apoyar a la comunidad local y a sus actividades.

Después de ir analizando las respuestas a las encuestas por las diferentes empresas, en las siguientes líneas vamos a tratar de derivar algunos puntos en común entre ellas y vamos a destacar las diferencias más relevantes que puedan existir entre las empresas, en todo momento, manteniendo la confidencialidad de las empresas y también de las personas que en nombre de la empresa respondieron.

Recapitulando lo relatado hasta este momento en este capítulo, es significativo que 3 de cuatro empresas no hayan oído hablar de los Principios Rectores y, por lo tanto, no apliquen cláusulas a sus contratos de la cadena de suministro para que respeten los derechos humanos. Sin embargo, a pesar de

no conocer lo PR, una empresa está desarrollando un mecanismo de *compliance* sin especificar si estará encaminada también a prevenir riesgos de violaciones de derechos humanos, pues más bien la empresa lo relaciona con el código de conducta y el canal ético que están desarrollando.

En líneas generales, existen disparidades entre los instrumentos para respetar los derechos humanos que se diseñan y se implementan en la sede principal y en las filiales en otros países. Esto, por sí mismo podría ser un riesgo para la violación de derechos humanos sobre todo en otros países, pues al no contar con instrumentos, se dificulta tener diagnósticos de aquellos países respecto a la igualdad entre mujeres y hombres, niveles y grupos discriminados, nivel de vulnerabilidad de diferentes colectivos sociales, falta de transparencia, etc.. Solamente una empresa ha afirmado recurrentemente aplicar los mismos instrumentos a que la ley obliga aquí, en otros países.

Que los códigos de ética o los códigos de conducta no existan en la mayoría de las empresas, a pesar de que en dos empresas se encuentran en elaboración, puede debilitar los valores que las empresas quieren transmitir, y afectar en la participación que las y los trabajadores tienen en diferentes estructuras de la empresa, además de que impide identificar si las personas se sienten discriminadas por diferentes razones: procedencia, estado civil, sexo, orientación sexual, discapacidad,...

Los planes de igualdad, una reivindicación desde el movimiento feminista por más de dos décadas, necesitan implementarse, evaluarse y coordinarse con otros instrumentos como el protocolo para prevenir el acoso sexual en el ámbito laboral y también con las medidas de conciliación para la vida laboral, personal y familiar. No podemos olvidar que las denuncias por acoso sexual tienen procesos de investigación diferente a lo que pueden tener otro tipo de

denuncias que se dan en el ámbito laboral y, por lo tanto los canales al uso de recepción de quejas y de investigación no pueden ser los que atiendan, investiguen y sancionen estas denuncias. En este sentido, las respuestas ponen en evidencia que, a pesar de los avances legislativos en Euskadi, aún falta mucho por hacer.

La participación en la gestión de la empresa para diseñar instrumentos que midan el impacto social, mecanismos de gestión social y mecanismos de quejas, en el caso las empresas que son cooperativas se presuponen por parte de las y los trabajadores, pero esto no se traduce en que las empresas implementen instrumentos efectivos para fortalecer la participación de otros agentes sociales susceptibles de verse afectados por la actividad empresarial.

En lo referente al medioambiente, el cumplimiento de certificaciones y también la puesta en marcha de estudios con el objetivo de perseguir mejoras del impacto de las actividades empresariales son un *continuum* en todas las empresas, aunque sorprendió que en un caso no se mencionara la existencia de alguna certificación en específico.

La reparación de los daños o violaciones respecto a los derechos humanos es una asignatura para mejorar por todas las empresas. Se necesitan diseñar mecanismos expresos para este fin.

En lo referente a la acción social, inversión social y participación justa y equitativa de los beneficios, la manera que tienen de abordar estas cuestiones es diferente en cada una de las empresas. En el caso de tres empresas, hay que destacar que en el caso de las empresas filiales que no se encuentran en Oñati, no queda claro la inversión social que se lleva a cabo ni tampoco la participación de los beneficios. De las respuestas se deriva que en

las donaciones o patrocinios tampoco se cuenta con una planeación o líneas para realizarlas en ninguna de las cuatro empresas.

