



COMILLAS

UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

**DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS EN LAS
CADENAS DE SUMINISTRO. ESPECIAL APROXIMACION A LA
INDUSTRIA TEXTIL**

Autor: Estíbaliz Asensi Ramos

5º E-3 A

Área: Derecho Internacional Público y Relaciones Internacionales

Tutor: Pía Navazo Capriles

Madrid

Junio, 2022

RESUMEN

El contexto globalizado en el que nos encontramos diversos ha aportado grandes ventajas, pero también inconvenientes como la desprotección que sufren los trabajadores empleados en las cadenas de suministro, que no ven mecanismos que aseguren el respeto de sus derechos por parte de las grandes empresas transnacionales.

El mayor problema detectado es la falta de instrumentos normativos vinculantes, ya que la mayoría de las normas existentes forman parte del conocido como *soft law*: meras recomendaciones dirigidas a las empresas, que deciden como implementarlas. Así, las empresas tienen vía libre para efectuar esta vulneración de derechos, pudiendo enmascararla mediante códigos de conducta o apartados de responsabilidad social corporativa dentro de sus páginas web que, más allá de limpiar su imagen, no suelen servir para mucho.

Así, en el presente trabajo hemos analizado el concepto de derechos humanos, las diferentes normativas existentes a nivel tanto internacional como europeo para acabar poniendo el foco en el sector textil, donde los trabajadores son especialmente vulnerables debido a sus deficientes condiciones de vida que les impiden exigir condiciones de trabajo dignas, viéndose obligados a cumplir con los ajustados tiempos de entrega y producción que les imponen sus superiores y que vienen de las prisas de las grandes compañías que les contratan.

Finalmente, examinamos cuales son las consecuencias a las que se enfrentan las grandes compañías occidentales a raíz de la vulneración de los derechos de los trabajadores y cuáles serán las consecuencias de la nueva directiva europea, encargada de regular la debida diligencia en la cadena de suministro de los Estados Miembros.

PALABRAS CLAVE: Derechos humanos, cadena de suministro, violación, *soft law*, directiva.

ABSTRACT

Human rights are an issue that generates great controversy in the business world since they are constantly violated, especially in the textile sector.

This work aims to make this violation visible, analyzing the various existing legislations and regulations in this regard and trying to shed light on the causes of this violation and possible ways of solution.

The biggest problem we detect is the practically exclusive existence of *soft law* regulations, which are not binding on companies, which have the possibility of using it simply for information or consultation, as mere recommendations, not being legally obliged to comply with it. Thus, companies have free rein to conduct this violation of rights, being able to mask it through codes of conduct or sections of corporate social responsibility within their web pages that, beyond cleaning their image, do not usually serve much.

Thus, in this paper we have analyzed the concept of human rights, the different existing regulations at both international and European level to end up focusing on the textile sector, where workers are especially vulnerable due to their poor living conditions that prevent them from demanding decent working conditions, being forced to comply with the tight delivery and production times imposed by their superiors and that come from the rush of the big companies that hire them.

Finally, we examine what are the consequences faced by large Western companies as a result of the violation of workers' rights and what will be the consequences of the new directive, which will regulate due diligence in the supply chain of the member states.

KEY WORDS: Human rights, supply chain, violation, soft law, directive.

INDICE

1.	INTRODUCCIÓN	5
1.1.	Contexto	5
1.2.	Objetivos	6
1.3.	Metodología	6
2.	CONCEPTOS BÁSICOS.....	7
2.1.	Derechos humanos	7
3.	MARCO NORMATIVO.....	10
3.1.	Perspectiva internacional	10
3.1.1.	<i>ONU</i>	10
3.1.2.	<i>Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)</i>	16
3.2.	Perspectiva europea	19
3.2.1.	<i>Regulaciones sectoriales</i>	19
3.2.2.	<i>“Propuesta de Directiva sobre la Diligencia Debida de las Empresas en Materia de Sostenibilidad y Derechos Humanos”</i>	20
4.	EL SECTOR TEXTIL.....	27
4.1.	Introducción	27
4.2.	Derechos humanos vulnerados en las cadenas de suministro.	29
4.2.1.	<i>Obtención de materias primas.</i>	30
4.2.2.	<i>El proceso de elaboración de la prenda. Primera parte</i>	30
4.2.3.	<i>El proceso de elaboración de la prenda. Segunda parte</i>	31
4.2.4.	<i>Los derechos colectivos de los trabajadores.</i>	32
4.3.	Consecuencias de la vulneración. Estudio de casos	33
5.	CONCLUSIONES	37
6.	REFERENCIAS	39
6.1.	Legislación	39
6.2.	Jurisprudencia	40
6.3.	Obras doctrinales	40
6.4.	Recursos de internet	41

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Contexto

En septiembre de 2012 se incendió una fábrica en Paquistán, en la región de Karachi. Como consecuencia de este, fallecieron más de 300 personas. La razón de su fallecimiento fue la falta de medidas de seguridad adecuadas en el local, que no contaba con extintores en su interior, disponía de una única salida de emergencia, las ventanas se encontraban bloqueadas por barrotes y el acceso a las escaleras se encontraba inhabilitado, razón por la cual los trabajadores no pudieron escapar a tiempo, siendo engullidos por las llamas o muriendo por respirar el humo. (Campaña Ropa Limpia, 2012 a).

Meses después, en abril de 2013 se derrumbó un edificio en Bangladesh conocido como “Rana Plaza”, dejando tras de sí más de mil fallecidos. El edificio no estaba preparado para acoger las cinco fábricas de ropa que lo ocupaban y este uso indebido fue la causa de su veloz deterioro y consecuente derrumbe para el que no se tomaron medidas ignorando que, el día anterior, aparecieron rajaduras en sus paredes, rajaduras que fueron advertidas por los trabajadores, que acudieron a sus patronos que optaron por ignorarlas (Olazábal, 2018). Tiempo después del derrumbe se llevó a cabo una investigación que demostró que la licencia de construcción estaba mal otorgada por el incumplimiento de los requisitos de seguridad.

Estos son solo un par de ejemplos de circunstancias que se han repetido a lo largo de los años y que han producido todas el mismo resultado: la violación por parte de las empresas de los derechos humanos de los trabajadores a lo largo de su cadena de suministro.

Volviendo al panorama actual, la situación provocada por la pandemia ha obligado a la sociedad a desviar el foco de atención en relación con el respeto de los derechos humanos en el entorno laboral, aumentando los casos de vulneraciones de estos, proliferando la explotación infantil, la realización de despidos sin justificación alguna y disminuyendo las medidas de seguridad para evitar daños en la salud e integridad de los trabajadores. Como consecuencia de esto, el “Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos” realizó un llamamiento a las empresas reclamándoles el respeto de estos a pesar de la situación (Diago, 2021).

Estas situaciones, sumadas al hecho de que la sociedad cuenta cada vez con más información y una capacidad de actuar mucho mayor han resultado en un aumento del

nivel de preocupación de las compañías en lo relativo a sus proveedores y a como cumplen estos con los mínimos exigibles de respeto a los derechos humanos.

Desde el punto de vista normativo, no detectamos una normativa armonizada sino más bien todo lo contrario. Aunque existen países como Francia que cuentan con su propias normas, encargadas de que las empresas respeten los derechos humanos en todas las fases de su proceso productivo, hay muchos otros países que no cuentan con estas disposiciones en su legislación nacional. Desde el punto de vista europeo, disponemos de las regulaciones sectoriales y de la reciente propuesta de directiva, relativa al respeto de la debida diligencia por las empresas en sus cadenas de suministro, que trataremos más adelante.

1.2. Objetivos

El mundo en el que vivimos se encuentra en evolución constante, pero esta evolución no se refleja de igual manera en todos los ámbitos, siendo un ejemplo de retroceso las formas de protección de los derechos humanos.

Este trabajo tiene como objetivo analizar el grado de respeto de los derechos humanos en las cadenas de suministro de las empresas, haciendo un repaso, tanto a nivel internacional como a nivel europeo, de la diferente normativa creada para su protección.

Por último, se pretende ilustrar las diversas formas en que estos derechos son vulnerados por las empresas y analizar las consecuencias que acarrearán estas violaciones.

1.3. Metodología

Para llevar a cabo el estudio de un tema tan extenso y de actualidad, se ha procedido al examen de recursos legales, doctrinales y diferentes recursos en línea.

Por un lado, se han revisado diferentes Reglamentos de la Unión Europea, así como documentos de organismos oficiales como la Organización de las Naciones Unidas.

En segundo lugar, se procedió a la búsqueda de obras doctrinales a través del buscador académico Google Scholar.

Por último, al tratarse, como decíamos, de un tema de actualidad se ha procedido a la evaluación de diferentes fuentes de internet como artículos de periódico etc.

2. CONCEPTOS BÁSICOS

2.1. Derechos humanos

El concepto de Derechos Humanos tiene un gran trasfondo, siendo el detonante de las revoluciones norteamericana francesa y encontrando otro punto crítico tras la Segunda Guerra Mundial ya que genera un compromiso internacional de impedir que la situación que había acontecido durante este conflicto se repitiese, surgiendo así la Organización de las Naciones Unidas (ONU), que promulgó en 1948 la Declaración Universal de los Derechos Humanos en la que se establecen los derechos humanos básicos e irrevocables, que sirven como base a la hora de elaborar cualquier ley internacional de derechos humanos (Mataix, 2020).

Así, los derechos humanos son “derechos y libertades fundamentales que tenemos todas las personas por el mero hecho de existir” (Amnistía Internacional, s.f.). Tal como indica el artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) estos derechos son universales, “sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición” (p. 6). Este mismo artículo indica en su segundo apartado la imposibilidad de discriminar a alguien debido a su “condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa esa persona” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, p. 6). La enumeración de estos derechos es variada, yendo desde los más básicos como el derecho a la vida, reconocido en el artículo 3, hasta derechos que aseguren el disfrute de una vida digna como el derecho a la presunción de inocencia, recogido en su artículo onceavo.

Décadas después de la promulgación de esta Declaración, todavía no contamos con los instrumentos necesarios para dotar a los afectados por vulneraciones de derechos humanos con los instrumentos procedimentales adecuados, pero lo que si encontramos es un consenso acerca de la obligatoriedad de respetar los derechos humanos por la sociedad en su conjunto, es decir, no solo se encuentran vinculados los Estados en sí, sino también las empresas y demás actores no estatales (Reinisch, 2005).

El sector privado no empezó a preocuparse por el respeto de estos derechos hasta bien entrada la década de los 90, considerándolos hasta entonces un asunto que no merecía su atención y centrándose en otros asuntos iban adquiriendo importancia en la esfera pública, como puede ser la protección del medio ambiente hasta que llegamos a un punto de

inflexión en el que las constantes tragedias acaecidas se evidenció la necesidad de cambiar el enfoque, dando la importancia que necesitaba la protección de los derechos humanos (Giner, 2008).

Es un hecho que las empresas han ido ganando un poder e importancia económica y social indiscutible. Este gran poder conlleva también una gran responsabilidad lo que supone la aparición de mecanismos que les exijan el cumplimiento de unos mínimos y les impongan unas consecuencias en el caso de que su actividad profesional sea consecuencia de vulneraciones de derechos humanos (Sales y Marullo, 2018).

