



CENTRO DE  
DERECHOS HUMANOS  
Y EMPRESAS

# PLANES NACIONALES DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS: *INPUTS* PARA LA REALIDAD BRASILEÑA

PARTE I: PERSPECTIVAS GENERALES ACERCA DE LOS PLANES  
NACIONALES DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

COORDINACIÓN DEL TRABAJO: **MANOELA CARNEIRO ROLAND**

SUPERVISIÓN DEL TRABAJO: **LUIZ CARLOS S. FARIA JR.**

INVESTIGADORES:

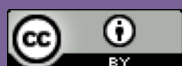
**ANA FIUZA SOARES**

**HUGO ROCHA NOGUEIRA**

**RAFAEL JORDAN**

**SARAH DE MELO SALLES**

Este trabajo está licenciado bajo una licencia  
Creative Commons Asignación 4.0 Internacional



## SUMÁRIO

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>HISTÓRICO</b>	<b>3</b>
<b>LOS PLANES NACIONALES DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS</b>	<b>5</b>
<b>APORTES GENERALES SOBRE LOS PLANES NACIONALES EXISTENTES</b>	<b>8</b>
<b>REINO UNIDO</b>	<b>9</b>
<b>HOLANDA / PAÍSES BAJOS</b>	<b>12</b>
<b>ITÁLIA</b>	<b>15</b>
<b>DINAMARCA</b>	<b>18</b>
<b>ESPAÑA</b>	<b>22</b>
<b>FINLÂNDIA</b>	<b>24</b>
<b>LITUÂNIA</b>	<b>27</b>
<b>SUÉCIA</b>	<b>28</b>
<b>CONCLUSIÓN</b>	<b>33</b>

## INTRODUCCIÓN

Este texto se configura como la primera parte de una serie de trabajos frutos de una investigación desarrollada por el **Homa**<sup>1</sup> acerca de la implementación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, publicados en 2011 por John Ruggie, mientras él figuraba como Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los Derechos Humanos y las Empresas Transnacionales y otras empresas, a través de la elaboración de Planes Nacionales de Acción en Empresas y Derechos Humanos.

Ese estudio tuvo inicio en septiembre de 2015, y fue motivado por la percepción de la necesidad de un monitoreo académico crítico del proceso de elaboración del Plan Nacional de Acción de Brasil, en su fase inicial.

Siguiendo la concepción de investigación adoptada por el Homa – Centro de Derechos Humanos y Empresas, se comprende que la “teoría es siempre para alguien y con un propósito específico” (COX, 1986, p. 207)<sup>2</sup>, reforzando una perspectiva específica, y, por lo tanto, toda teoría debería ser encarada también por la ideología que carga en sí. De esta manera, se busca realizar una investigación con un carácter crítico, a fin de desarrollar un análisis acerca de la

práctica social que tiene potencial para contribuir con la transformación de la realidad.

Dicho eso, esa serie de trabajos será compuesta de diversas partes: la primera, que es la presente, presentará una breve introducción histórica de la actuación de las Naciones Unidas en el área, para entonces adentrar en el debate sobre los Planes Nacionales, y hacer algunas consideraciones generales sobre la iniciativa, identificando elementos guía de los ocho planes ya desarrollados.

## HISTÓRICO

Orientados por una perspectiva crítica de las relaciones internacionales, se entiende que las organizaciones internacionales son espacios regidos por la dialéctica hegemónica/contra-hegemónica (MURPHY, 2013)<sup>3</sup>, y hay una autonomía relativa de estas con relación a los intereses del capital. De esta manera, en la disputa entre los intereses contrapuestos surgió, en la ONU, la agenda sobre la necesidad de regulación y control de la actividad de las empresas transnacionales y sus impactos negativos en los Derechos Humanos a partir de la década de 1970, iniciándose un conturbado proceso de discusión que camina hasta hoy entre avances y retrocesos.

<sup>1</sup> Para conocer el trabajo del Homa – Centro de Derechos

<sup>2</sup> COX, Robert W. *Social Forces, States and World Orders: Beyond International Relations Theory*. KEOHANE, Robert O. (ed.). *Neorealism and its critics*. Nueva York: Columbia University Press, 1986.

<sup>3</sup> MURPHY, Craig N. *Organização Internacional e Mudança Industrial: Governança Global desde 1850*. São Paulo: Editora Unesp, 2013.

Desde 1972, con el inicio de los debates para el desarrollo de un Código de Conducta para las empresas multinacionales, se contraponen dos perspectivas: la primera que ve la necesidad de regularse internacionalmente de manera “vinculante” las empresas transnacionales y de crearse mecanismos de responsabilización de estos actores por violaciones de los Derechos Humanos; y la otra que coincide con la vertiente de la Responsabilidad Social Corporativa, basada en pactos de adhesión voluntaria, generadoras de marketing positivo para las empresas y que se compara con las finalidades filantrópicas.

A pesar de todo el escenario histórico internacional en el tema no poder dividirse en esa dicotomía, esta posee la importante función de delimitar y reafirmar la existencia de dos proyectos distintos de “protección” de los Derechos Humanos. Y esta contraposición de proyectos llegó a su ápice a fines del siglo XX, cuando el Pacto Global fue lanzado por el entonces Secretario General de la ONU, Kofi Annan, y las Normas sobre la Responsabilidad de las Empresas Transnacionales y Otras Empresas con relación a Derechos Humanos fueron descreditadas en el Consejo de Derechos Humanos<sup>4</sup>.

Enfrentando el descontentamiento de la sociedad civil internacional con el abandono del proyecto de las “Normas”, en 2005 el Secretario General de la ONU nom-

bró el Profesor John Ruggie para Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los Derechos Humanos y las Empresas Transnacionales y otras empresas.

El mandato de Ruggie buscaba aclarar los aparentemente turbios papeles y obligaciones de Estados y empresas en relación con los Derechos Humanos, con el objetivo de producir algún “marco normativo” para el área. A fines del primer mandato, tras tres años de investigaciones y discusiones, fue elaborado el *Framework “Protect, Respect and Remedy”*, que contenía las fundaciones del trabajo del Representante Especial, y que sirvió de base para los “Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU” de 2011, fruto de su segundo mandato.

Un estudio más detallado sobre los Principios Rectores de Ruggie<sup>5</sup> nos permite percibir que él no ha avanzado el suficiente en el camino para la construcción de un marco normativo internacional que estableciera reglas claras para las empresas transnacionales sobre el respeto a los Derechos Humanos. Lo que Ruggie define como “Pragmatismo Principiológico”, parece ser una deliberada teorización de una estrategia político-ideológica adoptada por él en su

<sup>4</sup> A la época “Comisión de Derechos Humanos”.

<sup>5</sup> Vide tesis de maestría del investigador del Homa, Luiz Carlos S. Faria Jr., en la cual se discute la actual agenda de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos: “A Batalha de Davi Contra Golias: Uma Análise Neogramsciana da Agenda das Nações Unidas em Direitos Humanos y Empresas” Disponible en: <<https://seminariosinternacionalesderechoshumanosempresas.files.wordpress.com/2015/11/dissertac3a7c3a30-faria-jr-a-agenda-da-onu-em-derechos-humanos-e-empresas.pdf>>. Acceso el 09.11.2015, a las 12h57.

mandato, la de no tensionar y romper con la concepción hegemónica de la relación entre empresas y Derechos Humanos.

Con la conclusión del mandato de Ruggie, fue creado por el Consejo de Derechos Humanos el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, con el intuito de dar seguimiento al proceso de implementación de los Principios Rectores.

Compuesto por cinco expertos de diferentes países, el Grupo de Trabajo poseía inicialmente un mandato de tres años, prorrogado por más tres años de acuerdo con la Resolución 26/22<sup>6</sup> de 2014 del Consejo de Derechos Humanos, siendo la prioridad promover los Principios Rectores y auxiliar en su efectiva implementación global; desarrollando, para tal efecto, diálogos con gobiernos y partes interesadas a fin de identificar resultados y prácticas eficientes de implementación de los Principios, así como difundirlas.

El Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU, en su esfera de actuación es demasiado limitado y, institucionalmente, no tiene la competencia de recibir denuncias de violaciones de Derechos Humanos y no posee la jurisdicción de un tribunal internacional para juzgar casos, ni siquiera la competencia para direccionar casos de violaciones para organismos inter-

nacionales o regionales que tengan competencia jurisdiccional. Tal vez por esa limitación en su esfera de actividades, el Grupo de Trabajo, en el 2012, efectuó su primer informe anual al Consejo de Derechos Humanos<sup>7</sup>, aconsejando los Estados a desarrollar Planes Nacionales de Acción como parte del proceso de implementación de los Principios Rectores.

## LOS PLANES NACIONALES DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

Una de las principales pautas estratégicas del Grupo de Trabajo desde 2012 es el desarrollo de Planes Nacionales de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos por los Estados como parte del proceso de implementación de los Principios Rectores. Tal idea ya estaba incluida en el primer informe del Grupo para el Consejo de Derechos Humanos<sup>8</sup> y para la Asamblea General de la ONU<sup>9</sup> y ha ganado materialidad en diciembre de 2014, a través del lanzamiento de un documento guía del Grupo de Trabajo para orientar a los Estados en el desarrollo de tal estrategia (UNWG, 2014).

<sup>7</sup> Informe A/HRC/20/29. Disponible en: <[http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A.HRC.20.29\\_en.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A.HRC.20.29_en.pdf)>. Acceso el: 07.03.2015, a las 12h00.

<sup>8</sup> Informe A/HRC/23/32, p. 21, par. 72, 'f'. Disponible en <[http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/RegularSession/Session23/A-HRC-23-32\\_en.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/RegularSession/Session23/A-HRC-23-32_en.pdf)>. Acceso el 04.11.2015, a las 17h41.

<sup>9</sup> Informe A/67/285, p. 14, par. 47. <<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N12/459/11/PDF/N1245911.pdf?OpenElement>>. Acceso el 04.11.2015, a las 17h43.

<sup>6</sup> Resolución 26/22 de junio de 2014, aprobada en el Consejo de Derechos Humanos de la ONU. Disponible en: <[http://ap.ohchr.org/documents/dpage\\_e.aspx?si=A/HRC/RES/26/22](http://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/RES/26/22)>. Acceso el 03.03.2015, a las 15h31.

Considerados por el Grupo de Trabajo un “elemento clave” para la concretización y difusión de los Principios, los Planes Nacionales pueden ser comprendidos como un vehículo para mapear y destruir los obstáculos y potenciar las buenas experiencias para el cumplimiento de obligaciones en la protección de los Derechos Humanos en lo que concierne a las actividades de las empresas de manera coherente (UNWG, 2014, p.5, par.15). Según el UNWG, los Planes Nacionales pueden ser definidos como

*“evolving policy strategy developed by a State to protect against adverse human rights impacts by business enterprises in conformity with the UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs).” (UNWG, 2014, p.ii)*

De acuerdo con el Grupo de Trabajo, el proceso para el desarrollo de Planes Nacionales debe contener cuatro requisitos esenciales: los Planes deben ser obligatoriamente basados en los Principios Rectores; deben ser contextualizados específicamente en la realidad de cada Estado; necesitan venir de procesos dotados de transparencia y diálogo; y deben contar con revisiones y actualizaciones periódicas, correspondiendo siempre al dinamismo y a la evolución de nuevas realidades. El Grupo entiende esa nueva iniciativa como una oportunidad para la coordinación doméstica del proceso de implementación dos Principios Rectores a

través de agencias gubernamentales, acercándose a la realidad local.