A lo largo de las encuestas, un término que ha creado continuamente confusión es el término de sostenibilidad. Este término solamente es entendido en su componente medioambiental, por lo que hace muy difícil determinar la interrelación que ésta tiene con la sostenibilidad económica y la sostenibilidad social. Por lo tanto, nubla la necesidad de poner la atención en los derechos humanos que son indispensables para que la sostenibilidad sea una realidad. Las tres dimensiones son intrínsecas al concepto de sostenibilidad, es decir, son indivisibles, por lo que no se puede hablar de sostenibilidad sin contemplar los tres componentes.

Hoy, más que en ningún momento anterior, tenemos urgentemente que considerar la sostenibilidad a través de sus tres dimensiones. Bajo esta perspectiva, la sostenibilidad, a través de sus tres dimensiones con un enfoque de derechos, nos impulsa a trabajar a la escala humana que nos conecta con las personas trabajadoras por un lado y por otro lado con las personas que viven en el entorno donde la empresa se sitúa, incluyendo el entorno en sus dimensiones medioambientales, económicas y sociales-culturales. Esta posición consciente de las empresas hace visibles a las comunidades, a sus necesidades e impulsa el trabajar por una cohesión social, que pone la vida en el centro y que cuida de una manera coordinada y comunitaria por la vida, considerando el cuidado del medioambiente y el reparto justo de la economía con los servicios sociales y sanitarios que de ello deriva, como algo imprescindible.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES

Como conclusiones de este estudio, si bien no hemos estudiado experiencias que podrían ser referencia en el contexto de la CAPV, donde desde el nivel municipal se implementen medidas y se incentive que las empresas emplazadas en el municipio respeten los derechos humanos, se considera que las estrategias y metodologías de trabajo que se pueden desarrollar desde la gobernanza a nivel municipal, pueden tener un impacto muy positivo en el cumplimiento de los derechos humanos a nivel de las empresa.

Por un lado, porque la observancia social al cumplimiento de la sostenibilidad se está incorporando a nivel municipal a través de Udalsare 2030, que se está desarrollando para tal fin, e implicando la observación y el monitoreo por parte de la población de que las y los diferentes sujetos que conformamos la sociedad demos pasos acertados hacia la sostenibilidad. De esta manera, el crear estrategias para visibilizar las tres dimensiones de sostenibilidad, sería una estrategia importante. Tenemos también la red Debagoiena 2030 que se presenta de la siguiente manera en la página web: “Debagoiena sólo puede afrontar el reto de llevar a cabo la transición hacia un Debagoiena inteligente, inclusivo y climáticamente neutro a través de la cooperación. Las instituciones públicas, los agentes económicos, los agentes de conocimiento y la sociedad civil debemos actuar conjuntamente sobre la base de un diagnóstico y una

agenda compartidos, en un esfuerzo por buscar una solución a los problemas complejos que tenemos.”⁶⁴

Por otro lado, en materia de derechos humanos, de cumplimiento internacional, necesita de su observancia a diversos niveles de gobierno. El municipal, el nivel comunitario, es imprescindible para que esta observancia sea real. A fin de cuentas, las empresas son parte de la comunidad de donde surgen y donde emplean a mucha gente. Si esto lo trasladamos a comunidades y a comarcas con una gran tradición cooperativista, que se encuentran en una relación más estrecha con el entorno, las demandas que desde el nivel municipal y desde la comunidad se les hace a las empresas, deberían tener un mayor impacto. De esta manera, los municipios podría ser coordinadores e impulsores de las peticiones a las empresas.

En este sentido, es muy importante el primer paso que ha dado el Ayuntamiento de Oñati al impulsar la elaboración de un diagnóstico para saber el grado de cumplimiento que las empresas internacionalizadas que se encuentran en su territorio hacia los derechos humanos.