Aunque existen muchas empresas que siguen poniendo trabas a la hora de legislar con relación a este tema, sí que son conscientes de lo perjudicada que puede salir su imagen si no hacen ver que apoyan y respetan los derechos humanos, por lo que sí que vemos un gran número de iniciativas hacia la elaboración de códigos de conducta en los que se comprometen con el tema, pero sin verse constreñidos por la obligatoriedad (Giner, 2008). A pesar de la existencia de estos códigos, este tema sigue siendo problemático, llegando a encontrar empresas que cuentan con el apoyo de los poderes estatales, que anteponen el interés económico al social.

Como comentábamos anteriormente, existe una falta de mecanismos de actuación puestos a disposición a los afectados por violaciones de los derechos humanos por parte de las empresas y esto se debe, principalmente, a que la normativa tiene la categoría de *soft law*, vinculante para los Estados, pero con carácter de recomendación para las empresas, lo que hace que no se supervise que estas lo cumplan ya que, legalmente, no están obligadas a ello.

Se hace así evidente la necesidad de crear normativa de *hard law*, vinculante para las empresas y que les haga responsables legalmente en el caso de incumplir los derechos humanos y que, hoy en día, las empresas se escudan en la falta de obligatoriedad de estas normas y crean códigos de conducta con, en muchos casos, el único objetivo de mejorar su imagen de cara al público, pero no para salvaguardar los derechos de los trabajadores

Tras muchos años de flagrantes violaciones de derechos humanos por las empresas, la Unión Europea se encuentra en proceso de elaboración de una directiva sobre debida diligencia para evitar que las empresas se puedan aprovechar de las vulnerabilidades de los trabajadores que forman parte de su cadena de suministro. El hecho de que se trate de una directiva de la Unión Europea supone la obligación para todos los Estados Miembros

de transposición de esta en la normativa nacional, lo que supondrá el fin de las violaciones de estos derechos, por lo menos, en las empresas cuyo origen radique en países de la Unión. Más adelante desarrollaremos los conceptos clave de este proyecto de normativa.

3. MARCO NORMATIVO

3.1. **Perspectiva internacional**

3.1.1. *ONU*

- a. Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

La Organización de Naciones Unidas (ONU), tiene como objetivos principales y principios rectores la protección y promoción de los derechos humanos, los cuales se mencionan en reiteradas ocasiones en su Carta Fundacional y siendo la encargada de cumplir este objetivo la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos [OACDH] (Naciones Unidas, s.f.), la cual se encargó, a su vez, de la creación de los “Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos”, los cuales recogen las obligaciones de Estados y empresas con relación al respeto de los derechos humanos en el desarrollo de la actividad empresarial. (Naciones Unidas, Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, 2014)

Estos principios son únicos, ya que su aprobación y adopción fue la primera que se produjo de manera unánime por la ONU estando además creados como *soft law*, lo que hizo que las empresas no se posicionaran en su contra, tal y como sucede en los casos en los que se plantea la aprobación de normas vinculantes que les creen una responsabilidad real y acarreen consecuencias en caso de incumplimiento. (Hernández, 2017)

Sus objetivos son tres: que el Estado proteja adecuadamente los derechos humanos, que las empresas se responsabilicen con los mismos y que se dote a los afectados con los mecanismos de reparación adecuados en el caso de vulneración de estos.

De acuerdo con el documento elaborado por la OACDH titulado “Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos” (2011), estos principios están basados en el reconocimiento de:

- (i) Las actuales obligaciones de los Estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales; (p. 1)
- (ii) El papel de las empresas como órganos especializados de la sociedad que desempeñan funciones especializadas y que deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos, tanto las transnacionales como cualquier otra; (p. 1)

- (iii) La necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento. (p. 1)

Cuentan además con una “Guía para la interpretación” que busca ahondar en su explicación y hacer que su objetivo sea claro para todos. (Pacto Mundial Red Española, 2012)

Los principios fueron aprobados en el año 2011 y desde entonces hemos visto una gran evolución. Primero, han conseguido aclarar el concepto de “debida diligencia” clarificando su alcance en el plano empresarial, lo cual ha dado pie a avances en la normativa, que es de gran importancia ya que, como decíamos en apartados anteriores, la normativa no vinculante se queda corta, siendo necesarias normas de obligatorio cumplimiento que aceleren el alcance del total respeto de los derechos humanos de mano de las empresas. (Pacto Mundial Red Española, 2021)

En el plano empresarial observamos como principio cardinal el deber de las empresas de respetar los derechos humanos, no limitándose esta obligación exclusivamente a evitar el daño de los derechos de otros, sino debiendo también llevar a cabo sus actuaciones utilizando como pilar la debida diligencia, así como atenerse a las consecuencias en el caso de provocar daños. (Hernández, 2017)

El deber de respeto de los derechos humanos por parte de las empresas aplica a todas por igual, independientemente de donde radiquen y constituyendo un precepto adicional al derecho nacional relativo a los derechos humanos.

Mencionábamos también antes la obligación de actuar tomando como base la debida diligencia, lo cual implica conocer con suficiente profundidad la situación del país en el que operan, realizar un análisis honesto en relación con las consecuencias que tendrá el desarrollo de su actividad profesional para captar cuáles afectarán a los derechos humanos y cómo atajarlas y, por último, evitar las violaciones de derechos humanos como consecuencia de su actividad. Así, las empresas deben expresar su compromiso con los derechos humanos y asegurar su respeto en todos los procesos de decisión en los que se vean envueltas. (Giner, 2008)

El concepto de “debida diligencia” viene definido por la Real Academia Española (2022) como: “cuidado y actividad en ejecutar algo”. En lo referente a los derechos humanos es una vía para que las empresas gestionen los riesgos que generan sus actividades para con

estos. Los pasos que seguir para cumplir con la misma son: identificar los efectos que causan o pueden causar sus actividades y que afecten de manera negativa a los derechos humanos, tener en cuenta lo detectado en la fase anterior y actuar consecuentemente en los procesos afectados, comprobar que las medidas tomadas en la fase anterior son eficaces y eficientes e informar a los *stakeholders* de las medidas que se han tomado y demostrarles que son suficientes. (Naciones Unidas, 2018).

Los riesgos cambiarán en función del entorno en el que opere la empresa, pero en cualquier caso el examen de la situación ha de ser constante, ya que al vivir en una sociedad dinámica en cambio constante los riesgos también cambiarán, debiendo adaptar las políticas al cambio de estos y debiendo tener siempre en cuenta las opiniones de los afectados.

Internacionalmente, este concepto surge en el *Caso Velásquez Rodríguez v. Honduras*, en el que la Corte Interamericana de Derechos Humanos declara que el Estado es responsable en el caso de que no emplee la diligencia debida para evitar una violación de derechos humanos.¹

Así, las empresas deben impedir que sus actividades provoquen consecuencias negativas para los derechos humanos y, en el caso de no conseguirlo, hacer frente a las consecuencias y tratar de evitar que las actividades de sus socios comerciales produzcan estos resultados, incluso aunque ellas no tengan implicación en su realización. (OACDH, 2011)

En cuanto a las dificultades asociadas a los principios son relevantes los retos para su implementación. El abuso de las empresas sigue siendo una constante alrededor del mundo, perpetuando el peligro para los trabajadores y comunidades, como pueblos indígenas que se encuentran desprotegidos frente a la voluntad de las multinacionales, y que además no tienen ninguna garantía de reparación de los daños. (Pacto Mundial Red Española, 2021)

Así, podemos concluir destacando que la mayor problemática asociada a estos principios es la falta de obligatoriedad de estos, siendo la voluntariedad insuficiente. Además, nos es difícil evaluar la actuación hoy en día de las empresas ya que el número de denuncias

¹ Ver Corte IDH, *Caso Velásquez Rodríguez v. Honduras*, (Fondo), Sentencia de 29 de julio de 1988, Serie C No. 4, párr. 172.

interpuestas en este particular es reducido debido, principalmente, a los problemas de acceso a los mecanismos de denuncia que mencionábamos anteriormente

Para afrontar esta problemática la respuesta tomó forma de iniciativa para elaborar un Tratado vinculante sobre las Empresas Transnacionales y otras empresas con relación a los Derechos Humanos, al que nos referiremos un poco más adelante.

Impacto de los principios en las empresas.

Como celebración del décimo aniversario de la promulgación de los principios rectores, el Grupo de Trabajo sobre Derechos Humanos y empresas elaboró una evaluación sobre los progresos obtenidos en esos diez años. Una de las conclusiones fue el gran número de empresas que se encuentran comprometidas con los mismos y que han llevado a cabo prácticas con el objetivo de alcanzar el respeto de los Derechos Humanos y atajar las consecuencias negativas que puedan causar en su proceso productivo. (Diario_Responsable, 2021)

Este avance del que hablamos se refleja en el *Corporate Human Rights Benchmark* de 2020 que recopila información abierta al público relacionada con los derechos humanos de 229 compañías y que muestra el aumento de las empresas que han introducido los Principios en sus procesos de toma de decisiones. (Pacto Mundial Red Española, 2021)

b. Pacto Mundial de la ONU.

El Pacto Mundial o Global Compact se elaboró en el año 2000 en Nueva York apoyado por 44 empresas como consecuencia de las previsibles ventajas que acarrearía un acuerdo entre la ONU y las empresas con relación a la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS).

El objetivo de este es crear un movimiento global de compañías sostenibles. Para ello, apoya a las empresas para llevar a cabo negociaciones responsables alineando su estrategia y actividades con los diez principios del pacto, relacionados con los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción y que derivan de la “Declaración Universal de Derechos Humanos”, la “Declaración de Rio, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo” y la “Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción”. Por otro lado, también empujan a las empresas para que adopten actitudes que promuevan objetivos sociales más amplios, como los ODS. (United Nations Global Compact, s.f.)

Nacionalmente tenemos Redes Locales, cuyo objetivo es la supervisión de la implantación de los Principios recogidos en el pacto en las diferentes zonas, elaborando un informe con los resultados. El objetivo final es el avance en la implementación de los Principios y de los ODS. (Hernández, 2017)

A la hora de valorar el Pacto Mundial, las opiniones varían. Desde el punto de vista de las empresas y la ONU, el resultado tendría la consideración de éxito por el número de empresas adheridas a este. Esta opinión contrasta con la de ciertas Organizaciones No Gubernamentales (ONG), que remarcan lo inservible de las normativas voluntarias, así como lo peligrosa que puede resultar una alianza entre Naciones Unidas y las empresas privadas, que puede llevar a la infiltración de las última en las primeras, desnaturalizando a Naciones Unidas y haciéndoles perder el foco y la razón de su existencia.

c. La Resolución 26/9.