Desde del año de 2013, siete países lanzaron sus respectivos Planes, a saber: Reino Unido (set/2013)<sup>10</sup>, Países Bajos (dic/2013)<sup>11</sup>, Dinamarca (abr/2014)<sup>12</sup>, Finlandia (oct/2014)<sup>13</sup>, Lituania (feb/2015)<sup>14</sup>, Suecia (ago/2015)<sup>15</sup> y Noruega (oct/2015)<sup>16</sup>, y dos países están con los Planes listos, pero tienen todavía pendencias finales en la aprobación nacional para el lanzamiento: Italia (mar/2014)<sup>17</sup> y España (jul/2014)<sup>18</sup>. Hasta el presente momento, ningún país del sur global ha lanzado un Plan Nacional, aunque diversos Estados estén en proceso

<sup>10</sup> Disponible en <[https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/236901/BHR\\_Action\\_Plan\\_-\\_final\\_online\\_version\\_1\\_.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/236901/BHR_Action_Plan_-_final_online_version_1_.pdf)>. Acceso el 07.03.2015, a las 11h29.

<sup>11</sup> Disponible en <[http://www.netherlandsmission.org/binaries/content/assets/postenweb/v/verenigde\\_staten\\_van\\_amerika/the-permanent-mission-to-the-un/actionplanbhr.pdf](http://www.netherlandsmission.org/binaries/content/assets/postenweb/v/verenigde_staten_van_amerika/the-permanent-mission-to-the-un/actionplanbhr.pdf)>. Acceso el 07.03.2015, a las 11h30.

<sup>12</sup> Disponible en <[http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Denmark\\_NationalPlanBHR.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Denmark_NationalPlanBHR.pdf)>. Acceso el: 07.03.2015, a las 11h40.

<sup>13</sup> Disponible en <[http://www.tem.fi/files/41214/TEMjul\\_46\\_2014\\_web\\_EN\\_21102014.pdf](http://www.tem.fi/files/41214/TEMjul_46_2014_web_EN_21102014.pdf)>. Acceso el: 07.02.2015, a las 11h45.

<sup>14</sup> Disponible en <[http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Lithuania\\_NationalPlanBHR.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Lithuania_NationalPlanBHR.pdf)>. Acceso el 07.03.2015, a las 11h46.

<sup>15</sup> Disponible en <<http://www.government.se/contentassets/822dc47952124734b60daf1865e39343/action-plan-for-business-and-human-rights.pdf>>. Acceso el 04.11.2015, a las 17h52.

<sup>16</sup> Disponible solamente en Noruego en <[http://www.amb-norwegen.ch/PageFiles/778315/UD\\_Naeringsliv\\_og\\_menne\\_ske\\_UU.PDF](http://www.amb-norwegen.ch/PageFiles/778315/UD_Naeringsliv_og_menne_ske_UU.PDF)>. Acceso el 22.11.2015, a las 14h36.

<sup>17</sup> Disponible en <<http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/NationalPlanActionItaly.pdf>>. Acceso el 07.03.2015, a las 11h37.

<sup>18</sup> Disponible en <<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>>. Acceso en 07.03.2015, a las 11h50.

de desarrollo de su propio documento, entre ellos Argentina, Colombia, México y Brasil, que declara internacionalmente que posee un proceso en elaboración<sup>19</sup>.

Sobre los Planes Nacionales de Acción, se identifica que es posible comprenderlos bajo una doble perspectiva, una que dice respecto a su representación como política clave de las actividades del Grupo de Trabajo, y otra que trata del potencial que los planes tienen para la transformación de los marcos normativos nacionales para la protección de los Derechos Humanos.

La decisión del Grupo de Trabajo por esa vía demuestra un bajo nivel de exigencia en avances a corto y medio plazo, no estableciendo exigencias concretas, ni determinando normativas internacionales que deban ser respetadas y ratificadas por los Estados, manteniendo todas sus orientaciones en un plan general abstracto.

De esta manera, los Planes Nacionales de Acción transmiten un mensaje muy claro, señalando el foco en la relación del Estado con los Derechos Humanos, y reforzando la idea de que las empresas no poseen obligaciones, solamente responsabilidades morales de carácter secundario, provenientes de expectativas sociales, de protección y respeto a los Derechos Humanos.

Por lo tanto, la estrategia de los Planes Nacionales de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos no representa un avance para el desarrollo de un cuadro normativo capaz de responsabilizar empresas transnacionales por violaciones de los Derechos Humanos, incluso puede contraponerse a eso si interpretado como evidencia de avances en la construcción de normativas a nivel nacional, volviéndose temerario y desnecesario elaborar un tratado internacional sobre o tema.

Con relación al potencial de los Planes Nacionales en la transformación de los marcos normativos internos, se debe observar lo que esos planes presentan como contenido.

Es necesario huir de la mistificación de la existencia de un instrumento que funcionaría como la panacea para todos los males y violaciones de Derechos Humanos. Mismo que los Planes Nacionales provoquen cambios significativos en el Estado, no serán capaces de romper con la estructura capitalista global de actuación de las empresas transnacionales, que es violadora de derechos. Los Planes Nacionales de Acción se quedan en el paradigma de voluntariedad y elevan las empresas al status de *stakeholder*, no considerando el desequilibrio estructural existente entre los actores afectados por la actividad empresarial y la propia empresa.

Sin embargo, iniciativas que abran espacio para transformaciones sociales capaces de

<sup>19</sup> Disponible en <<http://business-humanrights.org/en/un-guiding-principles/implementation-tools-examples/implementation-by-governments/by-type-of-initiative/national-action-plans>>. Acceso el 07.11.2015, a las 17h15.

mejorar las condiciones de la vida de los individuos y generar algún grado de protección de los Derechos Humanos en los planes nacional e internacional son bienvenidas. La cuestión problemática en el caso es saber si ese instrumento es capaz de producir prácticamente los avances prometidos. La ausencia de directrices específicas resulta en un instrumento político inocuo, que solamente legitima los Estados en la esfera internacional y no crea posibilidades de transformación en el ámbito local y nacional. Los Estados, hasta ahora, están desarrollando planes vagos, sin medidas concretas, sin propuestas de reformas legislativas específicas, sin parámetros objetivos mensurables para la actividad corporativa y sin criterios detallados de evaluación de resultados.

A pesar de eso, en el caso de que los procesos de discusión de los Planes en los Estados sean conducidos de manera transparente, participativa y popular, se pueden abrir espacio para la inserción de discusiones acerca del tema de Empresas y Derechos Humanos en la política nacional, pauta constantemente dejada a un lado por la grande mayoría de los países, permitiendo la construcción de un movimiento contrahegemónico que articula los actores y las demandas locales, nacionales y regionales, y aglutínalas en torno de una pauta global, que es la protección de los Derechos Humanos.

## APORTES GENERALES SOBRE LOS PLANES NACIONALES EXISTENTES

Como dicho anteriormente, siete países lanzaron sus respectivos Planes, a saber: Reino Unido (set/2013), Países Bajos (dic/2013), Dinamarca (abr/2014), Finlandia (oct/2014), Lituania (feb/2015), Suecia (ago/2015) y Noruega (oct/2015), y dos países están con los Planes listos, pero con pendientes finales en la aprobación nacional para el lanzamiento, son ellos Italia (mar/2014) y España (jul/2014).

A continuación, siguen análisis esquemáticos de ocho de los Planes, seis Planes ya lanzados<sup>20</sup> y los dos que ya se encuentran listos, pero aguardando aprobación final para lanzamiento, resaltando características relevantes de cada uno de ellos y destacando brevemente: el histórico de sus procesos de elaboración; las medidas propuestas y los derechos reconocidos; marcos normativos mencionados; y críticas a los instrumentos.

<sup>20</sup> No se analizó el Plan de la Noruega pues este no se encuentra disponible en inglés u otra lengua que no sea el noruego.



## REINO UNIDO

### Histórico del Proceso

En 1998 fue aprobado por el parlamento británico el "*Human Rights Act*"<sup>21</sup>, legislación que asegura a los individuos del Reino Unido una reparación debida por violaciones a derechos protegidos por el Convenio Europeo de Derechos Humanos (ECHR)<sup>22</sup>.

En 2011, tras la publicación de los Principios Rectores, la Unión Europea, en comunicación de la Comisión Europea sobre responsabilidad social corporativa, invitó a los Estados miembros a desarrollar Planes Nacionales para la implementación de los Principios Rectores<sup>23</sup>, y el gobierno del Reino Unido fue el primer país a anunciar la intención de lanzar un Plan Nacional de Acción específico sobre el tema<sup>24</sup>.

La responsabilidad de conducir del proceso de redacción del Plan Nacional se quedó a cargo del Ministerio de Relaciones Exteriores, más específicamente bajo el control del

Departamento de Democracia y Derechos Humanos, y una comisión de direccionamiento compuesta por diferentes ministerios fue creada para guiar el proceso.

A comienzos de 2012 fueron realizadas entrevistas y juntas con varios actores involucrados, y cada categoría de actores se reunió separadamente durante el proceso, solo reuniéndose conjuntamente al final. El gobierno, sin embargo, no dio prioridad a la participación de actores populares, no consultando directamente a las víctimas de violaciones, lo que retira considerablemente la legitimidad del proceso.

Aunque el gobierno haya enviado una copia del documento preliminar a los actores consultados y para más de 40 agencias gubernamentales, este no fue circulado públicamente antes de ser finalizado y lanzado. No hubo, por lo tanto, una consulta amplia con actores acerca del documento preliminar.

En septiembre de 2013 el plan fue lanzado y a fines de 2015, el gobierno lanzó un comunicado informando acerca de la actualización periódica del Plan Nacional.

### Medidas Propuestas y Derechos Contemplados

Reino Unido estructuró su Plan Nacional con base en los tres pilares del marco Ruggie, utilizándose del enfoque empresarial, resaltando los "beneficios" para las empresas que respeten Derechos Humanos

<sup>21</sup> Ver: "*Good Business: Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*". <[https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/236901/BHR\\_Action\\_Plan\\_-\\_final\\_online\\_version\\_1\\_.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/236901/BHR_Action_Plan_-_final_online_version_1_.pdf)>. Acceso el 9.11.2015 a las 14h03.

<sup>22</sup> Id.

<sup>23</sup> Ver "*A renewed EU strategy 2011-2014 for Corporate Social Responsibility, Brussels, 25 October 2011*". <<http://www.eurocoop.org/en/publications/position-papers/enterprises-policy/448-ec-communication-a-renewed-eu-strategy-2011-2014-for-corporate-social-responsibility>>. Acceso el: 01.12.2015 a las 15h40.

<sup>24</sup> Ver "*Corporate Responsibility Coalition (CORE), Good Business? Analysis of the UK Government Action Plan on Business & Human Rights 2 (2013)*" <[http://www.corporatejustice.org/IMG/pdf/goodbusiness\\_corecommentonuknap\\_final\\_dec2013-1.pdf](http://www.corporatejustice.org/IMG/pdf/goodbusiness_corecommentonuknap_final_dec2013-1.pdf)>. Acceso el 02.11.2015 a las 09h32.

y nombrando el documento "*Good Business: Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*".

Dentro del primer pilar, el deber Estatal de proteger Derechos Humanos, el Plan Nacional expone la actual estructura política y legal existente en Reino Unido, así como acciones ya concretizadas por el Estado y el planeamiento de acciones futuras, como: la realización de asociaciones con otros gobiernos para la implementación de los Principios Rectores; establecer certificación para las empresas de seguridad privada<sup>25</sup>; trabajar con colaboradores para la implementación de los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos<sup>26</sup>; rever las actividades de las empresas estatales, y empresas privadas controladas y financiadas por el Estado con relación a los Derechos Humanos, haciendo recomendaciones de modo a asegurar la implementación de los Principios Rectores; desarrollar programas sobre libertad de expresión on-line y programas que reduzcan el impacto de las actividades de las empresas en minorías; aparte de recomendar que los Tratados de Inversión de que forma parte el Reino Unido, incorporaran los referidos principios.