A continuación, se van a apuntar algunas propuestas muy concretas que pudiera llevar a cabo el Ayuntamiento de Oñati para impulsar y exigir el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas cuya sede principal se encuentra emplazada en su territorio, y que abonarían al cumplimiento de las obligaciones estatales que indican los Principios Rectores:

- a) Siguiendo con el rol del Ayuntamiento como observador del cumplimiento de los derechos humanos por parte de las empresas,

⁶⁴ <https://debagoiena2030.eus/es/red-de-colaboracion/>

éste podría otorgar un sello municipal que certifique a las empresas que cumplen con tener una política de respeto a los derechos humanos -la cual deberá ser pública y en constante evaluación- y que manifiesten públicamente su compromiso con el cumplimiento de los PR. Esta propuesta se podría implementar también a nivel comarcal a través de la oficina comarcal de desarrollo, y pudiera contar con el apoyo y soporte de la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

- b) Se pueden promover encuentros en el municipio o a nivel comarcal, con gente que trabaja en otros países en las mismas empresas en torno a la temática de los derechos humanos y la actividad empresarial. Estas podrían ser unas jornadas de intercambio cultural y de conocimiento y un encuentro entre diferentes personas de diferentes países a las que les une el trabajar en la misma empresa, cuya sede principal se encuentra en la comarca.
- c) Desde el Ayuntamiento y la oficina de desarrollo comarcal, se pueden ofrecer cursos de formación en torno al respeto de los derechos humanos y las actividades empresariales, clarificando qué es lo que se espera de ellas a partir de lo establecido en los PR, y promoviendo el intercambio de buenas prácticas.
- d) En el Ayuntamiento y la oficina de desarrollo comarcal se pueden recibir quejas y denuncias de violaciones a los derechos humanos por parte de las empresas, para que estas instituciones coordinen su atención con un futuro Centro de Empresas y Derechos Humanos a nivel de la CAPV, a fin de prevenir, investigar, castigar y reparar posibles abusos.
- e) Incorporar cláusulas en los concursos públicos municipales donde el respetar a los derechos humanos e implementar medidas que

garanticen el respeto de los derechos humanos tanto en la empresa sede principal como en filiales en el extranjero, sea un requisito. Estas cláusulas van a permitir que las empresas hagan transparentes sus acciones, medidas y planes para garantizar el respeto de los derechos humanos en Oñati y en otros países.

- f) Incorporar cláusulas o apartados en la convocatorias de ayudas y apoyos al sector privado que ponga en marcha el Ayuntamiento, que contemplen como requisito la existencia de políticas de respeto a los derechos humanos, y se exija la incorporación de medidas de debida diligencia en materia de derechos humanos dentro del diseño de los proyectos o actividades que solicitan el apoyo. Especialmente aquellos que impliquen actividades que por su naturaleza o por el contexto en el que se desarrollan, pueden significar un riesgo en la materia.
- g) Al igual que se les exige a través de normativa medioambiental a las empresas un retorno medioambiental, también pedirles un retorno social y económico. A través de las redes municipales y comarcales por el cumplimiento de los ODS se pueden trabajar estrategias conjuntas en este sentido.
- h) El Ayuntamiento puede crear un portal específico en internet sobre derechos humanos y empresas, en el que se presente información específica sobre el estado del arte en Oñati, así como información pública y sistematizada en relación a las empresas domiciliadas en el municipio. Se podrían difundir buenas prácticas e incluir información relacionada con algunas de las recomendaciones hechas.

Bibliografía:

Agirre Kerexeta, I., “El fenómeno industrial en Euskadi”, Universidad de Deusto,
<http://www.ingeba.org/lurralde/lurranet/lur16/16agirre/16aguirre.htm>.

Amnesty International (2017) *A Criminal Enterprise? Shell's involvement in human rights violations in Nigeria in the 1990's*. London: Amnesty International.