La resolución 26/9 fue aprobada por el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas el 26 de junio de 2014. Mediante esta resolución se procede a la creación de un grupo de trabajo que tenía la misión de crear normativa obligatoria que reglase la actividad de las empresas con relación al derecho internacional de los derechos humanos (Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, 2014), con el objetivo de buscar esta proliferación de normas vinculantes frente a las voluntarias que venimos comentando para así poder obligar a las empresas a respetar los derechos humanos, operen donde operen y ampliando el rango de la responsabilidad a la cadena de suministro en su totalidad. (Guamán y Luque, 2019)

Es en este momento donde encontramos el punto de inflexión que buscábamos: la primera normativa de *hard law* o vinculante, que tiene la capacidad de exigir a las empresas el cumplimiento de unos requisitos y, en caso de incumplirlos, permite exigir responsabilidad a las mismas. Como ya anticipábamos, la implantación de normativa vinculante no estuvo libre de la oposición y las críticas de las empresas.

La principal razón para su elaboración fue la respuesta a la llamada de auxilio emitida por los Estados del Sur del planeta, estados en proceso de desarrollo que no cuentan con un abanico legislativo muy extenso, lo que hace flaquear sus mecanismos de protección contra violaciones de derechos humanos por parte de las compañías transnacionales

viéndose condenados hasta entonces a soportar estas flagrantes violaciones de sus derechos sin contar con mecanismos para ayudarles a evitar o paliar las consecuencias. A pesar de esta búsqueda de una mejora de la situación en los Estados del Sur, muchos de ellos consideraron que los Principios Rectores no son suficiente para cambiar la mecánica de actuación de las empresas transnacionales, con lo cual no evitarán los daños que estas causan en sus territorios para con sus habitantes. Por otro lado, los Estados del Norte, o desarrollados, también presentaron resistencia a la adopción de esta Resolución, por no querer negociar normativa internacional vinculantes que les afectase en el plano económico y les arrebatase esa posición de superioridad de la que gozaban frente a los estados menos desarrollados. (Iglesias, 2019)

Finalmente, la Resolución 26/9 fue adoptada con 20 votos a favor, 14 en contra y 13 abstenciones.

Borradores del Tratado

Así, en 2018 se publicó el Proyecto Cero del Tratado, que se centra en la debida diligencia de las empresas en materia de derechos humanos, lo cual muestra la clara complementariedad entre este y los Principios Rectores.

El problema de este borrador es que se encuentra incompleto en varias áreas clave, por ejemplo, se centra exclusivamente en “actividades empresariales de carácter transnacional” y, aunque se amplía así el ámbito de regulación del que disponíamos hasta entonces² sigue sin ser suficiente, no llegando a la extensión que sugieren los Principios, que amplían el espectro a “todas las empresas”, con independencia de que lleven a cabo actividades en el plano transnacional o no. (Bloomer y Zorob, 2018). Por otro lado, aunque mencionábamos complementariedad con los Principios, bien es cierto que el Borrador no realiza referencia alguna a los mismos, existiendo también un desajuste entre la definición de debida diligencia que hace el borrador y la que se enuncia en los Principios, lo que posibilita que ambos documentos se desvinculen. (Peci, 2019)

Las disposiciones comprendidas en el Tratado generaron también discrepancias debido a que muchas fueron consideradas poco precisas, incoherentes y confusas, ya que se contradecían las unas con las otras a lo largo del Borrador. (Iglesias, 2019)

² Se limitaba a las empresas transnacionales

Así, con el objetivo de corregir estos defectos que presentamos, en 2019 se publicó el segundo borrador del Proyecto, llamado Borrador Revisado que gozaba de una mejor estructura, profundizando más en los temas que trata, con un lenguaje más específico y reclamando a Estados y empresas un aumento en su responsabilidad de amparar y respetar los derechos humanos. (Peci, 2019). Por otro lado, el Borrador Revisado buscaba también limar las asperezas que había generado el Borrador Cero, tratando de llegar a un consenso para que las partes de este no se posicionasen en su contra.

Lo que nos dejan claro ambos documentos es que el tratado final no alterará la forma de actuar hasta hoy en derecho internacional, es decir, no vinculará directamente a las empresas, sino que consolida la obligación de los Estados de respetar y proteger los derechos humanos así como de asegurar a las víctimas que tendrán acceso a una justicia efectiva en el caso de vulneraciones, lo cual supone un avance con relación a la situación anterior en la que la víctima se encontraba desamparada, sin esperanzas de recurrir a la justicia en el caso de ver sus derechos agredidos por la actividad empresarial.

Por último, tenemos el tercer proyecto revisado, publicado en agosto que incorpora parte del lenguaje de los Principios en lo relativo a obligaciones de debida diligencia que han de cumplir las empresas. (Grama et al, 2021). Los cambios producidos en este documento son bastante insustanciales, no solucionando la mayoría de los problemas detectados en los anteriores.

3.1.2. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)

Una vez promulgados los Principios, el concepto “debida diligencia” fue incorporado en diferentes documentos, entre los que figuran las “Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales”, que consisten en una serie de recomendaciones dirigidas a las empresas por parte de los gobiernos y están formadas por una serie de principios no obligatorios que persiguen que las empresas se comporten de manera respetuosa para con la economía, la sociedad y el medio ambiente. (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE], 2013 a)

Con el objetivo de conseguir una implementación más efectiva se crearon los Puntos Nacionales de Contactos, que son organismos que se establecen en cada país para controlar más de cerca que estas Directrices se cumplen, encargándose de dar apoyo a las empresas en la toma de decisiones para que estas seas acertadas y responsables, actuando a su vez como mediadores y conciliadores si fuera necesario. (OCDE, 2013 a)

Otro mecanismo para facilitar su implementación fue la publicación en 2018 de la “Guía de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable” cuyo objetivo es dotar de apoyo a las empresas mediante una simplificación de las disposiciones de las Líneas Directrices para facilitar su comprensión y aplicación.

Incluye a su vez, en su apartado II titulado “El Proceso de Debida Diligencia” una serie de medidas para que las empresas actúen con la diligencia debida, identifiquen los riesgos de su actuación y los eliminen o atenúen, realicen un seguimiento de como implementan medidas y de los resultados asociados a las mismas, informen de las medidas que llevan a cabo y reparen o colaboren a reparar los impactos que causen, en su caso. (OCDE, 2018)

A pesar de la búsqueda de las facilidades buscadas para facilitar la implementación de las Líneas Directrices y de la muestra pública de compromiso por parte de muchas corporaciones para con estas, el *modus operandi* de las empresas siguen estando lejos de conseguir los objetivos buscados por estas.

Sin embargo, el hecho de que la mayoría de las empresas se muestre comprometida con los principios englobados por estas, así como gobiernos y ONGs ha posibilitado que algunos de los principios puedan ser considerados costumbre, lo que hace que deban respetarse incluso aunque la norma de la que radiquen no sea vinculante por el hecho de encontrarse recogidos en el ámbito del derecho consuetudinario. (Hernández, 2017)

a. Otras iniciativas sectoriales de la OCDE

También buscando la correcta implementación de las Líneas Directrices, la OCDE ha creado Directrices Sectoriales para que las empresas puedan detectar y actuar sobre los potenciales o actuales riesgos que sus actividades puedan causar en ciertos sectores concretos.

Si ponemos el foco en las iniciativas que abordan las cadenas de suministro, buscando que sean respetuosas con los derechos humanos, tenemos:

- “Guía de la OCDE de debida diligencia para cadenas de suministros responsables en el sector textil y del calzado”
- “Guía de diligencia debida de la OCDE para la gestión responsable de las cadenas de suministro de minerales procedentes de zonas de conflicto y de alto riesgo”
- “*Practical actions for companies to identify and address the worst forms of child labor in mineral supply chains*”

La primera de estas busca ayudar a las empresas a implementar las Líneas Directrices en la cadena de suministro del sector textil y del calzado para “prevenir y atender los impactos negativos potenciales de sus actividades y sus respectivas cadenas” (OCDE, 2021, p. 3), buscando también que empleen las recomendaciones de los Principios. Se dirige, por supuesto, a la totalidad de las empresas.

Si atendemos a su índice, podemos detectar la existencia de dos secciones diferenciadas. La primera lleva el título de “Elementos esenciales de la Guía de debida diligencia para el sector textil y del calzado”, mientras la segunda sección pone el foco en los diferentes aspectos que pueden generar dificultades en este sector ya que, para actuar con la diligencia debida, las empresas deberán evaluar cada uno de los 12 módulos que integran esta sección debiendo, como siempre, consultar y permitir la participación de los interesados. (OCDE, 2021)

En segundo lugar, tenemos la guía encargada de que se cumpla con unos requisitos mínimos de responsabilidad en las cadenas de suministro de minerales procedentes de zonas de conflicto y alto riesgo. El objetivo de la guía se recoge en su prólogo, indicando que: “su objetivo es ayudar a las empresas a respetar los derechos humanos y evitar contribuir a los conflictos a través de sus prácticas de abastecimiento de minerales”. (OCDE, 2013 b, p.3). Se busca así una gestión justa y sostenible en la extracción de minerales, evitando la aparición de conflictos como consecuencia de esta extracción.

En cuanto a la definición que hace del concepto “debida diligencia”, relaciona este con las iniciativas que llevan a cabo las empresas para percibir y gestionar los riesgos que puedan surgir a raíz de la extracción de minerales, entendiendo como riesgo “los posibles efectos negativos de las operaciones de una empresa que se deriven de las actividades propias de la empresa o de sus relaciones con terceras partes, incluidos los proveedores y otras entidades de la cadena de suministro”. (OCDE, 2013 b, p. 11). Estos “efectos negativos” se dividen a su vez en riesgos externos, que generan consecuencias para las personas, o internos, que abarcan los daños que puede sufrir la reputación de la compañía a raíz de las consecuencias asociadas a sus actividades, así como la responsabilidad civil que deberá asumir. (OCDE, 2013 b). Aunque se realice distinción entre ambos tipos suelen ir de la mano ya que, si la empresa causa daños a las personas, sufrirá las consecuencias en su reputación, además de enfrentarse a consecuencias de responsabilidad civil.

Por último, tenemos la Guía relativa al trabajo infantil en las cadenas de suministro de minerales (2017), cuyo objetivo es ayudar a las empresas a que identifiquen, reduzcan y contabilicen los riesgos de la presencia de trabajo infantil en sus cadenas de suministro de minerales. Es una Guía surgida a raíz de la anterior, la cual identificaba el trabajo infantil como una violación flagrante de los derechos humanos.

Destaca la falta de información que ponen a disposición las empresas sobre como implementan la debida diligencia con relación al riesgo de trabajo infantil.

3.2. Perspectiva europea

3.2.1. Regulaciones sectoriales

Procederemos a continuación al estudio de diferentes regulaciones sectoriales establecidas por la Unión Europea, con el objetivo de regular diferentes aspectos de sectores considerados problemáticos para asegurar su eficiencia y la protección de los ciudadanos.

- a. “Reglamento 2017/821 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de mayo de 2017 por el que se establecen obligaciones en materia de la Unión de estaño, tantalio y wolframio, sus minerales y oro originarios de zonas de conflicto o de alto riesgo.”