Con respecto al segundo pilar, la responsabilidad de las empresas de respetar los Derechos Humanos, el Gobierno del Reino

Unido expone sus expectativas sobre el comportamiento de las empresas, y elabora medidas para ayudar y apoyar a las empresas en la implementación de los Principios Rectores. El plan establece que el respeto a los Derechos Humanos debe estar en el centro de las principales actividades de las empresas y que no debe ser comprendido como mera filantropía o inversión social. Se reconoce que diferentes empresas tienen diferentes abordajes con relación a la implementación de los Principios Rectores, también que la implementación será gradual y que deberá ser particularmente compatible con las limitaciones de recursos de las pequeñas y medianas empresas. El Plan Nacional enumera todas las medidas ya adoptadas para implementación de los Principios Rectores hasta ahora, citando entre otros: la recién establecida obligación que los directores de compañías deben incluir preguntas sobre Derechos humanos en sus informes anuales; la actualización a la luz de los Principios Rectores "*Business and Human Rights Toolkit*" del Gobierno británico, un manual de orientación detallada de todos los agentes oficiales pertinentes; la fundación de un portal en línea en 6 idiomas que promueve información y orientación acerca de los Principios Rectores de las Naciones Unidas, en donde las empresas pueden compartir los resultados con éxito y la promulgar mejores prácticas, etc. Con respecto a las acciones futuras, el enfoque del Plan está en realización de recomendaciones para el diálogo entre las empresas,

<sup>25</sup> Según el Código de Conducta para Proveedores de Servicios de Seguridad Privada. Para acceso al código, ver: <[http://www.icoca.ch/en/the\\_icoc](http://www.icoca.ch/en/the_icoc)>. Acceso el 02.11.2015 a las 15h26.

<sup>26</sup> Ver: <<http://www.voluntaryprinciples.org/>>. Acceso el 01.12.2015 a las 15h19.

el gobierno y la sociedad civil, y, asesoramiento para el desarrollo de códigos sectoriales de carácter voluntario de respeto a los Derechos Humanos.

El último pilar propone acciones gubernamentales y corporativas genéricas para promover el acceso a la reparación, pero nada concreto, ni siquiera una presunción de que sean imperativas.

### Legislación mencionada

Acerca de la utilización de instrumentos reguladores, hay una incapacidad del Plan Nacional, pues, aunque menciona leyes nacionales e internacionales de protección de los Derechos Humanos, con relación a futuras acciones concretas, se ha centrado en una autorregulación corporativa - y por lo tanto voluntaria. Son mencionadas las siguientes leyes:

- "*UK Bribery Act*": conciliando con los compromisos del Estado con la OCDE, las empresas británicas son responsables de las actitudes de soborno cometidas en cualquier parte del mundo.

- Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el Trabajo adoptada en 1998.

- El artículo 172 del "*Companies Act*" de 2006: muestra que, al cumplir sus obligaciones para el éxito de la compañía, los directores deben reflexionar acerca de temas que tienen un peso que el éxito, incluyendo

intereses de los empleados de la compañía y el impacto de la actividad económica en la comunidad.

- Conjunto de 8 Convenios Centrales de la OIT ratificados por el Reino Unido y que se ocupan de las normas de Trabajo.

- Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales: Reino Unido es reconocido por tener uno de los Puntos Nacionales de Contacto más eficaces.

- Código Internacional de Conducta para Proveedores de Servicios de Seguridad Privada (ICOC). Hasta junio de 2013, un total de 659 empresas han firmado la ICOC, un tercio son de Reino Unido.

- Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.

### Perspectivas Críticas

El documento publicado por Reino Unido se equivoca a partir de su proceso de elaboración, al no ser capaz de alcanzar o reproducir el punto de vista de las víctimas de violación, y no contiene explicaciones sobre la implementación de las acciones propuestas. No estaba claro qué sector gubernamental será responsable de las acciones de concretización. A pesar de tener algunas acciones detalladas, el documento no elabora de manera específica las metodologías para aplicación, y tampoco firma plazos, volviéndose imposible hacer el monitoreo temporal.

Se observa también que el Plan Nacional no crea nuevas obligaciones corporativas, reiterando únicamente las existentes en legislaciones vigentes nacionales e internacionales, y no habla sobre responsabilidad extraterritorial, o sobre el desarrollo de mecanismos judiciales de responsabilización de empresas.

## HOLANDA / PAÍSES BAJOS

### Histórico del Proceso

En 2011, después de la publicación de los Principios Rectores, la Comisión Europea, definiendo un plan estratégico sobre la responsabilidad social de las empresas, invitó a los Estados Miembros a desarrollar un plan nacional para la aplicación de los Principios Rectores de la ONU. Y en 2012, los Países Bajos formaron un Grupo de Trabajo Interministerial<sup>27</sup> para desarrollar un plan de este tipo. El Ministerio de Relaciones Exteriores fue el encargado de coordinar el grupo interministerial que condujo el proceso de redacción que resultó en la formación del Plan Nacional de Acción de Holanda. El Grupo se mantuvo activo durante el proceso de preparación del documento preliminar, respondiendo a las preguntas formuladas por el Parlamento holandés sobre el Plan Nacional antes del debate parlamentario.

<sup>27</sup> El Grupo Interministerial era compuesto por el Ministerio de Asuntos Económicos, Ministerio de Finanzas, Ministerio de Seguridad y Justicia, y el Ministerio de Asuntos Sociales y Trabajo (Ministries of Economic Affairs, Finance, Security & Justice, and Social Affairs & Employment).

Los Principios Rectores fueron comparados con la política gubernamental de los Países Bajos<sup>28</sup> y, basándose en entrevistas y consultas con unos 50 representantes de la comunidad empresarial, las organizaciones de la sociedad civil, agencias de desarrollo, y otros expertos identificaron los puntos y las ideas más importantes para el Plan de Acción. Un consultor externo realizó las entrevistas en un intento de garantizar la neutralidad del proceso. Las cuestiones planteadas en estas entrevistas fueron analizadas en tres reuniones: una con representantes de la sociedad civil y expertos, una segunda con los miembros de la comunidad de negocios, y una tercera con los organismos de desarrollo. No hubo ninguna consulta pública eficaz y amplia, ni se priorizó la participación popular en el proceso. El gobierno holandés afirma que hubo un amplio consenso sobre la necesidad de un papel activo del Estado, de la coherencia procesal y aclaración de "due diligence". Sin embargo, surgieron controversias, como la transparencia y la rendición de cuentas, y el

<sup>28</sup> Como ejemplo de esas políticas son mencionados los documentos "A World to Gain. A New Agenda for Aid, Trade and Investment", Disponible en <<https://www.government.nl/documents/letters/2013/04/05/global-dividends-a-new-agenda-for-aid-trade-and-investment>>; "Corporate Social Responsibility Pays Off", Disponible en <<https://www.government.nl/documents/policy-notes/2013/06/14/justice-and-respect-for-all>>. Acceso el 01.12.2015 a las 15h58.

alcance de la reparación de violaciones de derechos humanos<sup>29</sup>.

El 10 de diciembre de 2013, se envía el Plan Nacional de Acción holandés sobre Empresas y Derechos Humanos a la Cámara de Representantes para su aprobación, alcanzándola.

### Medidas Propuestas y Derechos Contemplados

El Plan Nacional expone la actual política holandesa con relación al tema Derechos y empresas, en línea con la Responsabilidad Social Corporativa. Está claro que el proceso de consulta es el gran baluarte del Plan Nacional, refiriéndose siempre a las cuestiones planteadas en el presente para proponer medidas, y detallándolo conforme los cinco aspectos más frecuentes durante el proceso de consulta. Ellos son: un papel activo para el gobierno; la necesidad de coherencia procedimental; más información sobre "due diligence"; prácticas de transparencia y de rendición de cuentas; y alcance de la reparación.

Con relación al rol activo del gobierno, se puso la necesidad de una postura más proactiva en las relaciones de asociación y para el fomento de la discusión sobre Empresas y Derechos Humanos.

En cuanto a la coherencia procedimental, el Estado reconoce que necesita de una mayor consistencia en sus políticas y propone la realización de cursos *online* para los ministros y los miembros del gobierno y, además, propone examinar la pertinencia de aplicación de las *guidelines* de la OCDE y de los Principios Rectores a las políticas municipales y estatales.

En cuanto al tercer punto, el Plan aclara para las empresas el significado de "*due diligence*" según el Marco Ruggie, y argumenta que ofrece asistencia a las empresas que deseen ponerla en práctica. A continuación, se propone a incluir los contenidos de Ética y RSC en los programas universitarios, resalta el papel clave de las embajadas en la concientización internacional sobre este tema y el compromiso en ampliar la práctica de la "*due diligence*" también al sector público. La sección termina sin establecer medidas jurídicamente vinculantes, y deja en manos de las empresas la decisión sobre cumplir o no las obligaciones de "*due diligence*", y sugiere la realización de cursos para los diversos organismos y agentes del Estado.

En el cuarto punto, sobre las prácticas de transparencia y prestación de cuentas, el Plan Nacional recomienda la obediencia a las directrices holandesas para la Responsabilidad Social, solicitando su cumplimiento voluntario dentro de los límites de cada empresa, a través la publicación de infor-

<sup>29</sup> NAP Holandés. Ver: <<http://www.netherlandsmission.org/appendices/actionplanbhr.html>>. p.3. Acceso el 03.11.2015, a las 17h45.

mes periódicos de sostenibilidad y respeto a los Derechos Humanos.

Por último, con relación a la reparación de daños, el gobierno holandés menciona el "sistema ACCESS", mecanismo que propone mejorar el acceso a los medios judiciales y extrajudiciales de resolución de conflictos, que fue fundado en diciembre de 2012. Creyendo en el potencial de esta iniciativa y en la efectividad y sostenibilidad de resolución local de conflictos, comenzó a financiarla a través de su Fondo para Derechos Humanos. En cuanto a los medios judiciales de reparación, el plan pone de manifiesto la posibilidad de responsabilización penal y civil por violaciones ocurridas en territorio holandés, promete mejorar la infraestructura legal interna, pero no avanza con el tema de la jurisdicción extraterritorial. Con respecto a los mecanismos extrajudiciales se plantean como canales de reclamación el Punto Nacional de Contacto de la OCDE y los canales de atención de las empresas.

La organización de este documento como explicada anteriormente no refleja la división en tres pilares de los Principios Rectores, a pesar de hacer referencia a ellos, y no explica como una acción propuesta contribuirá para la realización de un principio en particular.

### Legislación Mencionada

A lo largo del Plan Nacional, Holanda relata iniciativas y documentos domésticos e in-

ternacionales existentes y ratificados por el Estado, incluyendo: la Carta "CSR Pays Off"; la Carta de regulamentación "Respect and Justice for All", el documento nacional sobre auxilio al comercio "A World to Gain", acuerdos con la Federación Holandesa de Agricultura y Horticultura, para hacer frente a los abusos en las condiciones laborales de dichos sectores, y la iniciativa del gobierno "Sector Risk Analysis Project", para identificar los sectores productivos que presenten un mayor riesgo de impactos sociales.

Holanda anunció que va a desarrollar varios acuerdos de responsabilidad social corporativa para los sectores de mayor riesgo, empezando por el textil, el energético y el financiero. No hay ninguna mención sobre el posible contenido de tales acuerdos.

Organizaciones y normativas internacionales y regionales son abordadas por el Estado en el Plan al resaltar que el país fomenta la implementación de los Principios Rectores en organizaciones multilaterales, así como una "ratificación universal" de los principios generales de la OIT, con el fin de garantizar un entorno nivelado para las empresas. También se aborda en el Plan Nacional el trabajo del gobierno holandés a través de diversas instituciones multilaterales, como el programa "Better Work" de la OIT.