Aragón Amonarriz, C., Iturrioz Landart, C. & Narvaiza Cantin, L. (2017) “Cooperative proactive social responsibility in crisis time: how to behave?”. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, N.º 123, pp. 7-36.

Argituz (2017) “Empresas y derechos humanos en la CAPV. Informe de conclusiones preliminares del pre-diagnóstico”.

Argituz (2019) “Empresas y derechos humanos en la CAPV”.

Backer, L. C. (2016) “Governance polycentrism or regulated self-regulation”. En K. Blome, A. Fischer-Lescano, H. Franzki, N. Markard, & S. Oeter (Eds.), *Contested Regime Collisions: Norm Fragmentation in World Society* (pp. 198-225). Cambridge: Cambridge University Press.

Backer, L. C. (2018) “De los Principios Rectores a las organizaciones interpretativas El desarrollo de un marco para aplicarlos a los conflictos que institucionalizan el activismo de la sociedad civil”. En Rodríguez Garavito, César (Ed.), *Empresas y derechos humanos en el siglo XXI*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.

Bakaikoa, Baleren, Jon Morandeira (2012) “El cooperativismo vasco y las políticas públicas”, *Revista Ekonomiaz*, N.º 79.

Basque Trade & investment (2019) “Basque Trade & Investment, la puerta a la internacionalización de las empresas vascas”,
<https://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/-/noticia/2019/basquetrade-investment-la-puerta-a-la-internacionalizacion-de-las-empresas-vascas/>.

Beristain, Carlos Martín, Páez Rovira, Darío y Fernández, Itziar (2009) *Las palabras de la selva: Estudio psicosocial del impacto de las explotaciones petroleras de Texaco en las comunidades amazónicas de Ecuador*. Bilbao: Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional, Instituto Hegoa – UPV/EHU.

Cernea, Michael M. (Coord.) (1995) *Primero la gente, variables sociológicas en el desarrollo rural*. México: Fondo de Cultura Económica.

Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, <https://www.csce-ekgk.coop/es/institucion/historia/>.

Coordinadora de ONGD Euskadi (2017) “Coherencia de políticas para el desarrollo: Análisis de la política de internacionalización empresarial del Gobierno Vasco”, Bilbo.

Corporación Mondragón “Historia de la Corporación Mondragon” <https://www.mondragon-corporation.com/es/?s=historia>.

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2012) “Caso del Pueblo Indígena Kichwa de Sarayaku. Vs. Ecuador. Fondo y Reparaciones”. Sentencia del 27 de junio de 2012. Serie C., No. 245.

Debagoienako Mankomunitatea, <https://www.debagoiena.eus/es/agencia-de-desarrollo/empresas/introducci%C3%B3n>.

Debagoienako Mankomnitatea, “Desarrollo sostenible”, <https://www.debagoiena.eus/es/agencia-de-desarrollo/empresas/desarrollo-sostenible/energia-eraginkortasuna-industrian>.

Debagoienako Mankomunitatea, “Lurralde Garapena: Industria 4.0”, <https://www.debagoiena.eus/es/agencia-de-desarrollo/empresas/introducci%C3%B3n>.

Diez-Cañamero, B., Bishara T., Otegi-Laso, J. R., Minguez, R. & Fernández, J. M. (2020) “Measurement of Corporate Sustainability Indexes, Rankings and Ratings”. *Sustainability*, 12(5): 2153.

Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras (2017) “Plan de Internacionalización Empresarial 2017-2020”. Gasteiz: Viceconsejería de Industria, Gobierno Vasco.

Dirección de Economía y Planificación (2019) “Informe anual de la economía vasca 2019”, Gasteiz: Departamento de Hacienda y Economía, Gobierno Vasco.

https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/informe_anual_2015/es_publica/adjuntos/2019_castellano.pdf.

Egija-Olaizola, A., Pérez de Mendiguren, J. C. & Villalba-Eguiluz, U. (2020) “Convergences between the Social and Solidarity Economy and Sustainable Development Goals: Case Study in the Basque Country”. *Sustainability* 12(13): 5435; doi: 10.3390/su12135435.