El objetivo de este Reglamento, que entró en vigor el 17 de mayo de 2017, viene definido en el apartado primero de su artículo 1, relativo al “objeto y ámbito de aplicación”, que indica lo siguiente: “El propósito del presente Reglamento es aportar transparencia y seguridad jurídica por lo que se refiere a las prácticas de suministros de los importadores de la Unión ... que se abastecen en zonas de conflicto o de alto riesgo.” (Reglamento (UE) 2017/821 del Parlamento Europeo y del Consejo, 2017, Artículo 1.1). Se busca así agilizar la importación y evitar que los beneficios de la mina sean empleados como método de financiación de conflictos armados.

En cuanto a lo que entiende por zona de conflicto, la definición viene en el apartado f de su segundo artículo, indicando que son:

Zonas que se encuentren en situación de conflicto armado o de posconflicto frágil, así como las zonas con gobiernos o seguridad precarios o inexistentes, como los Estados fallidos, y con vulneraciones generalizadas y sistemáticas del Derecho internacional,

incluidas las violaciones de los derechos humanos. (Reglamento (UE) 2017/821 del Parlamento Europeo y del Consejo, 2017, Artículo 2, f)

En relación con el cumplimiento de las disposiciones, esta es una responsabilidad de cada Estado Miembro, que ha de supervisar a los importadores.

- b. “Reglamento (UE) No. 995/2010 sobre las obligaciones de los agentes que comercializan madera y productos de la madera.”

En vigor desde el 20 de octubre de 2010, este Reglamento prohíbe la venta en el mercado europeo de madera o sus derivados en el caso de que hayan sido obtenidos de manera ilícita, estableciendo unos requisitos para la comercialización basados en la obligación impuesta a los comerciantes de “actuar con la diligencia debida.” (Reglamento (UE) 995/2010, párr. 25), que deben constatar que los productos que comercializan están “limpios”, es decir, han sido obtenidos al amparo de la ley, siendo libres para establecer sus propios sistemas para realizar esta comprobación o pudiendo también emplear uno establecido por una “entidad de supervisión”, las cuales se encuentran reconocidas por la Comisión Europea.

3.2.2. *“Propuesta de Directiva sobre la Diligencia Debida de las Empresas en Materia de Sostenibilidad y Derechos Humanos”³*

El poder ganado por las empresas hoy en día respecto al que tenían hace varias décadas es indiscutible, lo cual contribuye de forma activa al desarrollo económico, pero si, además de centrarnos en el aspecto dinerario de este desarrollo buscamos que este sea sostenible y justo con los derechos humanos, debemos regular la actividad de las empresas, pudiendo empezar por una regulación a nivel europeo para, en un futuro, poder disponer de regulación a nivel internacional.

Esta necesidad es vista tanto por ciudadanos como empresas, lo que se demuestra con los resultados del estudio preliminar sobre la diligencia debida de 2020 en el que cerca del 70% de las empresas participantes destacaban la necesidad de normativa a nivel europeo⁴ que regulase la debida diligencia en lo relativo a derechos humanos y medio ambiente. (Comisión Europea, 2022)

³ Para la elaboración de este apartado tomaremos como referencia el apartado de Preguntas y Respuestas acerca del Proyecto de Directiva (2022), que se encuentra disponible en la Web Oficial de la UE.

⁴ Lo cual implica una normativa armonizada, evitando conflictos

Pero que necesitemos normativa no significa que partamos de cero ya que, como decíamos en apartados anteriores, un numeroso grupo de empresas, en el marco de los Principios, ha implementado códigos internos de conducta, lo que demuestra que estas empresas son ya conscientes de la necesidad regulatoria en este tema lo que facilitará, a su vez, la introducción de la potencial nueva normativa.

El problema detectado en el estudio al que nos referimos en las líneas anteriores es que cuando las empresas adoptan medidas se enfocan única y exclusivamente en la primera parte de la cadena de suministro sin tener en cuenta que los verdaderos daños a los derechos y el medio ambiente se producen en estadios inferiores de la cadena lo cual ha impulsado a la Comisión Europea, que hasta ahora se había centrado en los “sectores problemáticos” con los dos reglamentos que mencionábamos en el apartado anterior, a actuar en consecuencia de una vez por todas, presentando el pasado 23 de febrero ante el Parlamento la primera Propuesta de Directiva sobre la diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad. (Comisión Europea, 2022)

La propuesta busca imponer a todas las empresas que desarrollen su actividad en los límites de la Unión Europea una normativa con relación al respeto de los derechos humanos y el medio ambiente⁵, que se apliquen en todas y cada una de las fases de su cadena de suministro. (Uría Menéndez, 2022)

De acuerdo con el apartado de Preguntas y Respuestas acerca de la directiva de la Comisión Europea (2022) las exigencias para las empresas serán: tener presente la debida diligencia en sus actuaciones, hacer patentes los riesgos que pueden surgir a raíz de estas y tratar de reducir el impacto, y poner a disposición de los afectados un método de reclamación de responsabilidad generada por los daños así como hacer pública la información relativa a las medidas adoptadas en torno a esta diligencia. (Comisión Europea, 2022)

Se incluyen a su vez obligaciones para los directivos de las compañías, que deberán tener en cuenta como afectarán sus decisiones al medio ambiente y a los derechos humanos, como parte de su deber de lealtad con la sociedad. (Uría Menéndez, 2022)

Por otro lado, estarán obligados a asegurarse del cumplimiento de las obligaciones de debida diligencia que establece la directiva y a establecer procesos de debida diligencia.

⁵ Ya que son las dos áreas que más afectadas se ven como consecuencia de la actividad empresarial.

Por último, tendrán que incorporar la diligencia como parte de la estrategia de la compañía. (Uría Menéndez, 2022)

El cumplimiento de estas obligaciones puede llevarse a cabo mediante el empleo de la legislación vigente de cada Estado Miembro, que habrá de ser adaptada a nuevas provisiones de responsabilidad civil por no aplicación de la diligencia debida en las actividades de la compañía. (Comisión Europea, 2022)

Se da una gran importancia al cuidado del medio ambiente por parte los directivos, como por ejemplo en la Junta de Accionista de la compañía Exxon Mobil del pasado 2021, donde los accionistas decidieron reemplazar a más de un 15% de la junta de la empresa con personal que consideraban más cualificado para proteger el medio ambiente y actuar en la lucha contra el cambio climático, reforzando la contabilidad de la empresa y liderando el camino hacia una empresa que emplease una energía más limpia. (Espanol News, 2021)

Como ya hemos comentado, serán los Estados Miembros los que se ocupen del control de cumplimiento de estos preceptos a través de la legislación nacional mediante la designación de una “autoridad”, debiendo sancionar a las empresas en caso de incumplimiento, ya sea económicamente u obligándoles al cumplimiento. Por otro lado, los afectados por estos incumplimientos tendrán la oportunidad de ir contra las empresas mediante la interposición de demandas de responsabilidad civil ante los juzgados competentes. Las empresas serán responsables de sus actividades propias y las de sus filiales siempre que el daño pudiera haberse detectado y evitado pero la falta de diligencia por parte de la empresa hubiera provocado el daño. (Comisión Europea, 2022)

Estas autoridades también se establecerán a nivel europeo, creando una red con el objetivo de coordinar las actuaciones, facilitando así el flujo de información y empleando las conexiones de la Unión como una forma de armonizar las decisiones en lugar de dejar a cada Estado Miembro solo; lo que se busca es una especie de unificación, que consiga una implementación más fuerte y eficaz. (Comisión Europea, 2022)

Los beneficios que genera la propuesta son diversos y afectan prácticamente a todos los actores de la sociedad, destacando la repercusión sobre ciudadanos y empresas.

Para los primeros, la principal consecuencia es el aumento de la información disponible a la hora de seleccionar los productos y servicios que emplean ya que las empresas estarán

obligadas a dar más información acerca de los procesos productivos. Por otro lado, también se produce un aumento en la protección de los derechos humanos, lo cual beneficia a las personas no a nivel de consumidores sino al nivel de sociedad, que necesita que se respeten los derechos básicos de las personas para ser justa. Por último, comentábamos que las obligaciones son para con los derechos humanos y el medio ambiente, por lo que el aumento del cuidado de este último producirá también consecuencias positivas para los ciudadanos, que habitarán un planeta más limpio.

Por la parte de los beneficios obtenidos por las empresas, lo principal es que se conseguirá que haya unas normas comunes aplicables a todas las empresas por igual, sin tener que confiar en la buena fe de estas. Esto, el primer beneficio que reporta es la armonización de la normativa, aumentando la seguridad jurídica y asegurando a las empresas que ya implementaban medidas para asegurar el respeto de los derechos humanos y el cuidado del medio ambiente que su esfuerzo no es en vano y que todas las empresas han de cumplir con estas obligaciones, no viendo así penalizados sus beneficios mientras otros, por no actuar consecuentemente, obtienen reducciones en los costes a costa del bienestar social.

En segundo lugar, tanto la opinión pública como los inversores reducirán la mirada crítica con la que se puedan dirigir a las empresas por saber a ciencia cierta, aunque sea por obligación legal, que las empresas cumplen con sus compromisos sociales y ambientales.

Por último, normalmente las empresas que cuentan con un apartado de RSC fuerte tienen una evolución positiva a largo plazo.

Como en todo, también encontramos ciertas “desventajas” o efectos no tan positivos que notarán las empresas como consecuencia de lo establecido en la propuesta.

Primero, desde el punto de vista de los costes, es claro que para poder implementar las provisiones de la propuesta las empresas tendrán que incurrir en costes nuevos, como los relativos al proceso de transición para disminuir la incidencia climática o el aumento de costes que se producirá en su cadena de valor.

Por otro lado, al reducirse el proyecto a los países de la UE, las empresas pueden perder competitividad frente a las del resto de países, que no se vean forzadas a cumplir con estos requisitos. Lo que debemos tener en cuenta aquí es que, en el plano actual, la competitividad de las empresas ya no se mide tanto desde el punto de vista de los costes, sino que se tiene muy en cuenta la capacidad de las compañías de asegurar al consumidor

que su método de producción es responsable, así como su cadena de valor, buscando el consumidor el consumo de productos que sepa que vienen de empresas social y medioambientalmente responsables. Esta misma situación se da en el caso de los inversores, que buscan empresas comprometidas con la sociedad y sostenible para depositar su dinero ya que, a fin de cuentas, si inviertes en una empresa poco responsable, no apoyada por los consumidores, será una inversión fallida, es por esto por lo que alinean sus objetivos de inversión a las peticiones de los consumidores.

En lo relativo a la sostenibilidad cabe mencionar el Pacto Verde de la UE creado en 2019, que se define por el Consejo Europeo como “un paquete de iniciativas políticas cuyo objetivo es situar a la UE en el camino hacia una transición ecológica, con el objetivo último de alcanzar la neutralidad climática de aquí a 2050.” (Consejo Europeo, 2022, párr. 1) resaltando la necesidad de que todas las actividades tengan un enfoque respetuoso con el medio ambiente.