### Perspectivas Críticas

El Plan Nacional de Acción de los Países Bajos se centra en las medidas voluntarias, tanto para el Estado como para las empresas, y señala muy poco con relación al establecimiento de directrices para el cumplimiento de las mismas.

Se abordan algunas pocas medidas concretas, y las que de hecho están afrontadas en el documento no tienen una fecha bien definida para su éxito. Además, no se observa ninguna estrategia de monitoreo de los compromisos firmados. El gobierno holandés dio prioridad a las acciones gubernamentales ya existentes y las cuestiones planteadas en el proceso de consulta para la elaboración del Plan Nacional.

No se hace referencia a los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, ni tampoco se mencionan grupos vulnerables y minorías, no siendo destacado ningún derecho en específico.

## ITÁLIA

### Histórico del Proceso<sup>30</sup>

Desde 2001, Italia toma medidas y busca involucrarse en iniciativas sobre la Responsabilidad social corporativa. En mayo de 2004, el Ministerio de Trabajo creó el *"Multistakeholder Forum on Corporate Social Responsibility"* con el propósito de definir

políticas nacionales sobre el tema, que se reunió tres veces en 2005 y presentó su informe final.

Con el lanzamiento de los Principios Rectores en 2011, y con la orientación la Unión Europea sobre la responsabilidad social corporativa, en octubre del mismo año, el gobierno italiano comenzó a relacionar y articular el desarrollo y actualización tanto de las políticas de responsabilidad social como de empresas y Derechos humanos, empezando el proceso de consulta para la elaboración de un Plan Nacional de Acción sobre el tema.

El proceso de consulta comenzó a finales de 2011 y principios de 2012, y fue dirigido por el Ministerio de Trabajo, que organizó una mesa redonda compuesta por representantes de todos los poderes públicos involucrados, tales como de los Ministerios de Relaciones Exteriores, Medio Ambiente, Infraestructura, Agricultura y Políticas Ambientales, y del Punto Nacional de Contacto de la OCDE, así como del Instituto Nacional de Salud Pública y el Bienestar (INPS) y del Instituto Nacional de Seguros contra los Accidentes de Trabajo.

En una segunda fase, el Ministerio de Trabajo se utilizó de la Conferencia de Regiones Italianas (Conferenza Stato-Regioni) para pedir la contribución individual de las 20 regiones italianas sobre Empresas y Derechos Humanos y para el Plan. Y por fin, se estableció un Grupo de los diversos interesados, compuesto por representantes de la

<sup>30</sup> Las informaciones sobre el histórico del proceso han sido retiradas del "The Foundations of the Italian Action Plan on the United Nations "Guiding Principles on Business and Human Rights". id.17.

Asociación de Bancos Italianos (Associazione Bancaria Italiana - ABI), Confederación de Industriales (Confindustria), y algunas pequeñas y medianas empresas, los sindicatos y Foro del sector terciario.

La versión preliminar del Plan Nacional de Acción fue presentada a consulta pública entre diciembre de 2012 y enero de 2013, y en junio de 2014 fue sometida a una revisión por pares por representantes de tres de los Estados- miembros europeos (Malta, Bulgaria y Alemania) y uno observador (Francia), componiendo el primer Grupo piloto de revisión de pares.

En 2013, los Ministerios de Trabajo, de Política Sociales y de Desarrollo Económico empiezan el proceso de desarrollo de un proyecto del Plan Nacional de Responsabilidad social corporativa, que contiene información del periodo 2012-2014 y fue el primero en ser lanzado en Europa.

Desde 2014, el Plan Nacional Italiano se encuentra listo aguardando la aprobación final del Consejo de Ministros para ser lanzado oficialmente, y la versión final de su borrador se encuentra disponible para consulta.

## Medidas Propuestas y Derechos Contemplados

Dada la necesidad urgente de entrega del estudio del plan nacional para el Gobierno

para iniciar su elaboración<sup>31</sup>, el Plan Nacional Italiano optó por centrarse en un número limitado de temas, de modo que los que son más relevantes o más problemáticos puedan ser tratados de manera más eficaz. En su forma final, el plan se subdivide según los tres pilares de los Principios Rectores de la manera que sigue<sup>32</sup>:

### *i. En primer pilar (Deber del Estado de proteger Derechos humanos):*

- *Políticas de Agricultura;*

- *Políticas para el Medio Ambiente y el desarrollo sostenible;*

- *Políticas de trabajo e igualdad de oportunidades;*

- *Políticas para las empresas participantes y para los operadores económicos de los sectores privatizados;*

<sup>31</sup> Información obtenida a través de informe realizado por la Scuola Superiore Sant'Anna di Studi Universitari e di Perfezionamento (Pisa), comisionado por el Ministerio de Desarrollo Económico – Sector de Empresas e Internacionalización. El informe de título "IMPRESE E DIRITTI UMANI: IL CASO ITALIA ANALISI DEL QUADRO NORMATIVO E DELLE POLITICHE DI SALVAGUARDIA" está disponible en

[http://www.sviluppoeconomico.gov.it/images/stories/documenti/Imprese\\_e\\_diritti\\_umani\\_il%20caso\\_Italia\\_FINALE\\_NOV\\_2013.pdf](http://www.sviluppoeconomico.gov.it/images/stories/documenti/Imprese_e_diritti_umani_il%20caso_Italia_FINALE_NOV_2013.pdf). Según este informe preliminar, el elenco de los temas que deberían ser tratados por el Plan de Acción sería el siguiente: (i) Cuestiones que se refieren significativamente a la conducta de las empresas: Derecho Societario; Derecho de Mercado de valores; Obligaciones de transparencia y de informe; Contratos Públicos; Empresas Públicas; Inversiones extranjeras directas y crédito a la exportación; Cooperación para el desarrollo; (ii) Cuestiones prioritarias para el gobierno italiano en materia de Derechos Humanos: Derecho del Niño; Tutela de Género; Libertad de expresión religiosa en los lugares de trabajo; (iii) Cuestiones de grande criticidad a la perspectiva italiana: Derecho de los trabajadores migrantes irregulares; Tutela del medio ambiente; (iv) Cuestiones sobre acceso a mecanismos estatales: Acceso a mecanismos estatales judiciales; Acceso a mecanismos estatales extrajudiciales.

<sup>32</sup> id.17.



- *Políticas para empresas Multinacionales, para la inversión directa extranjera y para el crédito a la exportación;*

- *Las políticas en materia de contratos públicos;*

- *La libertad de religión o de creencias;*

- *Políticas de formación para administración pública;*

**ii. Tercer pilar (el acceso a los mecanismos de reparación)**

- *Políticas para el acceso a los mecanismos judiciales estatales;*

- *Políticas para el acceso a los mecanismos extrajudiciales no estatales;*

Sin embargo, se proponen medidas y se enuncian iniciativas muy poco asertivas en sus resultados con respecto a los cambios legislativos y sociales. El Plan establece que debe haber coherencia en las acciones de gobierno en el tema Empresas y Derechos Humanos con relación a los organismos europeos e internacionales y en las relaciones políticas y económicas con terceros países; debe haber cooperación para la implementación de los Principios Rectores; que el Estado debe apoyar las iniciativas de diversos interesados (*multistakeholder*) de alcance internacional en el tema; y que debe ser eficaz el funcionamiento de los mecanismos de reparación, en particular con rela-

ción a los casos de violación extraterritorial de los derechos, pero no desarrolla los mecanismos de reparación.

### Legislación Mencionada

Italia afirma en el plan que apoya los esfuerzos para una mayor cohesión europea en todos los temas referentes a Derechos Humanos, ya siendo reconocida como un Estado activo en el desarrollo de los principios rectores, también a través de la Agenda de Desarrollo post-2015.

En el contexto internacional, se citan las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y el Marco estratégico para Derechos Humanos y Democracia, aprobado por la Unión Europea.

En la conclusión del Plan Nacional, se afirma necesario haber la creación en Italia de una institución nacional independiente para Derechos Humanos, en conformidad con los Principios de París, con la Resolución 48/134 de la Asamblea General de la ONU de 20 de diciembre de 1993, y con la Resolución del Consejo de Europa (97), de 30 de septiembre de 1997.

### Perspectiva Crítica

Italia demuestra a través de su Plan Nacional su compromiso con la perspectiva europea. Junto con las políticas Nacionales, el país sostiene que sólo una dimensión auténticamente europea es capaz de prote-

ger eficazmente los Derechos Humanos a nivel mundial. Este punto de vista es al menos curioso, y muestra el pensamiento colonial todavía presente, que cree que la solución para el dilema de violaciones de los Derechos humanos en escala mundial esté en la construcción de políticas regionales para Europa.

Se afirma en el Plan de Acción Nacional que se reconoce que los derechos económicos y sociales tienen la misma dignidad ética y política de los derechos civiles y políticos. Sin embargo, la práctica política italiana y europea confiere a los derechos económicos, sociales y culturales un carácter eminentemente programático, por lo que su aplicación no está dotada de la misma inmediatez de los derechos civiles y políticos.

## DINAMARCA

### Histórico del Proceso

Con el lanzamiento de los Principios Rectores en 2011, el gobierno danés inició su proceso de implementación guiándose por las recomendaciones del Consejo Danés para la Responsabilidad Social Corporativa<sup>33</sup>. Es prudente destacar que este consejo también tiene la función de representar a las organizaciones empresariales y financieras en Dinamarca. El Consejo hizo recomendaciones sobre los tres pilares del Mar-

co Ruggie, y sobre cómo deben ser aplicados en Dinamarca.

Paralelamente a este movimiento interno, el Consejo Europeo y la Comisión Europea convocaron los Estados miembros a desarrollar Planes Nacionales de Acción para la implementación de los Principios Rectores.

En 2012, a partir de las recomendaciones formuladas por el Consejo, el proceso de elaboración del Plan Nacional de Acción se inició en Dinamarca. El Plan fue influenciado por una serie de normas ya aprobadas por el gobierno danés, como el segundo Plan Nacional de Acción para la Responsabilidad Social Corporativa 2012-2015<sup>34</sup>, las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales<sup>35</sup> y la renovada estrategia de la UE para 2011-2014 sobre la RSC<sup>36</sup>. En marzo de 2014, el Plan Nacional fue publicado<sup>37</sup>.

Durante el proceso de la elaboración del Plan, se verifica positivamente que se siguieron los consejos del Consejo Danés para la RSC, sin embargo, también es cierto que sólo un grupo selecto de miembros del Consejo fue consultado durante el borrador del proyecto del Plan, y hubo una falta de

<sup>33</sup> Ver: <<http://csrcouncil.dk/>>. Acceso el 02.12.2015

<sup>34</sup> Ver: <[http://samfundsansvar.dk/file/318420/uk\\_responsible\\_growth\\_2012.pdf](http://samfundsansvar.dk/file/318420/uk_responsible_growth_2012.pdf)>. Acceso el 02.12.2015.

<sup>35</sup> Ver: <<http://www.oecd.org/corporate/mne/48004323.pdf>>. Acceso el 02.12.2015.

<sup>36</sup> Ver: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:en:PDF>>. Acceso el 02.12.2015.

<sup>37</sup> Assessments of Existing National Action Plans (NAPS) on Business and Human Rights. Ver: <[https://drive.google.com/file/d/0BywPDLn\\_cuLSNU1KQlo1Qki2VXM/view](https://drive.google.com/file/d/0BywPDLn_cuLSNU1KQlo1Qki2VXM/view)>. Acceso el 02.12.2015.

comunicación en el proceso de consulta con las demás partes interesadas, como el Consejo del Consumidor de Dinamarca<sup>38</sup>, por ejemplo, que ha sido completamente excluido de esta etapa<sup>39</sup>.