“El 60% de la industria vasca es de sectores innovadores” (2016), Sección Economía, Cinco Días, https://cincodias.elpais.com/cincodias/2016/11/25/economia/1480088633_542063.html.

Euskadi Parke Teknologikoa “Euskadi en cifras”, <https://parke.eus/es/quienes-somos/euskadi-en-cifras/>.

Eustat, “Panorama de la Industria Vasca 2020” https://www.eustat.eus/elementos/Panorama-de-la-Industria-Vasca-2020/inf0017177_c.pdf

Hernández Zubizarreta, Juan (2009) *Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos: historia de una asimetría normativa. De la responsabilidad social corporativa a las redes contrahegemónicas transnacionales*. Bilbao: Hegoa-OMAL.

Hernández Zubizarreta, Juan, (2019) *Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos: historia de una asimetría normativa*. Bilbo: Hegoa.

Hernández Zubizarreta, J. (2012) “Empresa vasca: internacionalización y derechos humanos”, https://www.cadtm.org/spip.php?page=imprimer&id_article=8674.

Herrero, Yayo (2018) “Sostener la vida en un planeta con los límites superados, *Nuestra Bandera: Revista de debate político*, N°240, pp. 50-56.

Instituto Interamericano de Derechos Humanos (2017) *Derechos Humanos y Empresas: Reflexiones desde América Latina*. San José, C.R.: IIDH.

Keohane, R. y D. Victor (2011) “The Regime Complex for Climate Change”, *Perspectives on Politics*, 9(1).

Navarro Arancegui, M., Sabalza Laskurain, X. (2016) “Reflexiones sobre la Industria 4.0 desde el caso vasco”, *Renacimiento industrial, manufactura avanzada y servitización*, *Revista Ekonomiaz*, N.º 89.

ONU (2011) “Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para ‘proteger, respetar y remediar’”. HR/PUB/11/04, Ginebra y Nueva York: ONU.

Pérez Orozo, Amaia (2011) “Crisis multidimensional y sostenibilidad de la vida”, *Investigaciones Feministas*, N° 2 pp. 29-56.

Retolaza, J. L., Ruiz, M. & San Jose, L. (2008) “Solidarity-based economy in Spain: A corporate social responsibility perspective”. *European Journal of Social Sciences*, Volume 5, Number 4.

Rodríguez Garavito, C. (Ed.) (2018) *Empresas y derechos humanos en el siglo XXI*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.

Ruggie, J. G. (2011) “Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas”, Organización de las Naciones Unidas, del 21 de marzo de 2011, al Consejo de Derechos Humanos. A/HRC/17/31.

Ruggie, J. G. (2014) “A UN Business and Human Rights Treaty?”, *An Issues Brief by John G. Ruggie*, Harvard Kennedy School.

Ruggie, J. G. (2018) “¿Jerarquía o ecosistema? La regulación de los riesgos relativos a los derechos humanos provenientes de las empresas multinacionales”. En Rodríguez Garavito, César (Ed.) (2018).

Empresas y derechos humanos en el siglo XXI (pp. 75-97). 1ª Ed.- Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.

Sainz, M. A. & Valle K. X. A. (2016) “Nuevo estilo de relaciones (NER): una realidad organizativa en el País Vasco basada en personas comprometidas con la sociedad para promover un desarrollo humano, justo y sostenible, más allá de la responsabilidad social corporativa (RSC)”. *Cuadernos del CLAEH*, 35 (103), 81-110.

Universidad de Deusto (2019) “Informe de Competitividad del País Vasco 2019: Orkestra plantea la necesidad de acelerar la transformación económica y empresarial de Euskadi”, <https://www.deusto.es/cs/Satellite/deusto/es/universidad-deusto/vive-deusto/informe-de-competitividad-del-pais-vasco-2019-orkestra-plantea-la-necesidad-de-acelerar-la-transformacion-economica-y-empresarial-de-euskadi/noticia>.