A raíz del Pacto surgió también el compromiso por parte de la Comisión de revisar la “Directiva 2014/95 sobre Información no financiera y diversidad” ya que, desde que entró en vigor, se ha hecho patente que la información, que ponían a disposición del público las empresas, no basta para medir el impacto social y medioambiental que producen. Lo cual muestra que la regulación actual no garantiza el cumplimiento de las empresas y hace evidente su necesidad de reforma, debiendo esta asegurar que las empresas darán la información oportuna a las partes. (finReg360, 2020)

Además, se habían realizado peticiones por los usuarios, debido a la insuficiencia de la norma y a la necesidad de adaptarla para que pudiera cumplir su cometido. El objetivo de la directiva es proveer a los *stakeholders* de información que les permita ver cómo afecta la actividad de la empresa a las personas y al medio en el que operan y, además, cómo gestionan las compañías los posibles riesgos asociados a esta actividad. (finReg360, 2020)

La directiva exige a las Entidades de Interés Público, que cuenten con más de 500 trabajadores, que incluyan en el informe de gestión una serie de información no financiera, incluyendo una descripción del modelo de negocio, de las políticas de la empresa y su resultado, de los riesgos asociados a sus actividades y de indicadores clave de resultados no financieros. (Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, artículo 19 bis)

Así, las empresas tienen una doble responsabilidad. Por un lado, deben informar cómo el propio entorno en el que operan les impacta, de cara a que los inversores, accionistas y cualquier grupo de interés afectado por el devenir de la compañía, cuenten con información veraz que les ayude en la toma de decisiones. Por otra parte, también cuenta con la obligación de informar como ellas afectan al medio que les rodea en el desarrollo de sus actividades cotidianas. Esta dualidad de obligaciones es lo que conocemos como “doble materialidad”, consistente en analizar la afección del entorno sobre la empresa y de la empresa sobre el entorno.

Ana Palao, especialista en sostenibilidad da una definición de materialidad, indicando que se trata de “el proceso de identificación y priorización de los temas de sostenibilidad con mayor relevancia e impacto tanto para una empresa, como para grupos de interés.” (Sygris, 2021, párr. 1). Así vemos como el concepto de materialidad ha sufrido una evolución, ya que antes cuando nos referíamos a ella solo tratábamos la materialidad “hacia dentro” es decir, lo que afectaba a la propia empresa y no fue hasta 2019 cuando la Comisión Europea propuso un concepto de materialidad dual, donde también se tuviese en cuenta el impacto de la empresa en el entorno, de manera que se beneficiasen del conocimiento de esta información no solo la propia empresa, sino sus grupos de interés. (Sygris, 2021)

Así, la doble materialidad se puede entender como:

- **Materialidad financiera o hacia dentro:** consistente en detectar los aspectos que tengan efectos financieros sobre la empresa, es decir, que son la fuente de riesgos reales o potenciales o de oportunidades que tendrán un efecto sobre los estados financieros de la empresa en algún momento. (Pizarro, 2022)
- **Materialidad social o hacia fuera:** se centra en abordar las consecuencias negativas causadas por la empresa en los ciudadanos o en el medio ambiente. Estos efectos pueden producirse a raíz de lo que haga propiamente la empresa o como consecuencia de algún proceso en cualquier estadio de su cadena de valor. (Pizarro, 2022)

Ligado con el Pacto Verde encontramos el concepto de taxonomía verde, que es un “ranking” elaborado por la UE cuyo objetivo es mostrar a los inversores cuales son las opciones de inversión más sostenibles en función de las disponibles. Además de informar a los inversores, la taxonomía europea tiene también la misión de ayudar a la creación de

políticas relativas a la sostenibilidad en el plano económico, buscando dar seguridad y equilibrio a los inversores. (Santalucía Asset Management, 2022)

Por último, cabe remarcar la búsqueda por la Comisión Europea de un sistema financiero más sostenible, fomentando la transición hacia una Unión Europea con una economía más sostenible y creando a su vez un “estándar de bonos verdes”, es decir, “un estándar voluntario de alta calidad para los bonos que financien inversiones sostenibles.” (Comisión Europea, 2021, párr. 1). Lo que se propone a través de este reglamento voluntario es que a cambio de que los emisores de “bonos verdes” cumplan unas ciertas condiciones se dotará a sus bonos con el sello de la UE (Sacadura, 2021) buscando así, a través de la voluntariedad, el aumento de la confianza de los inversores en este tipo de inversiones y que, lo que se denomine como “inversión verde” sea realmente una inversión sostenible beneficiando así a emisores y compradores.

4. EL SECTOR TEXTIL

4.1. Introducción

De acuerdo con Aranda (2020): “La industria de la moda mueve cada año 2,4 billones de dólares en el mundo, emplea a aproximadamente 75 millones de personas ... y se espera que su tamaño crezca aún más en los próximos años” (párr. 9)

Además, según la Secretaria General de la Confederación Sindical Internacional, Sharan Burrow, en 2017 un 94% de la mano de obra de las cadenas de suministro mundiales era personal oculto (Organización Internacional del Trabajo, 2017), es decir, no contabilizado entre los 75 millones que mencionábamos en las líneas anteriores. Además, también en este año la Organización Mundial del Comercio (OMC) realizó un “Examen estadístico del comercio mundial” (2017) en el que indicaba que en 2016 China se posicionaba como el exportador de textiles principal, agrupando el 37% de las exportaciones del mundo. Las exportaciones mundiales se cifraban en 2016 en 16 billones de dólares, un 5% de los cuales corresponde a prendas de vestir y textiles. (Organización Mundial del Comercio, 2017)

Manejar tal cantidad de dinero no es tarea fácil, por lo que las compañías deben tener una organización clara y estricta que les permita maximizar los beneficios en un entorno marcado por la competitividad debido al gran espectro de empresas presentes donde destacan la especulación, la concentración de riqueza y la precariedad laboral, todo ello sumado a la impunidad de la que han gozado las empresas con relación a las violaciones de derechos (Guamán y Luque, 2019), que venimos mencionando a lo largo del trabajo y que además se ve acentuada en la cadena productiva textil.

Esta maximización del beneficio debe ir siempre acompañada del cumplimiento de las obligaciones de RSC, garantizando el comportamiento ético de la empresa y el cuidado en todos y cada uno de los estadios de la cadena de suministro, debiendo interiorizar las empresas que no solo son responsables de sus actividades, sino también de las que realizan las personas que tienen alguna vinculación con la empresa, véase sus proveedores.

Como ya indicábamos antes, que las empresas sean sostenibles y responsables ha pasado a ser una exigencia impuesta por consumidores e inversores, por lo que las empresas deberán tener cuidado ya que sus resultados estarán conectados a como de bien cumplan

con estas expectativas de actuación; si se ven envueltas en escándalos relacionados con sus proveedores, la opinión pública empeorará, lo que penalizará sus resultados.

Conscientes de esta vinculación, algunas empresas han impuesto “códigos de conducta” a sus proveedores, pero esto no ha sido suficiente para acabar con los abusos ya sea por la dificultad en su detección o por la falta de implicación de las empresas a la hora de gestionar ya que les implica un tiempo y sacrificio de dinero que, en muchas ocasiones, no están dispuestas a asumir siendo este el principal problema del sector textil: al contar con tal variedad de empresas, la competitividad es extrema, lo que lleva al límite a las compañías y a no detenerse en la protección de los derechos laborales de los trabajadores, necesitan una producción lo más rápida posible al menor coste posible.

A continuación, vemos una tabla que agrupa diferentes variables de derechos humanos como salario mínimo, situación de esclavitud moderna, etc. que apreciamos en los principales países productores de textil.

Tabla 1. “Pobreza y derechos humanos en los principales países productores de textil.”

	Salario mínimo mensual 1 (en dólares)	Trabajo vulnerable 2	Personas en situación de esclavitud moderna 3	Ratificación total de convenios OIT y fundamentales 4	Posición/país “percepción corrupción” 5 (176 países)	Posición/país libertad de prensa en el mundo 6 (de 180 países)	Exportaciones prendas de vestir 2014 7 (millones de dólares)	Violaciones de DD. HH por país 8
India	135.73	76.7%	18.354.700	47 (6/8)	79	137	17.742	8
Bangladesh ⁹	139.80	78.8%	1.531.300	35 (7/8)	145	146	24.584	6
Nepal ¹⁰	59.9	69.4%	234.600	11 (7/8)	131	100	-	4
Pakistán	142.82	60.9%	2.134.900	36 (8/8)	116	139	4.991	7
China	751.99	44.9%	3.388.400	26 (4/8)	79	176	186.607	9
Tailandia	382.70	55.1%	425.500	18 (6/8)	101	142	4.129	5
Vietnam	188.64	61.3%	139.300	21 (5/8)	113	175	19.544	4
Camboya	160.50	62.3%	256.800	13 (8/8)	156	132	5.869	4
Myanmar ¹¹	2.75 día	69.9%	515.100	23 (3/8)	136	131	986	6
Indonesia	165.54	60.1%	736.100	20 (8/8)	90	124	7.670	7
Sri Lanka ¹²	270 11	41.7%	45.900	43 (8/8)	95	141	4.919	6
Turquía ¹³	499.85	29.9%	480.300	59 (8/8)	75	155	16.680	7
Marruecos ¹⁴	255 13	49.7%	219.700	62 (7/8)	90	133	3.278	7
Honduras	278.57	53.1%	23.800	26 (8/8)	123	140	3.182	4
Guatemala	291.68	52.0%	138.100	74 (8/8)	136	118	1.325	4
El Salvador	298	40.2%	18.100	30 (8/8)	95	62	2.076	3
Colombia ¹⁵	737.71	47.7%	308.200	61 (8/8)	90	129	546	6

Fuente: Guamán, A., y Luque, A., (2019). Cadenas de suministro, Derechos Humanos, Empresas Transnacionales e industria textil: de los AMI a un Instrumento Internacional Jurídicamente Vinculante. *Cuadernos de relaciones laborales*, 37(1), p. 402.

Ejemplo paradigmático de vulneración de derechos humanos en la industria textil es el caso del Rana Plaza que mencionábamos en la introducción, que supuso un punto de inflexión y propició la aparición del “Acuerdo de Bangladesh sobre Seguridad en la Construcción de Edificios e Instalaciones de Sistema Contra Incendios” conocido como

ACCORD y que se firmó por unas 200 empresas, entre las que se encuentran El Corte Inglés o Inditex. Su objetivo es proteger a los trabajadores y para supervisar su correcta aplicación se creó un comité de vigilancia, encargado de desarrollar y aplicar las normas del acuerdo, teniendo también atribuidas competencias en materia de resolución de conflictos entre las partes del acuerdo. (Evans, 2015)

El Acuerdo divide a los proveedores en diferentes categorías y, según la categoría en la que se encuentren les asigna unas responsabilidades u otras, entre las que figuran llevar a cabo inspecciones de seguridad, formación en seguridad contra incendios etc. Además, el acuerdo incluye también una serie de disposiciones para aumentar los derechos de los trabajadores como por ejemplo la obligación de los firmantes de finalizar las relaciones con proveedores que no indemnizan a los trabajadores mínimo durante los siguientes seis meses al cierre de una fábrica como consecuencia de actividades de reparación necesarias (Evans, 2015)

El Comité de Vigilancia empezó a realizar inspecciones en marzo de 2013, habiendo supervisado unas 1.100 fábricas para septiembre de ese mismo año. A lo largo de estas inspecciones se detectaron 108.538 amenazas que ponían en cuestión la seguridad de los trabajadores y que, gracias a estas inspecciones, fueron corregidas y las fábricas que presentaban daños estructurales de imposible solución fueron clausuradas. (Hernández, 2017)

El éxito del acuerdo se ve también en su continuidad en el tiempo ya que ha sido prorrogado ya dos veces, en 2018 y en 2021, siendo válido ahora hasta 2023.