## Medidas Propuestas y Derechos Contemplados

El Plan Nacional de Dinamarca, en un principio, trae una perspectiva estatal sobre los Principios Rectores, seguida de las recomendaciones del Consejo Danés para la RSC<sup>40</sup>, y luego trata de las acciones que ya están en marcha y posteriormente señala las acciones previstas para el futuro.

El Plan se centra en el papel preventivo del Estado en la protección de los Derechos Humanos, y ejemplifica algunas formas a través de las cuales el Estado puede proteger a estos Derechos, siguiendo la línea del

primer pilar de los principios rectores: por medio de la aplicación de leyes incluso con implicaciones extraterritoriales; del fomento al sector empresarial para respetar los Derechos Humanos; y de la promoción del respeto a los Derechos Humanos por las empresas en las instituciones bilaterales y multilaterales a través del desarrollo de mecanismos de cooperación.

Entre las medidas ya tomadas por el gobierno están el desarrollo de cursos e implementación de consejos sobre conducta empresarial responsable en el entorno corporativo además del ofrecimiento de servicios de consultoría financiados por el Consejo de Comercio del Ministerio de Relaciones Exteriores sobre *due diligence*. El Plan menciona aún el lanzamiento de una campaña informativa sobre los Principios Rectores y que haga una conexión de este con mecanismos reclamación y mediación.

Consta aún en el Plan Nacional que una asociación fue realizada para la producción manufacturera responsable en Bangladesh, en el cual el gobierno danés, asociaciones laborales y empresas coincidieron en varios compromisos para mejorar las condiciones dentro de sus esferas de influencia<sup>41</sup>

Algunas herramientas "relevantes" desarrolladas por el gobierno danés para la aplicación de la Responsabilidad Social son "The

<sup>38</sup> Assessments of Existing National Action Plans (NAPS) on Business and Human Rights. Ver: <[https://drive.google.com/file/d/0BywPDLn\\_cuLSNU1KQlo1QkI2VXM/view](https://drive.google.com/file/d/0BywPDLn_cuLSNU1KQlo1QkI2VXM/view)>. Acceso el 02.12.2015.

<sup>39</sup> Id.40

<sup>40</sup> El Consejo para Responsabilidad Social Corporativa recomendó al gobierno, entre otros: "ampliar el requerimiento del informe danés corporativo no oficial para incluir un informe obligatorio en derechos humanos; estimular contratos públicos responsables, exigiendo que los proveedores del gobierno para realizar la *due diligence* en materia de derechos humanos con relación a los productos o servicios abarcados por el contrato, incluyendo la supervisión regular de los requisitos contractuales; solicitar empresas estatales y agencias del gobierno que distribuyan apoyos gubernamentales significantes para incorporar la *due diligence* en sus actividades; defendiendo soluciones conjuntas a nivel internacional, por ejemplo, a través de las Naciones Unidas o de la Unión Europea, en áreas de derechos humanos, derechos laborales y del medio ambiente, que permitan a los países de origen demandar empresas involucradas en violaciones particularmente graves afuera de las fronteras del país de origen; y considerar la posibilidad de relevantes medidas nacionales que suplan la necesidad de demandar las violaciones particularmente graves." (Plan Nacional de Acción da Dinamarca, p., **Traducción nuestra**)

<sup>41</sup> Ver: <[http://um.dk/da/-/media/UM/Danish-site/Documents/Udenrigspolitik/Nyheder\\_udenrigspolitik/2013/Partnership%20Bangladesh%20170513.pdf](http://um.dk/da/-/media/UM/Danish-site/Documents/Udenrigspolitik/Nyheder_udenrigspolitik/2013/Partnership%20Bangladesh%20170513.pdf)>. Acceso el 02.12.2015.

CSR Compass”<sup>42</sup> y “Global Compact Self-Assessment Tool”<sup>43</sup>. Además, cuando el Ministerio de Relaciones Exteriores de Dinamarca firma contratos con empresas, se impone el requisito de que ellas cumplan las políticas anticorrupción del Pacto Global.

También hay propuestas en el Plan Nacional específicamente para las empresas estatales, que reportan la iniciativa del gobierno de 2008 en exigir informes anuales de sostenibilidad y de responsabilidad social, independiente de su tamaño, y que exigen que todas ellas adopten los Principios Rectores y los incluyan en su normativa interna.

Para el futuro, el gobierno danés tiene un número limitado de acciones planificadas, pero se pueden encontrar dentro del plan algunos ejemplos como: su compromiso de crear un Grupo de Trabajo que evaluará la necesidad y viabilidad de la inclusión de la legislación extraterritorial, en el cual este Grupo estudiará, entre otras, las prácticas de diferentes Estados y el potencial para una demanda judicial. En el ámbito interno, se planea que en todos los contratos de construcción del gobierno deberán ser observadas cláusulas laborales<sup>44</sup>.

<sup>42</sup> Una herramienta on-line gratuita que ayuda a las compañías a implementar la RSC en sus cadenas de producción. Ver: <<http://www.csrcompass.com/>>. Acceso el 02.12.2015.

<sup>43</sup> Herramienta que ayuda las compañías a testar su performance en lo que se refiere a los diez principios del Pacto Global e en como ella puede ser manejada. Ver: <<http://www.globalcompactselfassessment.org/>>. Acceso el 02.12.2015.

<sup>44</sup> Id. 40

Con respecto a la responsabilidad de las empresas, el segundo pilar de los principios rectores, el Plan es bastante impreciso, señalando solamente que las empresas deben tener políticas de compromisos con su responsabilidad de respetar los Derechos Humanos, realizar la *due diligence* y desarrollar medidas que permitan la reparación de cualquier "impacto negativo" a Derechos Humanos que hayan causado o contribuido. Una de las obligaciones legales mencionadas es la inclusión de acciones de Derechos Humanos y responsabilidad socio ambiental en los balances anuales de las empresas<sup>45</sup>. Estos balances son evaluados y el mejor es premiado por el gobierno danés como una manera de fomentar comportamientos similares en la comunidad empresarial. Hay todavía una obligación para las empresas que reciben soporte y servicios sustanciales de las agencias estatales para seguir la *The Environmental & Social Due Diligence Policy of the Danish Export Credit Agency* (EKF), en la cual los países están comprometidos con la implementación de los principios rectores.

En cuanto al acceso a los mecanismos de reparación judicial, el plan sólo plantea la ley Danesa de Administración de la Justicia<sup>46</sup> como marco principal sobre el acceso a la reparación judicial en los casos sobre Empresas y Derechos Humanos, y afirma que sus dispositivos están bajo constante

<sup>45</sup> Reglamentada por la revisión de 2008 del “*Danish Financial Statements Act*”,

<sup>46</sup> *Consolidation Act* 2012-10-24, No. 1008.

revisión para satisfacer los parámetros internacionales. En el ámbito de reparación extrajudicial, es presentada la Institución de Mediación y Tratamiento de Quejas para Conducta Empresarial Responsable<sup>47</sup>, creada en noviembre de 2012. Esta institución tiene la competencia para examinar las quejas relativas a empresas, agentes públicos y otras organizaciones privadas en Dinamarca. También tiene la facultad de promover investigaciones y sesiones de mediación independientes de quejas anteriores. Otros mecanismos extrajudiciales para el acceso a la reparación citados son: las Tribunales de Trabajo y del Consumidor y el "National Ombudsman".

En lo que se refiere a los Derechos contemplados, el Plan Nacional demuestra el compromiso del gobierno con las siguientes esferas de Derecho: en el ámbito de Derechos Humanos, actos que prohíben discriminación, esclavitud, trata de personas, tortura; en el derecho del trabajo, los actos que determinan el derecho asociación y asamblea, y el ambiente de trabajo seguro y saludable; en los derechos individuales, la privacidad, entre otros; en materia penal, el Plan Nacional expone que el Código Penal establece que las empresas pueden ser penalmente responsables.

### Legislación Mencionada

<sup>47</sup> Más informaciones en :<<http://www.businessconduct.dk>>.

En Dinamarca, toda nueva legislación es evaluada en el ámbito de consecuencias para los Derechos Humanos por el Ministerio de Justicia. El país insiste en afirmar el total compromiso con sus obligaciones en lo que se refiere a los Derechos Humanos, tanto nacional como internacionalmente, lo que resultó en la ratifica de diversos tratados de la ONU<sup>48</sup>, de la Unión Europea y del Consejo Europeo, y en la participación en el proceso de "Universal Period Review" de la ONU, entre otros<sup>49</sup>.

### Perspectivas Críticas

O Plan Nacional da Dinamarca, en la aplicación de los Principios Rectores, confunde Derechos Humanos con Responsabilidad Social Corporativa, señalando más iniciativas y propuestas en esta área que mecanismos y políticas de protección de los Derechos Humanos.

Fue tomado en cuenta el "consenso" sobre los Principios Rectores para la elaboración de ese Plan Nacional, partiéndose del presupuesto de que los Principios servirían para unir todos los actores interesados (*stakeholders*). No obstante, el consenso no se sostiene, pues ha sido construido sin la

<sup>48</sup> Dentro de las acciones referentes a Derechos Humanos en el ámbito internacional es interesante demostrar su participación en los siguientes programas: *OECD National Contact Point; The Right to a Better Life; Program for Responsible Business in Myanmar; framework das convenções da ILO; Pacto Global das Nações Unidas; OECD guidelines for multinational enterprises.*

<sup>49</sup> Para una lista completa de los Tratados Internacionales que Dinamarca ha firmado y ratificado <<http://www1.umn.edu/humanrts/research/ratification-denmark.html>>. Acceso el 02.12.2015.

debida participación de la sociedad civil, y principalmente de víctimas de violaciones de los Derechos Humanos.

El documento bajo análisis se aparta de cuestiones realmente importantes al no abordar mecanismos efectivos de reparación, especialmente en lo que concierne a la extraterritorialidad. Aparte, utiliza un vocabulario lejano de las normativas internacionales de Derechos Humanos, sustituyendo términos como “violaciones” por “impactos negativos”.

La ausencia de vinculación y fuerza de los Principios Rectores también se refleja en el Plan Nacional, que está constituido, básicamente, de orientaciones, recomendaciones y fomentos, con normativas de poca relevancia, y sin el establecimiento de plazos específicos para la aplicación y desarrollo de mecanismos nacionales de protección de derechos.

## ESPAÑA

### Histórico del Proceso

El Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos de España empezó a desarrollarse en 2012, y las consultas para su elaboración empezaron en diciembre y se cerraron en febrero de 2013. Participaron en estas consultas ONGs, empresas, académicos, ministros y otras autoridades, en un total de aproximadamente 100 personas. Una segunda ronda de consultas se

llevó a cabo entre junio y noviembre de 2013, incluyendo empresas, organizaciones de la sociedad civil y también una evaluación por parte del Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos. En la actualidad, el proyecto final está listo para ser evaluado por el Consejo de Ministros de España<sup>50</sup>.

### Medidas y Derechos Contemplados

El gobierno español se propone a utilizar instrumentos legales, incentivos fiscales, financieros y comerciales, y articulación interministerial e interinstitucional para cumplir las metas pactadas. Buscando facilitar esta articulación, se estableció un comité interministerial, que, a través de juntas periódicas con las empresas, miembros de la sociedad civil y de organismos gubernamentales como el ministerio público, se encargará de la ejecución y evaluación del PNE.