Urteaga, E., (2015) “Las empresas vascas en China y la política de internacionalización del gobierno vasco”, *Revista Internacional de Organizaciones*, nº. 15, pp. 117-139.

Valdaliso Gago, J. M., (2013) “Las estrategias de desarrollo económico del País Vasco: una perspectiva histórica”, *Revista Ekonomiaz*, nº. 83.

Vannuchi, Paulo (2017) “Prefacio”. En Instituto Interamericano de Derechos Humanos, *Derechos Humanos y Empresas: Reflexiones desde América Latina*. San José, C.R.: IIDH.

Vargas, M. (2017), “Las empresas vascas se suben a la ola 4.0 que impulsa el faro institucional”, *Actualidad económica*, Madrid.

ANEXO 1

Investigación:

Puesta en práctica de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU en la actividad industrial del municipio de Oñati, Gipuzkoa

Maidier Zilbeti

Encuesta sobre Derechos Humanos y Empresas

Introducción

La presente investigación busca mostrar cómo las actividades industriales con sede en el municipio de Oñati, han implementado los Principios Rectores de derechos humanos y empresas de la ONU, tanto de forma explícita como de manera implícita, en sus actividades y desarrollo.

Agradecemos enormemente su colaboración para el desarrollo de esta investigación, pues sin la colaboración y participación de las empresas, sería imposible realizarla. En este sentido, cabe señalar que toda la información que se provea en el marco de esta investigación, será bajo el completo anonimato, tanto de quién proporciona la información, como de la empresa a la que pertenece la información. Se busca conocer el estado del arte en el municipio de Oñati, y no el estado del arte en cada una de las empresas.

Finalmente, los resultados de esta investigación abonarán a que la industria oñatiarra avance en la consolidación de una actividad económica sostenible, asegurando la generación de riqueza y bienestar en todos los lugares en los que se instale. Es decir, generar rentabilidad a largo plazo, con justicia social y protección al medio ambiente. Como dice el informe Derechos del Niño y Principios Empresariales, de UNICEF, Save de Children y The Global Compact, “trabajar en favor de la infancia [podríamos decir en favor de los derechos humanos] ayuda a construir comunidades sólidas y bien educadas, que son vitales para un entorno empresarial estable, sostenible e inclusivo”.

Datos generales

Nombre de la persona que responde la encuesta:

Empresa/Institución:

Cargo:

Fecha:

Lugar de la entrevista:

I. Información general

a. ¿Cuál es el nombre de la empresa?

b. ¿Cuál es el año de fundación de la empresa?

c. ¿Cuál es el número total de empleados (aproximado) de la empresa en 2019?

d. ¿En qué países la empresa tiene operaciones o proyectos en funcionamiento, incluyendo aquellos con oficinas y/o plantas de producción, y desde qué fecha?

II. Obligaciones generales y debida diligencia en materia de derechos humanos y empresas

1. ¿La empresa ha expresado su compromiso de respetar los derechos humanos mediante alguna declaración política/pública?. En caso de ser afirmativa la respuesta:

i. ¿A qué nivel directivo fue aprobada dicho compromiso?

ii. ¿Para su elaboración contó con asesoría externa o interna especializada?

iii. ¿Se refiere a su personal, socios y cualquier parte involucrada con sus operaciones, productos o servicios?

iv. ¿Es de carácter público y ha sido difundida internamente, así como con socios y partes interesadas?

v. ¿Se ve reflejada en políticas y procedimientos operacionales (por lo menos en algunos)?

2. ¿En la empresa se aplican los Principios Rectores de Derechos Humanos y Empresas de la ONU? En caso de ser afirmativa la respuesta:

i. ¿A través de qué documentos, políticas, protocolos y/o planes?

En caso de ser negativa:

ii. ¿Conoces dichos Principios Rectores?

iii. ¿Se ha discutido de qué manera darles cumplimiento en la empresa?

iv. ¿Alguien dentro de la empresa te ha hablado de ellos? ¿Quién?