4.2. Derechos humanos vulnerados en las cadenas de suministro.

Las formas en las que se vulneran los derechos humanos en la cadena productiva textil son diversas, yendo desde daños en la salud causados por algunos procedimientos de confección de la prenda hasta la precariedad salarial a la que se ven sometidos los trabajadores. Analizaremos ahora las fases por las que se pasa en la elaboración de las prendas de ropa, desde la obtención de las materias primas hasta el acabado de la prenda y como en todas y cada una de estas fases varían las formas de vulneración de derechos de los trabajadores.

4.2.1. Obtención de materias primas.

A pesar de la proliferación de la elaboración de prendas de vestir a través de materiales sintéticos, el algodón sigue siendo el material predominante para la elaboración de prendas de ropa, dedicándose a su cultivo y recolección una gran cantidad de personas.

Según se indica en el documento elaborado por el Observatorio de Corporaciones Transnacionales titulado “El sector del algodón y la industria textil” (2005), el algodón es el cultivo en el que más pesticidas se emplean lo cual acarrea inevitablemente que los trabajadores en campos de algodón se vean expuestos a estas sustancias y, dado que no se les facilita con el material necesario para protegerse, su salud se ve afectada.

Por otro lado, no solo se ven afectadas las personas por los pesticidas, sino el medio ambiente, encontrando también peligro real a la hora de producir estas sustancias, como fue el caso analizado por Ferrando (2014) cuando en 1884 en la ciudad de Bhopal, India, se produjo un escape de gas tóxico de una fábrica que acabó con la vida de más de 25.000 personas debido a consecuencias posteriores a la inhalación.

Por otro lado, en el proceso de obtención de materias primas se producen otro tipo de violaciones de derechos, como la explotación infantil o el trabajo forzoso que se está llevando a cabo a día de hoy sobre la población Uigur, que se ve forzada a trabajar en campos de algodón en la región de Xinjiang o el caso de los campos de algodón de Uzbekistán que, aunque se está controlando según informa la Organización Internacional del Trabajo (2021), ha sido el escenario de graves ejemplos de trabajo forzoso e infantil durante muchos años en los que la población era forzada a abandonar sus puestos de trabajo o escuelas para acudir a los campos de algodón, trabajando durante jornadas muy extensas recibiendo una compensación ridícula a cambio. (McGuire y Laaser, 2021)

4.2.2. El proceso de elaboración de la prenda. Primera parte

La segunda fase en el proceso de producción es la creación en si misma de la prenda de ropa, es decir, tejer el algodón que ha sido recolectado y customizar la ropa.

Vuelve a ser una constante aquí la presencia de trabajo forzoso e infantil como en la región de Tamil Nadu, en India, donde se detectó una gran cantidad de niñas y mujeres muy jóvenes trabajando incontables horas por salarios precarios y en condiciones aún peores en fábricas que proveían a grandes empresas de ropa, como Inditex o Cortefiel. (Lobo, 2012)

Por otro lado, a la hora de elaborar una prenda, pasa por ciertos procesos. Por ejemplo, para desgastar los vaqueros estos se someten a un procedimiento conocido como *Sandblasting*, técnica que aplica un chorro de arena a mucha presión sobre el vaquero para conseguir el efecto desgastado que siempre vemos en la prenda. El problema de esta técnica es que produce silicosis, una enfermedad producida por la aspiración del polvo de sílice, generado en este procedimiento. Aunque muchas empresas han prohibido este procedimiento en sus cadenas de producción⁶, aún existen muchos proveedores que aplican esta técnica, produciendo daños en la salud de los trabajadores, concretamente en su aparato respiratorio, que pueden llegar a causarle la muerte. (Campaña Ropa Limpia, 2012 b)

4.2.3. *El proceso de elaboración de la prenda. Segunda parte*

En esta segunda fase del proceso de producción textil se procede a la finalización de la prenda y tras ella tenemos un producto acabado lo que hace que los encargados de esta fase sean los proveedores directos de las grandes marcas de ropa. Es sobre estos sobre los que los que las multinacionales ejercen toda la presión con relación a plazos muy ajustados⁷ y búsqueda del mínimo coste posible lo que hace que estos proveedores trasladen esta presión a sus proveedores, los encargados de la primera fase de elaboración de la prenda que explicábamos en el apartado anterior y cuyas fábricas se encuentran en países con poca o nula normativa para proteger al trabajador, obligando así a los trabajadores a trabajar tantas horas y a cambio de salarios tan reducidos por las condiciones que se les imponen.

Con esto no tratamos aquí de justificar o minimizar el grado de responsabilidad atribuible a las empresas en lo relativo a la explotación de los trabajadores, pero sí de dar luz al fenómeno que, al final, causamos en cierta medida los consumidores debido a nuestro ritmo de consumo y compra de ropa; compramos mucho más de lo que necesitamos y además exigimos una rapidez y unos precios que, para asegurar el respeto de los derechos de las personas que confeccionan la ropa, son insostenibles. Es por esto por lo que deberíamos replantearnos la forma que tenemos de consumir y, al igual que exigimos a las empresas que respeten unos ciertos estándares de responsabilidad social en sus

⁶ H&M, Levis o Zara entre otras

⁷ Causados por el frenético ritmo de compra de los consumidores

cadena de suministro y productivas, también deberíamos exigirnos a nosotros mismo un poco más y ser más conscientes de lo que causamos con nuestros hábitos de consumo.

4.2.4. Los derechos colectivos de los trabajadores.

Finalmente, clara consecuencia de la falta de respeto a los derechos humanos por parte de los empleadores es la represión de los derechos sindicales de los trabajadores, que son inexistentes en muchos países en los que, cuando los trabajadores intentan reclamarlos, se produce represión por los cuerpos de seguridad del estado si estas reclamaciones toman forma de manifestaciones o huelgas. (Hernández, 2017)

Por otro lado, la forma en la que se contrata a los trabajadores, predominando los contratos temporales de gente con poca formación hace que su iniciativa para reunirse sea bastante baja, siendo más vulnerables y viendo como en algunos casos en los que intentan esgrimir sus derechos de asociación colectiva como han de hacer frente a hostigamiento, acoso o intimidación. (Hernández, 2017)

Como era de esperar, la comunidad internacional no puede permitir que estas situaciones se produzcan, promoviendo el reconocimiento por ley en todos los países de la legitimidad de las asociaciones sindicales y de la imposibilidad de los patronos de impedir a sus trabajadores que ejerciten su derecho de asociación. Esto se ha conseguido en algunos países, pero es innegable que todavía queda mucha lucha por delante para conseguir la plena aplicación de estos derechos en las empresas de todo el mundo. (Hernández, 2017)

4.2.5. Conclusiones

Vemos, así como no existe ningún eslabón de la cadena de producción textil libre de causar daños en los derechos de los trabajadores, no simplemente en sus derechos laborales como una limitación de la jornada y la percepción de un salario digno sino también en sus derechos más básicos como la protección de su salud.

Es así de vital importancia que las empresas cuiden la elección de sus proveedores y dejen de tener relación comercial con los que sepan o sospechen que no son respetuosos con los derechos de sus trabajadores por convertirse no en una cuestión de dignidad, sino en una cuestión que puede poner en compromiso la vida misma del trabajador.

Por último, como ya mencionábamos antes, nosotros los consumidores debemos cambiar nuestras costumbres de consumo, que no solo tienen un impacto en los trabajadores de

las cadenas de suministro, sino también en el medio ambiente. Para producir la ropa han de consumirse elevadas cantidades de agua y energía, recursos que no son infinitos y debemos gestionar de la manera más eficiente posible, así como la contaminación generada en los procesos de producción, alguna evitable, pero otra no tanto. Es por esto por lo que se debe llevar a cabo esta revisión de la actitud del consumidor, para ayudar tanto a las personas como al medio ambiente.

4.3. Consecuencias de la vulneración. Estudio de casos

En este apartado analizaremos casos reales de empresas del sector textil y sus proveedores, analizando como les han afectado diferentes escándalos relacionados con sus proveedores y vulneraciones de derechos humanos, concretamente los casos de Inditex y Nike.

a. Inditex

Empezaremos con Inditex, una de las mayores compañías de distribución de moda del mundo compuesta por siete marcas: Zara, Bershka, Stradivarius, Oysho, Massimo Dutti, Pull&Bear y Zara Home.

En el año 2011, ZARA fue acusada por el gobierno brasileño de tener talleres en la ciudad de Sao Paulo que empleaban a gente que había entrado en el país de manera ilegal⁸ fabricando ropa en una condiciones muy deficientes: talleres muy pequeños, malas condiciones sanitarias y salarios muy reducidos. (Lobo, 2011)

Se alegó además que esto era tan solo la punta del iceberg, ya que el Ministerio de Trabajo brasileño aseguró la existencia de, al menos, otras 33 fábricas que proveían a la empresa en las que la situación a la que se sometían los trabajadores era la misma. (Lobo, 2011)

Por otro lado, la empresa es la primera empresa textil europea en haber sido acusada de beneficiarse de la explotación laboral uigur que hemos comentado previamente, convirtiéndose así en cómplice del genocidio que está llevando a cabo China contra la población uigur. De lo que se culpa concretamente a la compañía es de la comercialización de productos elaborados mediante el algodón que se fuerza a los uigures a recoger en condiciones de explotación. (Garde, 2021).

⁸ Más tarde se revelaría por la auditoria fiscal del Ministerio de Trabajo, Juliana Cassiano, que la mayoría de estas personas entraron en Brasil a través de redes de tráfico de seres humanos. (Lobo, 2011)

La empresa, que siempre ha gozado de una gran reputación, destacando por el cuidado de sus empleados y el respeto de estos, recibió un duro golpe tras la denuncia recibida en Brasil. De hecho, el grupo dedica un apartado de su página web, que titula “Nuestros proveedores”⁹, a explicar la relación que tiene con los mismos y como se encarga de asegurar que todos los eslabones de su cadena de suministro y producción sean respetuosos con los derechos humanos exigiendo a sus proveedores y fabricantes el cumplimiento de los requisitos establecidos en su “Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores” y que ellos mismos definen como “exigentes”.