El plan aborda los tres pilares establecidos en los Principios Rectores de las Naciones Unidas: el deber del Estado de proteger, la responsabilidad de las empresas de respe-

<sup>50</sup> No hay más informaciones sobre cuales entes participaron de los procesos de consulta del Plan, ni la metodología utilizada para o su desarrollo. Los datos constantes en ese texto fueron retirados de tesis de doctorado defendida en la Universidad de Roma. BORDIGNON, Marta. *The Challenge of Implementing the UN 'Protect, Respect and Remedy' Framework by States and the European Union through the UN Guiding Principles: The British, Spanish and Italian cases*. 2013. Ver en <<http://business-humanrights.org/en/pdf-the-challenge-of-implementing-the-un-protect-respect-and-remedy-framework-by-states-and-the-european-union-through-the-guiding-principles-the-british-spanish-and-italian-cases>>. Acceso el 10.11.2015, a las 18h22.

tar y acceso a mecanismos de reparación de violaciones.

Con respecto al deber del Estado de proteger, el dicho Plan propone una evaluación exhaustiva de la legislación actual vigente en Derechos Humanos y Empresas a fin de detectar lagunas por cubrir. Al mismo tiempo, se dispone a promover campañas de concientización y cursos de capacitación en la zona, abordando temas tales como: derechos del niño, exploración sexual, las prácticas discriminatorias en las empresas, los pueblos indígenas, y derechos laborales.

En cuanto a la responsabilidad de las empresas de respetar los Derechos Humanos, las medidas propuestas consisten en incentivos del gobierno, establecimiento de directrices estatales en Empresas y Derechos Humanos, acreditación en buenas prácticas de Derechos Humanos realizadas por los comités de auditoría independientes, y medidas para fomentar que las empresas asuman públicamente el compromiso de respetar los Derechos Humanos.

Las medidas para afrontar los retos de reparación de violaciones abarcan la concientización de las empresas sobre el deber de repararlas, y el acceso de la población a los canales de reclamación convencionales y alternativos. También se pretende crear medios extrajudiciales de reparación y mecanismos de responsabilización civil por los daños causados por violaciones de Derechos Humanos, tales como comisiones con autoridad para investigar violaciones y rea-

lizar las reparaciones que sean necesarias. La articulación con Instituciones Financieras Internacionales y la OCDE se pone como una propuesta para la aplicación de mecanismos extrajudiciales de reparación a nivel internacional.

### Legislación Mencionada

El Gobierno Español cita en anexo a su Plan Nacional todos los tratados internacionales sobre Derechos Humanos ratificados por el país y reitera la obligación estatal de proteger a todos los Derechos Humanos, teniendo en cuenta su indivisibilidad e interdependencia<sup>51</sup>.

<sup>51</sup> El anexo del Plan Nacional Español contiene las siguientes legislaciones internacionales como referencia en su anexo 1: "Tratados de Naciones Unidas ratificados por España: Convención para la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio 1948; Convenio para la supresión de la trata de personas y de la explotación de la prostitución ajena 1951; Convención sobre el Estatuto de los Refugiados 1951; Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud 1957; Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, incluido el Artículo 14 de la misma que confiere al Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial la competencia para recibir quejas individuales 1965; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) 1966; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) 1966; Primer Protocolo Facultativo del PIDCP por el que se acepta la competencia del Comité de Derechos Humanos para recibir quejas de individuos sobre presuntas violaciones a los derechos contenidos en ese Pacto 1966; Protocolo sobre el Estatuto de los Refugiados 1967; Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDM) 1979; Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (CCT), así como el Art. 22 de la misma, que faculta al Comité contra la Tortura para recibir quejas individuales por presunta violación de alguno de los derechos contenidos en la Convención 1984; Segundo Protocolo Facultativo del PIDCP 59 destinado a abolir la pena de muerte 1989; Protocolo facultativo de la CEDM, que habilita con un doble sistema de investigación de oficio y de quejas individuales al Comité de ese nombre 1999; Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) 1989; Protocolos facultativos de la CDN relativos a la participación de niños en los conflictos armados y a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía 2000; Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional y los Protocolos que la complementan sobre el tráfico ilícito de

## Perspectivas Críticas

El proceso de elaboración del Plan Nacional de Acción Español aparentemente incluyente y transparente a través de dos rondas de consulta pública, terminó sucumbiendo al poder del lobby empresarial, lo que logró debilitar algunas propuestas bien conceptuadas en el primer proyecto del Plan, tal como la prohibición del envío de fondos públicos a las empresas violadoras de Derechos Humanos en el extranjero, que terminó restringida a empresas que tengan sentencia condenatoria firme y que se nieguen a cooperar con el gobierno español en reparación de violaciones. Además, hubo la supresión de la exigencia de que las empre-

sas deben mantener altos estándares laborales y de protección del medio ambiente<sup>52</sup>.

Así como la gran parte de los Planes Nacionales presentados hasta ahora, el documento español utiliza un lenguaje impreciso, sin dejar claro, por ejemplo, que mecanismos serían utilizados para responsabilizar las empresas españolas que cometan violaciones en otros países. También no crea obligaciones para las empresas, lo que limita la acción del Estado en programas de monitoreo, incentivos y concientización sobre Empresas y Derechos Humanos.

## FINLÂNDIA

### Histórico del Proceso

El 22 de noviembre de 2012, Finlandia anunció su decisión de crear un Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos<sup>53</sup> en la publicación una Resolución sobre Responsabilidad Social Corporativa.

Al año siguiente, el 28 de mayo de 2013, el Ministerio de Trabajo y de Economía<sup>54</sup> estableció un Grupo de Trabajo para preparar una propuesta de implementación para el Plan Nacional de Acción en el país, con una fecha límite de 31 de marzo de 2014.

---

migrantes por tierra, mar y aire, así como para prevenir la trata de personas, especialmente mujeres y niños 2000; Protocolo Facultativo de la CCT que autoriza al Subcomité para la Prevención de la Tortura (25 personas expertas) a visitar regularmente cualquier centro de detención situado en los estados partes a los fines de prevenir la tortura y otros malos tratos, a la vez que obliga al estado parte a establecer uno o varios mecanismos nacionales de prevención de la tortura 2002; Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD) 65 2006; Protocolo facultativo de la CDPD que habilita al respectivo Comité para recibir quejas individuales 2006; Convención Internacional para la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas 2006; Protocolo facultativo del PIDESC, que habilita al Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales para recibir quejas individuales por presunta violación de alguno de los derechos contenidos en el PIDESC; Protocolo facultativo 3 de la Convención de los Derechos del Niño, que habilita al Comité DN para recibir quejas individuales 2008- 2011; - Convenios de la OIT ratificados por España: Núm. 29 sobre el trabajo forzoso u obligatorio 1932; Núm. 105 sobre la abolición del trabajo forzoso 1959; Núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación 1950; Núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva 1951; Núm. 100 sobre la igualdad de remuneración 1953; Núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) 1960; Núm. 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo 1976; Núm. 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación 1999; - Documentos adicionales: Observación general N° 16 (2013) sobre las obligaciones del Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño (CRC/C/GC/16)"

<sup>52</sup> Ver: <[http://www.eldiario.es/desalambre/Gobierno-Responsabilidad-Corporativa-CEOE-ONG\\_0\\_217678922.html](http://www.eldiario.es/desalambre/Gobierno-Responsabilidad-Corporativa-CEOE-ONG_0_217678922.html)>. Acceso el 10.11.2015, a las 18h14.

<sup>53</sup> Ver: <[http://www.tem.fi/files/41214/TEMjul\\_46\\_2014\\_web\\_EN\\_21102014.pdf](http://www.tem.fi/files/41214/TEMjul_46_2014_web_EN_21102014.pdf)>. Acceso el 30.12.2015.

<sup>54</sup> Ver: <<https://www.tem.fi/en>>. Acceso el 02.01.2016.



A partir de finales de marzo de 2014 hasta septiembre de ese mismo año, se hicieron los ajustes finales en el plan y el 17 de septiembre se adoptó como una propuesta conjunta escrita por un Grupo de Trabajo Interministerial.

El proceso de elaboración del Plan Nacional incluyó, además de varios ministerios del gobierno, dos consultas públicas con los agentes interesados y la posibilidad de agregar comentarios al plan. También se discutió el Plan en el Comité de Responsabilidad social corporativa (YHVA)<sup>55</sup>, que cuenta con la participación de sindicatos, empresas, ONG y otros. Sin embargo, es fácil percibir que el gobierno de Finlandia no ha facilitado o estimulado la participación de interesados menos empoderados, como los migrantes, indígenas y otras minorías<sup>56</sup>.

### Medidas Propuestas y Derechos Contemporáneos

El Plan Nacional de Finlandia tiene un enfoque temático, que trata de los Derechos del Niño, de tecnología de comunicación, de grupos vulnerables y del impacto de las actividades extractivas.

<sup>55</sup> Ver: <[https://www.tem.fi/en/enterprises/corporate\\_social\\_responsibility\\_\(csr\)](https://www.tem.fi/en/enterprises/corporate_social_responsibility_(csr))>. Acceso el 02.01.2016.

<sup>56</sup> Ver: <[https://drive.google.com/file/d/0BywPDLn\\_cuLSNU1KQlo1Qkl2VXM/view](https://drive.google.com/file/d/0BywPDLn_cuLSNU1KQlo1Qkl2VXM/view)>. Acceso el 02.01.2016.

El plan también discute ampliamente sobre las organizaciones regionales e internacionales, parámetro que Finlandia pretende utilizar para estimular la implementación de los Principios Rectores.

Los objetivos claves del Plan de Acción son el informe legislativo, la definición de la obligación de "*due diligence*", y la aplicación de criterios sociales en la gestión pública.

El Plan Nacional de Finlandia es muy pragmático, proponiendo una serie de medidas prácticas, algunas de las cuales ya se encuentran en fase de implementación y otras solamente empezando. Puede citarse como ejemplo la elaboración de un informe sobre la legislación nacional e internacional relevante para Empresas y Derechos Humanos, basándose en los Principios Rectores y en otro informe, que pretende averiguar si las leyes laborales y los Derechos Humanos han sido observados en los acuerdos de libre comercio de la Unión Europea, de los Estados Unidos y de otros países.

Cada rol de temas de acción se correlaciona con un (o más) ministerio (s) en particular, identificando los organismos responsables de la actividad. El Plan indica un plazo aproximado para la conclusión de parte de los temas, convirtiéndose, tal vez, en el único plan nacional que presenta metas más concretas para la implementación de las propuestas.

### Legislación Mencionada

Como Estado, Finlandia trabaja activamente para asegurar que se respeten los Derechos Humanos dentro de arenas internacionales. En Finlandia, la Constitución ofrece una fuerte protección para la realización de Derechos Humanos. De acuerdo con la Constitución, Finlandia participa de cooperación internacional para la protección de paz, de Derechos Humanos y de desarrollo de la sociedad. Como miembro de las Naciones Unidas y de la Unión Europea, Finlandia se ha comprometido a promover una sociedad abierta a todos.

Diversos Derechos Humanos están positivados en la Constitución de Finlandia y, por lo tanto, deben ser respetados y garantizados en toda la legislación. En su informe final (del Plan Nacional de Acción), el Grupo de Trabajo propone que se realice un informe acerca de la legislación finlandesa con relación a la regulación y orientación de las actividades empresariales internacionales, con el objetivo particular de prevenir graves violaciones de Derechos Humanos y para reparar cualquier violación ya existente. El plazo está fijado para mediados del 2015.

El país también es obligado a implementar y respetar convenios internacionales, incluso convenios sobre Derechos Humanos, debido a los tratados de los que es signatario, sin embargo, en ningún momento se citan en el Plan Nacional cuales tratados y leyes son los que plantean específicamente

Derechos Humanos y actividad empresarial internacional.