3. ¿En la empresa se aplican los Objetivos de Desarrollo Sostenible de ONU (ODS)? En caso de ser afirmativa la respuesta:

i. ¿En qué instrumento(s) de la empresa se contemplan los ODS?

ii. ¿De qué manera se mide el cumplimiento de los ODS en la empresa?

4. ¿En la empresa se conoce el Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos?. En caso de ser afirmativa la respuesta:

i. ¿Se han desarrollado herramientas o estrategias para dar cumplimiento al Plan, como por ejemplo capacitaciones o informes?

ii. ¿Se tiene contacto con alguna entidad gubernamental para dar seguimiento al tema?

En caso de ser negativa la respuesta:

iii. ¿Alguna oficina gubernamental se ha acercado a la empresa para la implementación del Plan de Acción Nacional o en general respecto a la agenda de empresas y derechos humanos?

5. ¿Qué medidas, procedimientos o sistemas internos tiene la empresa para identificar, prevenir, mitigar y/o responder a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que pudieran provocar o contribuir a provocar, a través de sus actividades o como resultado de sus relaciones comerciales, tanto a nivel local, como en el extranjero (incluyendo sedes, filiales, inversiones)?

6. ¿Las medidas, procedimientos o sistemas internos a los que se refiere la pregunta anterior, consideran que toda la cadena de suministro cumpla con la debida diligencia en materia de derechos humanos? En caso de que la respuesta sea afirmativa, ¿de qué manera?

7. ¿La empresa elabora informes no financieros y diversidad, en sintonía con lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas en materia de información no financiera y diversidad, así como en la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo? ¿Sí, no y por qué? ¿Los hace públicos a través de su web o algún otro medio?

8. ¿La empresa cuenta con algún tipo de certificación relacionada con los derechos humanos, como la Norma ISO 26000 en materia de Responsabilidad Social, o la certificación SA 8000 de responsabilidad social corporativa respecto a condiciones laborales y derechos del trabajador? En caso de que la respuesta sea afirmativa:

i. ¿Cuáles son?

ii. ¿Aplican estas certificaciones a las actividades, oficinas y plantas en el extranjero?

9. ¿La empresa aplica los principios de transparencia y protección de datos personales con respecto a información sobre la cadena de suministro, sueldos, y atención a casos de discriminación o acoso?

10. ¿La empresa desarrolla procesos de auditoría social? En caso de que la respuesta sea afirmativa:

i. ¿En qué casos?

ii. ¿Con qué frecuencia?

iii. ¿Los desarrolla alguna entidad independiente?

11. ¿La empresa cuenta con algún código de autorregulación, como código de ética o código de conducta?. En caso de que la respuesta sea afirmativa:

i. ¿La empresa cuenta con un órgano o comité para garantizar el cumplimiento de dicho instrumento?

ii. ¿El código regula también las actividades en otros países? ¿Sí, no y por qué?

iii. ¿El documento es de carácter público?

12. ¿La empresa elabora estudios o evaluaciones de impactos sociales, culturales, ambientales y a la salud al momento de desarrollar un nuevo

proyecto o construir una nueva planta o instalación, aún y cuando la normativa del país en el que se desarrolle no lo exija?. En caso de que la respuesta sea afirmativa:

i. ¿Estos documentos se ponen a consideración de las comunidades y localidades potencialmente afectadas? ¿Sí, no y por qué?

III. Igualdad

13. ¿La empresa cuenta con plan de igualdad? En caso de que la respuesta sea afirmativa:

i. ¿Desde cuándo tiene el plan de igualdad?

ii. ¿El plan de igualdad se encuentra evaluado?

iii. ¿La empresa cuenta con un comité de igualdad y no discriminación que dé seguimiento al cumplimiento del plan?

iv. ¿El plan de igualdad abarca a las actividades que se desarrollan en otros países? ¿Sí, no y por qué?