Un ejemplo del compromiso con la responsabilidad social corporativa es su gestión durante la pandemia de la COVID-19, cuando la empresa decidió que no procedería a la realización de ningún ERTE a sus trabajadores, atribuyéndose los costes que la crisis fuera a ocasionar debido a la acumulación de stock que no pudiera venderse debido a la paralización de la actividad económica que provocó la pandemia. Además, el dueño de la compañía, Amancio Ortega, puso a disposición del Gobierno español sus instalaciones para que en ellas se fabricase el material necesario, así como ayudó al reparto de este. (López, 2020)

La consolidación de su buena imagen y responsabilidad ha permitido a la empresa cometer ciertos errores y, aunque se ha visto envuelta en algunos escándalos como los de arriba, esto no ha afectado a la empresa, ni a nivel de ventas ni a nivel reputacional.

b. Nike

En segundo lugar, analizaremos la situación de la marca de ropa deportiva Nike quien, en 1996, fue la primera empresa denunciada por explotación infantil, siendo acusada de emplear a niños de hasta seis años para fabricar balones de fútbol en Pakistán. (Riera, 2013)

Nike cuenta con gran cantidad de fábricas subcontratadas a lo largo del mundo, situándose algunas en lugares que destacan por su escasa preocupación y protección de los derechos de los trabajadores como China o Vietnam. Así, a lo largo de los 90 la compañía recibió diversos ataques por las empresas con las que estaba vinculada, que explotaban a los trabajadores a cambio de salarios míseros y, como hemos dicho, es responsabilidad de las

⁹ Disponible en: <https://www.inditex.com/es/comprometidos-con-las-personas/nuestros-proveedores>

empresas saber con quién contratan y rescindir este contrato en el caso de que tengan indicios de mal trato a los trabajadores por parte de los proveedores.

Así, fue la revista *Life* la que en 1996 denunció públicamente el empleo y explotación de mano de obra infantil de la empresa. De acuerdo con el artículo, la razón para emplear mano de obra infantil era la agilidad en las manos de los niños, que les hacía muy útiles para llevar a cabo ciertas tareas como era coser balones de fútbol, pero esta razón era complementaria a la mayor facilidad de obligar y esclavizar a niños que a adultos. El artículo acusa también a la empresa de conocer la situación y no actuar para remediarla. (Schanberg, 1996)

Una vez la denuncia se hizo pública, Nike rescindió el contrato con estas fábricas y optó por contratar a un único proveedor, que indicó que iba a construir fábricas nuevas y a prohibir que sus fábricas empleasen a menores de 18 años. (Riera, 2013)

Además, la Fundación *Made in USA* también emitió una denuncia contra la empresa en la que indicaba que sus zapatillas deportivas *Air Jordan* eran producidas en Indonesia por niños de 11 años a cambio de \$0,14 la hora, es decir, unos 10 céntimos. La empresa negó estas acusaciones, indicando que disponía de inspectores encargados de supervisar que se pagase el salario mínimo y de controlar el trabajo infantil. (Calvo, 1996)

A pesar de los escándalos sucedidos, en 1995 la compañía facturó 4.761 millones de dólares, cifra que quintuplicaba sus ganancias en el año 85, obteniendo un beneficio neto de 399,6 millones de dólares. (Riera, 2013)

c. Conclusiones

Una vez analizados los casos de estas dos empresas llegamos a una conclusión clara: la impunidad de la que gozan las grandes empresas. En el caso de Nike, no fue suficiente para la opinión pública el empleo de niños de 11 años que recibían un salario indecente para dejar de consumir las afamadas *Air Jordan*, que hoy en día rondan los 130€ en España.

El hecho de ser grandes empresas, conocidas por todos y cuyos productos gustan a los consumidores pesa más para estos que los escándalos en los que se puedan ver envueltos, que tienen bastante más repercusión en empresas más pequeñas que suelen acabar hundidas, mientras las grandes ni notan las leves consecuencias que estas puedan generar, que suelen tener que ver con cómo ve el consumidor a la empresa, pero no afecta a

ingresos y ventas. Además, este empeoramiento en la reputación no suele durar mucho, pasando al olvido en cuestión de semanas por lo que las empresas no son penalizadas en absoluto.

Una vez más es tarea del consumidor cambiar su forma de consumir, sacrificando a veces sus gustos en el caso de empresas que cometan flagrantes violaciones de derechos humanos. Si nosotros no protegemos a los más vulnerables, no les protegerá nadie.

5. CONCLUSIONES

Una vez llevado a cabo todo este análisis, hemos puesto de manifiesto la cara oculta de la globalización que, aunque beneficia a muchas personas, tiene efectos adversos sobre los más vulnerables que además no cuentan con los mecanismos necesarios para defenderse. Así, la futura directiva supondrá un punto de inflexión en este ámbito, obligando a las empresas europeas a que tanto ellas como la gente con la que negocien cumplan con unos estándares de derechos mínimos.

En este punto, llegamos a tres conclusiones. Primero, el razonamiento que une todas las partes del trabajo es la necesidad de crear normativa vinculante que haga a las empresas respetar los derechos humanos, ya que se ha hecho evidente que confiar en la buena fe y la voluntad de las empresas para respetarlos -suponiéndoles un aumento en los costes y en los tiempos de producción- no es realista. Así la propuesta de directiva debe marcar el inicio de una regulación de *hard law* en esta materia si queremos alcanzar la real protección de los derechos humanos de los trabajadores.

Al hilo de esta, llegamos a nuestra segunda conclusión: la normativa *hard law* no será plenamente efectiva si las empresas no cambian su forma de pensar. A raíz de la globalización, las empresas han aumentado exponencialmente su poder, obteniendo así más beneficios en sus operaciones debido a la red global en la que operan, pero lo que parecen haber pasado por alto es que, así como ha incrementado su poder, también ha incrementado la responsabilidad que tienen que asumir a raíz de este. Es necesario que las empresas transnacionales se conciencien con relación a esta responsabilidad y actúen en consecuencia debiendo también estas tener en cuenta que los grupos de interés exigen cada vez más empresas responsables, por lo que esta concienciación también les servirá a la hora de atraer inversores

Además, si las empresas están concienciadas con este tema será más sencilla la implementación de las normas ya que, cuando nos vemos obligados a cumplir con algo, muchas veces tratamos de evadir la norma, cumplirla lo mínimo posible para no infringir la legalidad, pero si por el contrario conseguimos que las empresas crean en estas normas y en su necesidad, la implementación de estas será más rápida y eficaz, cumpliendo así su propósito.

Por último, y como hacíamos ver en el último apartado, es necesario conseguir un cambio en la actitud de los consumidores. En la actualidad tenemos una cultura de consumo muy

perjudicial, tanto para el medio ambiente como para los productores. Compramos mucho mas de lo que necesitamos, a un ritmo frenético y nos deshacemos de la ropa mucho antes de lo que su proceso de desgaste exige debido a modas o a nuestra necesidad de comprar ropa nueva. Esto hace que los productores tengan que aumentar drásticamente el ritmo de producción, generándose los problemas que comentábamos anteriormente y radicando todas las consecuencias negativas en el último eslabón de la cadena: el trabajador.

Es por esto por lo que si queremos contribuir a la protección de los derechos humanos debemos no solo ser críticos con las compañías, sino con nosotros mismos, dándole un respiro a los productores, bajando el ritmo de consumo y aprovechando más los productos, lo que ayudará a su vez a la protección del medio ambiente.

La nueva directiva supondrá un antes y un después en la protección de los derechos humanos, pero esto no debe llevarnos a confusión; aún queda mucho trabajo por delante. Este trabajo no se realizará a menos que se lleve a cabo una actuación conjunta de la sociedad, requiriendo la actuación de los Estados en promulgación de normativa y de las empresas y consumidores en su forma de actuar. Solo si combinamos estas tres acciones de manera conjunta seremos capaces de conseguir el cambio necesario para asegurar el respeto de los derechos humanos en la cadena de suministro, tarea que será difícil y larga, pero no imposible.

6. REFERENCIAS

6.1. Legislación

Comunicación de la Comisión. Directrices sobre la presentación de informes no financieros: Suplemento sobre la información relacionada con el clima. *Diario oficial de la Unión Europea*, C 209/1, de 20 de junio de 2019. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52019XC0620\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52019XC0620(01)&from=EN)

Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos. *Diario oficial de la Unión Europea*, L 330/1, de 15 de noviembre de 2014. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/es/TXT/?uri=CELEX:32014L0095>

Naciones Unidas, Asamblea General. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, 217 A (III), <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Reglamento (UE) 2017/821 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de mayo de 2017, por el que se establecen obligaciones en materia de diligencia debida en la cadena de suministro por lo que respecta a los importadores de la Unión de estaño, tantalio y wolframio, sus minerales y oro originarios de zonas de conflicto o de alto riesgo. *Diario oficial de la Unión Europea*, L 130/1, de 19 de mayo de 2017. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2017.130.01.0001.01.SPA&toc=OJ:L:2017:130:TOC

Reglamento (UE) 995/2010 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de octubre de 2010, por el que se establecen las obligaciones de los agentes que comercializan madre y productos de la madera. *Diario oficial de la Unión Europea*, L 295/23, de 12 de noviembre de 2010. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32010R0995>

6.2. Jurisprudencia

Corte Interamericana de Derechos Humanos. Sentencia de 29 de julio de 1988, *Caso Velásquez Rodríguez v. Honduras*.

6.3. Obras doctrinales

Diago, M. P. (2021). Violación de Derechos Humanos en las cadenas de suministro en tiempos de pandemia: reacciones de Derecho Internacional Privado y diligencia debida. *Revista Española de Derecho Internacional*, 73(1), 337-344.

<https://www.jstor.org/stable/26987509>

Giner, A. (2008). Las empresas transnacionales y los derechos humanos. *Lan Harremanak-Revista de Relaciones Laborales*, (19), 67-87.

<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.2652>

Guamán, A. (2018). Deber de vigilancia, Derechos Humanos y Empresas Transnacionales: un repaso a los distintos modelos de lucha contra la impunidad. *Homa Publica-Revista Internacional de Derechos Humanos y Empresas*, 2(1).

Guamán, A., y Luque, A. (2019). Cadenas de suministro, Derechos Humanos, Empresas Transnacionales e industria textil: de los AMI a un Instrumento Internacional Jurídicamente Vinculante. *Cuadernos de relaciones laborales*, 37(1), 393-418.

<https://doi.org/10.5209/crla.66044>

Hernández, M. E. (2017). *Empresas transnacionales y esclavitud moderna en la cadena de suministro textil: implementación de la debida diligencia y sus efectos en el acceso a mecanismos de reparación judicial*. [Tesis doctoral, Universitat de València]. Dialnet

Iglesias, D. (2019). Hacia la adopción de un tratado sobre empresas y derechos humanos: viejos debates, nuevas oportunidades. *Deusto Journal of Human Rights*, (4),

145-176. <https://doi.org/10.18543/djhr-4-2019pp145-176>

Mataix, C. (2020). *La violación transfronteriza de los Derechos Humanos: ¿Responsabilidad estatal o empresarial?* [Trabajo de Fin de Grado, Universidad Pontificia de Comillas]. Repositorio Comillas.

<http://hdl.handle.net/11531/38339>

McGuire, D., y Laaser, K. (2021). ‘You have to pick’: Cotton and state-organized forced labour in Uzbekistan. *Economic and Industrial Democracy*, 42(3), 552-572. <https://doi.org/10.1177/0143831X18789786>

Reinisch, A. (2005). The Changing International Legal Framework for Dealing with Non-State Actors. En P. Alston (Ed.), *Non-State Actors and Human Rights* (pp. 37–89). Oxford University Press.