### Perspectivas Críticas

A pesar de identificar la entidad gubernamental como responsable de ciertas acciones y fijar la fecha límite para la conclusión, los temas son amplios y genéricos, no siendo posible entender lo que el gobierno pretende realizar de manera concreta en cada tema. Hay, por ejemplo, un tema acción que dice que Finlandia "debe participar en foros de Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas y apoyará las actividades del Grupo de Trabajo relacionadas con los Principios Rectores de la ONU". Este tema de acción no propone cambios en la condición nacional para la protección de los Derechos Humanos, y por eso no representa un efectivo avance, tan sólo demuestra el compromiso internacional del Estado con los Principios Rectores.

El Plan finlandés no avanza con relación al tercer pilar, al no tener propuesta de un mecanismo nacional que torna eficaz el acceso a las reparaciones de violaciones de Derechos Humanos. No hay cualquier medida de carácter imperativo o regulador que haya sido propuesta, centrándose en medidas voluntarias, como el diálogo, la formación y la investigación.

Además, como se dijo anteriormente, el Plan de Acción no menciona que legislación nacional estaría relacionada con el tema de

una Agenda Global sobre Empresas y Derechos Humanos, dejándolo a cargo de un nuevo informe que estaba previsto para mediados de 2015, pero que hasta la presente fecha no se completó.

## LITUÂNIA

### Histórico del Proceso

No han sido encontrados datos directos o indirectos que reporten el proceso de elaboración del Plan Nacional de este país. Hay solamente registros de su presentación al Alto Comisionado de los Derechos Humanos de la ONU en febrero de 2015<sup>57</sup>.

### Medidas Propuestas y Derechos Contemplados

El Plan Nacional de Acción de Lituania fue lanzado en febrero de 2015, con énfasis en medidas en contra de la discriminación y la corrupción. Mecanismos legislativos de apertura, transparencia y responsabilización de agentes públicos, así como la intensificación de su participación en la OCDE y el financiamiento público mediante convocatoria de competencia de ONGs de Derechos Humanos, fueron las acciones enumeradas para contemplar el deber del Estado de proteger los Derechos Humanos.

En lo que se refiere al segundo pilar, las medidas enumeradas son la elaboración de una estrategia nacional de desarrollo sostenible y de un programa nacional de Responsabilidad Social Corporativa. También fueron pactadas la promoción de inversiones sostenibles y estrategias de incentivo a empresas que cumplan las directrices establecidas.

El gobierno lituano afirma que, con respecto a las medidas para reparación de violaciones, ya implantó el proceso judicial electrónico y sistemas de audiencias por telepresencia, aparte de incentivar la mediación como estrategia de resolución de conflictos, ampliar el acceso a defensores públicos y reglamentar acciones colectivas a fin de acelerar los procesos, y facilitar el acceso a la justicia. En el mismo sentido, también firmó el compromiso de: ampliar las mejoras realizadas en el ámbito del proceso civil a los procesos administrativos; viabilizar la resolución de conflictos de relaciones de consumo por medios extrajudiciales; incentivar la autorregulación de las empresas e instituir el tribunal del jurado en las cortes lituanas.

### Legislación Mencionada

Para tornar efectivas las medidas enumeradas en la sección anterior, el gobierno lituano se utilizó de instrumentos legales como el Plan Interinstitucional de Acción para la promoción de la no-discriminación, el Programa Nacional de Integración de

<sup>57</sup> Ver: <[http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Lithuania\\_NationalPlanBHR.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Lithuania_NationalPlanBHR.pdf)>. Acceso el 03.01.2016.

personas con discapacidad, el Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, la Estrategia Nacional de Protección al consumidor. También son mencionadas la Recomendación del Comité de Libertad de Asociación de la OIT, así como numerosas portarías ministeriales referentes a las acciones ya implementadas<sup>58</sup>.

### Perspectivas Críticas

El Plan Nacional de Acción de la Lituania es demasiado conciso y objetivo, pero se equivoca al restringir sus medidas tan sólo al combate a la discriminación, a la corrupción y al derecho de asociación laboral. Faltan en sus propuestas mecanismos vinculantes que obliguen a las empresas a respetar los Derechos Humanos y que sean capaces de responsabilizarlas efectivamente por las violaciones cometidas.

En suma, a pesar de que poseen algún grado de concreción y de que se refieren a medidas ya en proceso de implementación, las propuestas de acción del gobierno lituano son superficiales frente a un escenario global repleto de casos graves de viola-

ciones de Derechos Humanos por empresas.

## SUÉCIA

### Histórico del Proceso

El Plan Nacional sueco surge como una respuesta a la Comisión Europea, que solicitó a los Estados-miembros que desarrollaran ese instrumento. Tal documento fue elaborado por el Gabinete del Gobierno con consulta a diversos actores interesados, entre ellos empresas y ONGs.

Fue elaborado un texto preliminar para consulta popular que fue publicado en el sitio electrónico del Gabinete del Gobierno, sirviendo también a cuatro consultas públicas, en cuales estaban presentes más de 100 empresas, agencias del gobierno, sindicatos, ONGs y otros<sup>59</sup>.

Tras la conclusión del texto final, después de las consultas realizadas en marzo de 2015, el Plan Nacional fue lanzado en agosto de 2015 y presentado a las Naciones Unidas.

### Medidas Propuestas y Derechos Contemplados

El Plan Nacional inicialmente establece una conexión entre Responsabilidad Social Cor-

<sup>58</sup> Plan Interinstitucional de Acción para la promoción de la no-discriminación, el Programa Nacional de Integración de personas con discapacidad, Programa Nacional de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, Estrategia Nacional de Protección al consumidor. También son mencionadas la Recomendación del Comité de Libertad de Asociación de la OIT, así como numerosas portarías ministeriales referentes a las acciones ya implantadas. Notas a pie de página del propio plan nacional. Ver: <[http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Lithuania\\_NationalPlanBHR.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Lithuania_NationalPlanBHR.pdf)>. Acceso el 03.01.2016.

<sup>59</sup> Los encuentros para consulta pública sucedieron en Estocolmo los días 5 y 23 de marzo de 2015, en Gothenburg y en Malmö el día 12 y 16 del mismo mes y año.

porativa y el tema de Empresas y Derechos Humanos, destacando la importancia de políticas de RSC y su estrategia de exportaciones, que generaría un fortalecimiento de las exportaciones y de oportunidades de internacionalización para las empresas suecas en mercados internacionales relevantes, ayudando a asegurar que el país tenga la menor tasa de desempleo de la Unión Europea hasta 2020.

El Plan en cuestión es organizado de acuerdo con la estructura de los tres pilares de los Principios Rectores, siendo dividido en el orden de cada uno de ellos, seguido por medidas que ya fueron tomadas y otras planeadas, y determina acciones para todos los actores: Estado, empresas, inversionistas, sindicatos y sociedad civil.

En lo que se refiere a las obligaciones para las empresas, el Plan sólo las determina de manera indirecta, debiendo el Estado establecer directrices para estas, como estipular valores que las empresas deben seguir, en sus relaciones internas y externas, y ponerlos a disposición públicamente. Queda claro la superposición del primer pilar con relación al segundo, sobre la obligación de las empresas de respetar, no teniendo este último pilar bases sólidas en ese Plan.

Con respecto a los valores, definidos por el Estado para orientar las empresas, el Plan Nacional identifica como responsabilidad de las empresas (segundo pilar): identificar y monitorear los riesgos en la cadena de producción y evaluar como la empresa

puede tener un impacto positivo; establecer un proceso dentro de la corporación para identificar, prevenir y gestionar oportunidades y riesgos a los Derechos Humanos, conforme el tamaño, naturaleza y contexto de las operaciones; hacer *due diligence*; adoptar la transparencia como un principio de acción, así los riesgos, las oportunidades y los impactos deben ser comunicados a la sociedad, sean favorables o no; y crear procesos para poner remedio a impactos negativos – esos remedios forman parte de la esfera del tercer pilar.

El Estado, siguiendo la línea del tercer pilar, que es la de la remediación, y la del primero, que es la de la protección de los Derechos Humanos, debe providenciar tales remedios cuando las empresas cometieren abusos, que son compuestos por mecanismos judiciales y extrajudiciales. Dentro de esa lógica, el Plan Nacional dispone acerca del funcionamiento de las cortes suecas, del remedio para quién no recibe un tratamiento justo de los servidores públicos e informa aún sobre la preocupación del gobierno en prestar un servicio de forma efectiva.

El procedimiento abordado por el Plan para la reparación de las violaciones es realizado por medio de una especie de conciliación, siendo la resolución dada por el pago de una compensación. Aparte de eso, el Plan sigue todavía las directrices de la OCDE para empresas multinacionales, también seguidas por el gobierno, que permiten ac-

ceso al reparo por el Punto Nacional de Contacto, que en Suecia actúa con la colaboración del Estado, negocios y organizaciones laborales. Pero como las directrices son opcionales para las empresas, el Punto de Contacto no tiene el poder para establecer sanciones, limitando, así, su papel a la promoción de una conformidad corporativa con las directrices y al auxilio en casos individuales a través del diálogo y discusiones.

Los Principios Rectores, siguiendo el segundo y el tercer pilar, determinan que las empresas son responsables de asegurar que sus operaciones no violen a los Derechos Humanos, y si ellas infringieron o contribuyeron de alguna forma para tal, deben buscar la compensación del daño para la víctima, que puede realizarse por medio de pedidos de disculpa, compensación financiera o no, y otros medios acordados por la compañía y por la víctima. De esa manera, el Plan Nacional determina que, si el impacto fue resultado directamente de su modo de operación, ella debe ejercer algún mecanismo para prevenir o mitigar tal impacto, caso ese mecanismo venga a existir.

El gobierno sueco adoptó en 2003 una plataforma para la acción sueca en responsabilidad social corporativa, que resultaron en medidas como el comprometimiento del Estado con el *Work Environment Act and Working Hours Act*<sup>60</sup>; la proposición del gobierno sueco presentada a la UE de que sea

<sup>60</sup> Ver <<http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=92156>>. Acceso el 02.12.2015.

obligatorio para importadores de países particularmente problemáticos obtener un certificado; y el apoyo del gobierno a la *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas*<sup>61</sup>.

Hay todavía medidas que deben ser implementadas futuramente, con previsión para 2017, como el plan del gobierno de lanzar una investigación para examinar si el Convenio de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño<sup>62</sup> debe ser incorporado en las leyes suecas; el estudio conducido por el gobierno sobre como la legislación sueca se compara a los Principios Rectores para determinar si existen brechas obvias o inmediatas que necesitan ser resueltas; la consideración del gobierno sobre conducir en especial la *due diligence* en sectores con retos distintos; el planeamiento del gobierno de diseñar una nueva plataforma para la visualización completa de las cuestiones de RSC, incluyendo el respeto por los Derechos Humanos, al ser enviada al parlamento sueco bajo la forma de comunicado escrito; el plan del gobierno sueco de encorajar organizaciones como la ONU, UE, OECD y Banco Mundial a promover el respeto empresarial por los Derechos Humanos, entre otros<sup>63</sup>.

<sup>61</sup> Ver <<http://www.oecd.org/corporate/mne/GuidanceEdition2.pdf>>. Acceso el 02.12.2015.

<sup>62</sup> Ver <<http://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>>. Acceso el 02.12.2015.

<sup>63</sup> Medidas retiradas directamente del Plan Nacional de Acción sueco.

Entre los derechos contemplados se encuentran derechos tratados por el derecho constitucional, laboral y penal, que pueden ser ejemplificados por los derechos: de la libertad de prensa y de expresión y otras libertades individuales como el tratamiento igualitario; derecho de organización y afiliación a sindicatos, al ambiente de trabajo seguro y adecuado; está criminalizado aún el trabajo esclavo e infantil, por ejemplo, llevando en consideración el derecho a la dignidad humana.

### Legislación Mencionada

En lo que concierne a la base legal establecida por el Plan, este trae legislaciones nacionales e internacionales. En cuanto a la legislación nacional, son mencionadas normativas de naturaleza constitucional, laboral y penal.