14. ¿La empresa cuenta con algún protocolo para prevenir el acoso sexual?. En caso de que la respuesta sea afirmativa ¿Dicho protocolo abarca a las actividades que se desarrollan en otros países?

15. ¿La empresa cuenta con medidas de conciliación?. En caso de que la respuesta sea afirmativa ¿Dichas medidas abarcan a las actividades que se desarrollan en otros países?

IV. No discriminación

16. ¿La empresa cuenta con algún plan de inclusión? En caso de que la respuesta sea afirmativa: ¿Dicho plan abarca a las actividades que se desarrollan en otros países?

17. ¿La empresa cuenta con algún plan o estrategia que busque erradicar cualquier tipo de práctica discriminatoria por razón de género, edad, origen étnico, raza, religión, discapacidad, afiliación política o sindical, orientación sexual, nacionalidad, estado civil, origen socioeconómico o cualquier otra distinción personal?

18. ¿La empresa cuenta con alguna acción, plan, programa o estrategia que atienda el impacto de sus actividades o de sus relaciones comerciales, tanto a nivel local, como en el extranjero, sobre los derechos humanos de niñas y niños?

19. ¿La empresa conoce el Convenio 169 de la OIT sobre derechos de pueblos y comunidades indígenas, en función de sus actividades en otros países?. En caso de que la respuesta sea afirmativa ¿De qué manera toma en cuenta los derechos de dichos grupos en situación de vulnerabilidad al momento de desarrollar actividades en otros países?

V. Participación

20. ¿La empresa cuenta con metodologías y enfoques participativos al momento de diseñar y realizar sus estudios y evaluaciones de impacto, sus acciones sociales y/o mecanismos de gestión social, así como mecanismos de quejas o reclamación?

VI. Medio ambiente

21. ¿La empresa cuenta con alguna política medio ambiental más allá de lo que está estipulado en la ley, por ejemplo alguna certificación, o alguna medida especial frente al cambio climático? En caso de que la respuesta sea afirmativa, ¿Cuál es y qué la motivó?

VII. Reparación

22. ¿Qué procedimientos internos existen cuando se identifica que alguna actividad de la empresa, o en el marco de sus relaciones comerciales y cadena de suministro, haya afectado a los derechos humanos de personas o comunidades?

23. ¿La empresa cuenta con algún mecanismo de quejas o denuncias? En caso de que la respuesta sea afirmativa:

i. ¿Cómo se difunde entre la población dicho mecanismo?

ii. ¿Cuál es el procedimiento para la atención y resolución de quejas o denuncias?

iii. ¿Se contempla la participación de personas expertas independientes a fin de participar en la revisión de algún caso en específico?

iv. ¿Qué efectos tiene a nivel organizacional las resoluciones a los casos atendidos a través de estos mecanismos?

v. ¿La empresa ha tenido quejas o denuncias, en sede o filiales, en los últimos cinco años?

24. ¿La empresa cuenta con mecanismos o políticas para la reparación en caso de afectaciones a derechos humanos de personas y/o comunidades? En caso de que la respuesta sea afirmativa ¿En qué consisten dichos mecanismos o políticas?

VIII. Acción Social, inversión social y participación justa y equitativa de beneficios

25. ¿La empresa tiene programas de acción social/inversión social/participación justa y equitativa de beneficios (AS/IS/PJEB)? En caso de que la respuesta sea afirmativa:

i. ¿A qué se le da prioridad en los programas AS/IS/PJEB?

ii. ¿Se evalúan de manera participativa las necesidades de la sociedad y de las comunidades para el diseño de los programas de AS/IS/PJEB?

iii. ¿Aplica en todos los países en los que tienen actividad?

iv. ¿De qué manera se determinan los mecanismos para el reparto justo y equitativo de beneficios?

26. ¿Cómo son las relaciones con las comunidades en donde se instala la empresa?. ¿Tienen algún documento o política que guíe dichas relaciones?

27. ¿La empresa realiza donaciones y patrocinios? ¿Cómo se decide a quién se otorgan?