Sales, L., y Marullo, M. C. (2018). El «ángulo muerto» del Derecho Internacional: las empresas transnacionales y sus cadenas de suministro. *Persona y Derecho*, 78(1), 261-291. <http://dx.doi.org/10.15581/011.78.261-291>

6.4. Recursos de internet

Amnistía Internacional (s.f.). *Los derechos humanos*. recuperado el 7 de junio de 2022 de <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/temas/derechos-humanos/>

Aranda, A., (23 de febrero de 2020). Esta es la gran amenaza que acecha a la industria de la moda. *Forbes*. Recuperado el 7 de junio de 2022 de <https://forbes.es/empresas/61773/esta-es-la-gran-amenaza-moda/>

Bloomer, P. y Zorob, M. (13 de agosto de 2018). *Another Step on the Road? What does the “Zero Draft” Treaty mean for the Business and Human Rights movement?* Business & Human Rights Resource Centre. Recuperado el 7 de junio de 2022 de <https://www.business-humanrights.org/en/blog/another-step-on-the-road-what-does-the-zero-draft-treaty-mean-for-the-business-and-human-rights-movement/>

Calvo, J. M. (7 de junio de 1996). Acusan a Nike de fabricar calzado de lujo explotando a niños de 11 años. *El País*. Recuperado el 7 de junio de 2022 de https://elpais.com/diario/1996/06/07/sociedad/834098402_850215.html

Campaña Ropa Limpia (17 de septiembre de 2012). *Más de 300 personas mueren en un incendio de una fábrica textil de Pakistán*. <https://ropalimpia.org/noticias/mas-de-300-personas-mueren-en-un-incendio-de-una-fabrica-textil-de-pakistan/>

Campaña Ropa Limpia (18 de abril de 2012). *“Vaqueros mortales”*: Las marcas de moda siguen utilizando el Sandblasting en fábricas de Bangladesh. Recuperado el 7 de

junio de 2022 de <https://ropalimpia.org/noticias/vaqueros-mortales-las-marcas-de-moda-siguen-utilizando-el-sandblasting-en-fabricas-de-bangladesh/>

Comisión Europea (23 de febrero de 2022). *Preguntas y respuestas: Propuesta de Directiva sobre la diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad*. Recuperado el 7 de junio de 2022 de https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/qanda_22_1146

Comisión Europea (6 de julio de 2021). *La Comisión presenta una nueva estrategia para hacer más sostenible el sistema financiero de la UE y propone un nuevo estándar de bonos verdes de la UE*. Recuperado el 7 de junio de 2022 de https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_21_3405

Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas (2014). *Grupo de Trabajo intergubernamental de composición abierta sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos*. <https://www.ohchr.org/es/hr-bodies/hrc/wg-trans-corp/igwg-on-tnc>

Consejo Europeo (21 de marzo de 2022). *Pacto Verde Europeo*. <https://www.consilium.europa.eu/es/policies/green-deal/>

Diario_responsable. (20 de octubre de 2021). *Décimo aniversario de los Principios Rectores sobre Empresas y DD. HH: avances y nuevos retos*. *Diario responsable*. Recuperado el 7 de junio de 2022 de <https://diarioresponsable.com/noticias/32061-decimo-aniversario-de-los-principios-rectores-sobre-empresas-y-dd-hh-avances-y-nuevos-retos>

Espanol News (26 de mayo de 2021). *Al menos 2 miembros de la junta de Exxon pierden puestos en la lucha climática*. Recuperado el 7 de junio de 2022 de <https://espanol.news/al-menos-2-miembros-de-la-junta-de-exxon-pierden-puestos-en-la-lucha-climatica/>

Evans, B. A. (2015). *Accord on fire and building safety in bangladesh: an international response to bangladesh labor conditions*. *North Carolina Journal of International Law and Commercial Regulation*, 40(2), 597-626

Ferrando, J. (3 de diciembre de 2014). *Bhopal, una noche que dura ya 30 años*. *El País*. http://elpais.com/elpais/2014/12/03/planeta_futuro/1417610543_153774.html

- finReg360 (25 de febrero de 2020). *La Comisión revisará la directiva de información no financiera*. Recuperado el 7 de junio de 2022 de <https://finreg360.com/alerta/la-comision-revisara-la-directiva-de-informacion-no-financiera/>
- Garde, M. (12 de abril de 2021). Inditex, entre las primeras denunciadas por beneficiarse del presunto trabajo forzoso de uigures. *Euronews*. Recuperado el 7 de junio de 2022 de <https://es.euronews.com/2021/04/12/inditex-entre-las-primeras-denunciadas-por-beneficiarse-del-presunto-trabajo-forzoso-de-ui>
- Gramma, B., Duval, A., Baar, A., v., Roorda, L. (2021). Third Revised Draft Treaty on Business and Human Rights: Comments and Recommendations. *Asser Institute* 1. <https://ssrn.com/abstract=3949535>
- Lobo, J. L. (23 de marzo de 2012). Trabajo esclavo en la India: tres empresas españolas están incluidas en la ‘lista negra’. *El Confidencial*. Recuperado el 7 de junio de 2022 de https://www.elconfidencial.com/espana/2012-03-23/trabajo-esclavo-en-la-india-tres-empresas-espanolas-estan-incluidas-en-la-lista-negra_234092/
- Lobo, J. L., (19 de agosto de 2011). Brasil acorrala a Inditex: detectados otros 30 talleres de ‘esclavos’ vinculados a Zara. *El Confidencial*. Recuperado el 7 de junio de 2022 de https://www.elconfidencial.com/espana/2011-08-19/brasil-acorrala-a-inditex-detectados-otros-30-talleres-de-esclavos-vinculados-a-zara_251132/
- López, F. (24 de abril de 2020). Inditex, un buen ejemplo de RSC en la gestión de la crisis. *GN Diario*. Recuperado el 7 de junio de 2022 de <https://www.gndiario.com/rsc-empresas-crisis-empleo>
- Naciones Unidas (s. f.). *Proteger los derechos humanos*. Recuperado el 7 de junio de 2022 de <https://www.un.org/es/our-work/protect-human-rights>
- Naciones Unidas, Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (2011). Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos, HR/PUB/11/04. https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_s_p.pdf
- Naciones Unidas, Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (2014). *Preguntas frecuentes acerca de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos*.

https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR_SP.pdf

Naciones Unidas. (octubre 2018). *Resumen del informe del Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos a la Asamblea General, octubre de 2018 (A/73/163)*.

https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/A_73_163_ExecutiveSummary_SP.pdf

OCDE (2013 a). *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264202436-es>

OCDE (2013 b). *Guía de diligencia debida de la OCDE para la gestión responsable de las cadenas de suministro de minerales procedentes de zonas de conflicto y de alto riesgo. Segunda edición*. OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264155050-es>

OCDE (2017). *Practical actions for companies to identify and address the worst forms of child labour in mineral supply chains*.

OCDE (2018). *Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable*.

OCDE (2021). *Guía de la OCDE de debida diligencia para cadenas de suministro responsables en el sector textil y del calzado*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/59ec2bd3-es>.

Olazábal, V. M. (24 de abril de 2018). Cinco años del derrumbe del Rana Plaza: logros y cuentas pendientes en la industria textil de Bangladesh. *El Mundo*. Recuperado el 7 de junio de 2022 de <https://www.elmundo.es/internacional/2018/04/24/5adf0ca6e2704e18538b461a.html>

Organización Internacional del Trabajo (30 de enero de 2017). *Sharan Burrow: ¿Qué retos y oportunidades se presentarán a los sindicatos en 2017?* Recuperado el 7 de junio de 2022 de https://www.ilo.org/actrav/media-center/news/WCMS_542951/lang--es/index.htm

Organización Mundial del Comercio (2017). *Examen estadístico del comercio mundial 2017*.

Pacto Mundial Red Española (2 de enero de 2012). *La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la interpretación*. Recuperado el 7 de junio de 2022 de <https://www.pactomundial.org/biblioteca/la-responsabilidad-de-las-empresas-de-respetar-los-derechos-humanos-guia-para-la-interpretacion/>

Pacto Mundial Red Española (20 de octubre de 2021). *¿Qué se ha logrado en estos diez años de Principios Rectores sobre Empresas y DD.HH.?* Recuperado el 7 de junio de 2022 de <https://www.pactomundial.org/noticia/diez-anos-de-los-principios-rectores-sobre-empresas-y-dd-hh/>

Peci, F. (24 de septiembre de 2019). Sobre el Borrador Revisado del Tratado Vinculante de Empresas y Derechos Humanos. *Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa*. Recuperado el 7 de junio de 2022 de <https://observatoriorsc.org/sobre-el-borrador-revisado-del-tratado-vinculante-de-empresas-y-derechos-humanos/>

Pizarro, N. (19 de abril de 2022). *Doble materialidad: por qué es importante y cómo la aplicamos en Telefónica*. Telefónica. Recuperado el 7 de junio de 2022 de <https://www.telefonica.com/es/sala-comunicacion/blog/doble-materialidad-por-que-es-importante-y-como-lo-aplicamos-en-telefonica/>

Riera, S. (3 de mayo de 2013). Ética y moda: el caso Nike. *Modaes.es*. Recuperado el 7 de junio de 2022 de <https://www.modaes.es/entorno/etica-y-moda-el-caso-nike.html>

Sacadura, P. (6 de julio de 2021). Nuevo estándar de bonos verdes europeos. *Euronews*. Recuperado el 7 de junio de 2022 de <https://es.euronews.com/my-europe/2021/07/06/nuevo-estandar-de-bonos-verdes-europeos>

Santa Lucía Asset Management (11 de febrero de 2022). *¿Qué es la taxonomía verde y qué oportunidades ofrece en el mundo de la inversión?* Recuperado el 7 de junio de 2022 de <https://www.santaluciaam.es/escuela-de-inversion/a-fondo/que-es-la-taxonomia-verde-y-que-oportunidades-ofrece-a-los-inversores/#:~:text=La%20taxonom%C3%ADa%20verde%20de%20la,de%20lo%20que%20es%20sostenible.>

Schanberg, S. H. (28 de marzo de 1996). *Six cents an hour (1996 Life Article)*. International Labor Rights Forum. Recuperado el 7 de junio de 2022 de <https://laborrights.org/in-the-news/six-cents-hour-1996-life-article>

Sygris (22 de noviembre 2021). *¿Qué es la doble materialidad?* Recuperado el 7 de junio de 2022 de <https://sygris.com/2021/11/22/que-es-doble-materialidad/>

United Nations Global Compact (s. f.). *Our mission*. <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission>

Uría Menéndez (2 de marzo de 2022). *ESG: Propuesta de Directiva sobre la Diligencia Debida de las Empresas en Materia de Sostenibilidad y Derechos Humanos*. <https://www.uria.com/documentos/circulares/1498/documento/12700/nota-ESG.pdf?id=12700&forceDownload=true>