Las normativas de naturaleza constitucional tratan principalmente de libertades fundamentales y no-discriminación como: *The Freedom of the Press Act*<sup>64</sup>, *The Fundamental Law on Freedom of Expression*<sup>65</sup>, *The European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms*<sup>66</sup>, *EU*

*Charter of Fundamental Rights*<sup>67</sup> y *The Discrimination Act*<sup>68</sup>.

Con respecto a la legislación laboral, el enfoque fue en la relación entre empleador y empleado, con destaque para el derecho de organización en sindicatos. Fueron mencionados: *The Labour Disputes (Judicial Procedure) Act*<sup>69</sup>, *The Employment Protection Act*<sup>70</sup>, *The Employment (Co-determination in the Work-place) Act*<sup>71</sup> y *The Trade Union Representatives (Status at the Workplace) Act*<sup>72</sup>.

En la ley penal sueca, hay disposiciones que identifican la jurisdicción de las cortes del país en la investigación de crímenes cometidos en otros Estados<sup>73</sup>. También es men-

<sup>67</sup> Ver <[http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf)>. Acceso el 02.12.2015.

<sup>68</sup> Ver <<https://student.slu.se/en/rules-rights/rights-and-responsibilities/equal-treatment/swedish-discrimination-act-equality-ombudsman/>>. Acceso el 02.12.2015.

<sup>69</sup> Ver <[http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2595/Labour%20Disputes%20\(Judicial%20Procedure\)%20Act.pdf](http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2595/Labour%20Disputes%20(Judicial%20Procedure)%20Act.pdf)>. Acceso el 02.12.2015.

<sup>70</sup> Ver <[https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&sqi=2&ved=0ahUKEwi-2\\_7H2L7JAhVixpAKHSPcAAwQFggmMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.legislationline.org%2Fdownload%2Fdownload%2Fid%2F3388%2Ffile%2Fsweden\\_Employment%2520Protection%2520Act\\_1982\\_amended\\_until\\_2007\\_en.pdf&usq=AFQjCNEJg1TnKkwl6jsG9Qy6eEAWFcdO1Q&sig2=YMe\\_1ubnsVugTte\\_NNjsg&bvm=bv.108538919,d.Y2l](https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&sqi=2&ved=0ahUKEwi-2_7H2L7JAhVixpAKHSPcAAwQFggmMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.legislationline.org%2Fdownload%2Fdownload%2Fid%2F3388%2Ffile%2Fsweden_Employment%2520Protection%2520Act_1982_amended_until_2007_en.pdf&usq=AFQjCNEJg1TnKkwl6jsG9Qy6eEAWFcdO1Q&sig2=YMe_1ubnsVugTte_NNjsg&bvm=bv.108538919,d.Y2l)>. Acceso el 02.12.2015.

<sup>71</sup> Ver <[http://www.naturvetarna.se/Global/English/Act1976580\\_MBL.pdf](http://www.naturvetarna.se/Global/English/Act1976580_MBL.pdf)>. Acceso el 02.12.2015.

<sup>72</sup> Ver <<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/15263/66005/F478088322/SWE15263.pdf>>. Acceso el 02.12.2015.

<sup>73</sup> En el caso de crímenes cometidos fuera del país, el Código Penal Sueco, en su Capítulo Segundo dispone: "Under Swedish law, jurisdiction is extensive and Swedish courts are therefore often able to adjudicate in cases concerning offences committed abroad. Normally, for this to occur, the perpetrator would need to have some ties to Sweden and the offence would need to be subject to criminal liability under the law of the place where it was committed. However, such restrictions do not apply to the most serious crimes,

<sup>64</sup> Ver <<https://www.riksdagen.se/en/How-the-Riksdag-works/Democracy/The-Constitution/The-Freedom-of-the-Press-Act/>>. Acceso el 02.12.2015.

<sup>65</sup> Ver <<https://www.riksdagen.se/en/How-the-Riksdag-works/Democracy/The-Constitution/The-Fundamental-Law-on-Freedom-of-Expression/>>. Acceso el 02.12.2015.

<sup>66</sup> Ver <[http://www.echr.coe.int/Documents/Convention\\_ENG.pdf](http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf)>. Acceso el 02.12.2015.

cionado el *Act on Criminal Responsibility for the Financing of Particularly Serious Crimes in Some Cases*<sup>74</sup>.

No obstante, para la responsabilización de empresas, es prevista solamente la aplicación de multas, pues sólo personas naturales pueden ser condenadas por crímenes<sup>75</sup>. Con relación a las normativas internacionales, el Plan menciona que la Suecia adhirió a diversos convenios internacionales sobre Derechos Humanos de las Naciones Unidas, de la OIT y del Consejo de Europa, siendo obligada a presentar informes regularmente sobre la implementación de las medidas propuestas en los convenios. Algunas de ellas son: Convenio de las Naciones Unidas contra la Corrupción<sup>76</sup>; *OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions*<sup>77</sup>; Convenio de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño<sup>78</sup>; y *The European Con-*

*vention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms*<sup>79</sup>.

### Perspectivas Críticas

La relación establecida entre la política de responsabilidad social corporativa está hecha para beneficiar a las empresas y no interactúa con principios en materia de Derechos Humanos, una vez que el único beneficio que esa relación traería para el campo social sería la disminución de la tasa de desempleo.

El gobierno fomenta que todas las empresas suecas adopten las directrices, ni siquiera resultando ser el Plan Nacional de Acción un documento de naturaleza vinculante. El Plan todavía establece que el Estado irá auxiliarlas en este trayecto, pero nada dice a respecto de las acciones para reparar las violaciones sufridas por los afectados.

En lo que se refiere al proceso de elaboración del Plan, no es fácil identificar cuáles fueron los actores presentes en el proceso, ni tampoco su proporción o nivel de influencia. Sin embargo, ya se puede presumir que la desigualdad estructural entre los actores se mantuvo, visto que las empresas y organizaciones no gubernamentales ocuparon el mismo espacio en el proceso de consultas, y no fue posible encontrar informaciones sobre la participación de las víctimas de violaciones en el proceso.

i.e. certain specified crimes such as crimes under the Act on criminal responsibility for genocide, crimes against humanity and war crimes and, in general, all crimes with a minimum sentence of imprisonment for four years, for example, exceptionally gross assault."

<sup>74</sup> Ver <[http://www.government.se/contentassets/d28a807aff3f4acb84dcae29daa1aac3/act-on-criminal-responsibility-for-the-financing-of-particularly-serious-crime-in-some-cases\\_2002\\_444\\_unofficial-translation.pdf](http://www.government.se/contentassets/d28a807aff3f4acb84dcae29daa1aac3/act-on-criminal-responsibility-for-the-financing-of-particularly-serious-crime-in-some-cases_2002_444_unofficial-translation.pdf)>. Acceso el 02.12.2015.

<sup>75</sup> Código Penal Sueco, Capítulo 36.

<sup>76</sup> Ver <[https://www.unodc.org/documents/brussels/UN\\_Convention\\_Against\\_Corruption.pdf](https://www.unodc.org/documents/brussels/UN_Convention_Against_Corruption.pdf)>. Acceso el 02.12.2015.

<sup>77</sup> Ver <[http://www.oecd.org/daf/anti-bribery/ConvCombatBribery\\_ENG.pdf](http://www.oecd.org/daf/anti-bribery/ConvCombatBribery_ENG.pdf)>. Acceso el 02.12.2015.

<sup>78</sup> Id. 56.

<sup>79</sup> Id. 60.



Claramente, Suecia tiene una visión demasiado ilusoria de las empresas y sus objetivos. Según el Estado, *"Business enterprises appear to have a greater awareness of their responsibility to respect human rights and of the role this plays in creating value and building business competitiveness"*, y cabe solamente al gobierno *"to assist enterprises in their efforts in this area"*. Es decir, no son necesarios mecanismos de reparación o de apuración de responsabilidad, visto que las empresas no violan derechos.

Los principios direccionados a las corporaciones específicamente no implican que estas tendrán cualquier tipo de obligación directa, en otras palabras, no es admitida la responsabilidad para las empresas, sólo para el Estado, que debe desarrollar programas para orientar la práctica empresarial.

Se observa que la penalidad para crímenes cometidos por empresas consiste tan sólo en multas, ya que solamente personas naturales pueden ser condenadas por crímenes.

Ese Plan Nacional parece ser una vitrina de la política de Responsabilidad Social implementada por el Estado junto a las empresas, elaborado tan sólo para aparentar que algo se está haciendo y para demostrar a la sociedad civil la preocupación con el tema. No hay una previsión de mecanismos de punición o responsabilización alguna de las empresas por sus conductas negativas con relación a Derechos Humanos, todo lo

contrario, las políticas propuestas giran en torno a la premiación de las compañías que aplican los Principios Rectores y *"respetan los Derechos Humanos"*.

El acceso a mecanismos judiciales y extrajudiciales es abordado de manera vaga y sin propuesta de mecanismo vinculante efectivo, no siendo posible comprender si realmente hay alguno. El ejemplo exitoso utilizado es el Punto Nacional de Contacto de la OCDE, que se basa solamente en el diálogo entre las partes y desconsidera la situación de desigualdad estructural entre violadores y violados, aparte de tener su eficacia cuestionada internacionalmente.

## CONCLUSIÓN

Como ya se señalaba en la introducción y se evidenció a lo largo de todo el texto, la experiencia de los Planes Nacionales ya existentes demuestra que estos no poseen en su contenido el potencial para un efectivo avance en el desarrollo de normativas nacionales y políticas públicas de protección de los Derechos Humanos contra violaciones cometidas por empresas. Mucho menos contribuyen para el pleno acceso a la justicia y para que las víctimas sean capaces de alcanzar la reparación por las violaciones sufridas.

Las medidas propuestas en la totalidad de los Planes Nacionales analizados son genéricas, sin previsibilidad de mecanismos de control de la aplicación, sin una metodolo-

gía clara de evaluación y monitoreo por parte de la sociedad civil, y, principalmente, sin cualquier nivel de “punibilidad” para las empresas que por ventura vengán a violar Derechos Humanos, o para el Estado, en el caso de que no materialice las propuestas vehiculadas en los Planes.

Bajo una perspectiva estructural y sistémica, los Planes Nacionales, porque se basan en los Principios Rectores, refuerzan la categoría social del *stakeholder*, contribuyendo para que se inviabilicen importantes actores, como víctimas, atingidos y afectados, y principalmente, no contribuyendo para el perfeccionamiento de mecanismos de reparación de las empresas por las violaciones por ellas cometidas.

A pesar de que los Planes traen en sí una posibilidad de diálogo y construcción de programas y políticas públicas para mejorar la situación fática de las comunidades afectadas por la actividad de las empresas, que es violadora de derechos, su proceso de elaboración debe ser popular y democrático, contemplando a todos los actores que sufren con las violaciones de derechos, sin dar prioridad solamente a las empresas.

Un Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos debería centrarse en los Derechos Humanos y en las víctimas, orientándose por la lógica del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, y reconociendo el desequilibrio estructural existente entre violadores de Derechos Humanos y violados, en el presente caso,

empresas y comunidades afectadas, dirigiéndose al camino de la incorporación del marco internacional de protección de los Derechos Humanos ya existente, con la aprobación de leyes para regular la aplicación de los tratados y construir un terreno fértil para futuros avances que pueden surgir en la esfera internacional, como el Tratado Internacional sobre Empresas y Derechos Humanos, en proceso de elaboración en el Consejo de Derechos Humanos de la ONU.

Apoyo



FORDFOUNDATION



CENTRO DE  
DERECHOS HUMANOS  
Y EMPRESAS