

Hacia una ley de Debita Diligencia en derechos humanos y medioambientales en España

PROPUESTA TÉCNICA DE LA PLATAFORMA POR LAS EMPRESAS RESPONSABLES EN ESPAÑA



Plataforma por
Empresas Responsables



Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. PROPUESTA NORMATIVA	5
2.1 OBJETIVO	5
2.2 ALCANCE Y RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE ACTUAR CON LA DEBIDA DILIGENCIA	6
2.3 ACCESO DE LAS VÍCTIMAS A LA JUSTICIA	8
2.4 AUTORIDAD PÚBLICA COMPETENTE	11
2.5 OBLIGACIONES DE TRANSPARENCIA Y COMUNICACIÓN	11
2.6 OBLIGACIÓN DE GARANTIZAR EL RESPETO DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES	12
ANEXO 1 PANORAMA COMPARADO EN LA ÓRBITA EUROPEA	15
ANEXO 2 REVISIÓN NORMATIVA INTERNACIONAL	23

1. INTRODUCCIÓN

En el contexto actual, la mayoría de las empresas se desenvuelven en un ámbito supranacional, desarrollando sus actividades o comercializando sus productos más allá de sus fronteras nacionales. El elemento transnacional unido a las complejas estructuras corporativas, a la ausencia de estándares legales que definan las obligaciones de las empresas y que aseguren el acceso a la justicia para las víctimas de malas prácticas corporativas, ha llevado a una situación en la que existen importantes lagunas de responsabilidad y ha permitido un escenario en el que las empresas se han beneficiado de la posibilidad de operar en países donde no existen, o no están debidamente garantizadas, las leyes que protegen los derechos humanos y el medio ambiente.

Por otro lado, conviene apuntar que el acceso a remedio o el acceso a la justicia es uno de los derechos humanos fundamentales¹, ya que sin él el respeto o la afirmación de los demás derechos no tiene sentido en los casos en los que éstos no son respetados. Constituye por lo tanto un derecho fundamental para las víctimas e incluso para sus familias², y así aparece reconocido en numerosos documentos de derecho internacional de los derechos humanos y de derecho internacional humanitario, por ejemplo y entre otros, en el artículo 8 de la Declaración Universal de los Derechos humanos, en el artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos o en el artículo 14 de la Convención de Naciones Unidas contra la tortura y otras formas de tratamiento cruel, inhumano o degradante. Sin embargo, en el caso concreto de las vulneraciones de derechos humanos y medioambientales cometidas por parte de empresas, la denegación de justicia a las víctimas es algo recurrente. Por ejemplo, las víctimas del desastre de Bophal en la India, en donde en diciembre de 1984 una fuga de gases tóxicos de una planta de pesticidas propiedad de la empresa americana Union Carbide Corporation (que fue adquirida por Dow Chemical en 2001) produjo la muerte de miles de personas y graves afectaciones en la salud de otras tantas, todavía, más de treinta años después, siguen esperando una compensación justa, reparación y la descontaminación de la zona. En otro caso conocido, el gobierno de Estados Unidos se niega a ejecutar una decisión de un tribunal de Ecuador sobre la compañía petrolera Chevron, por contaminación de aguas por vertidos. Las víctimas siguen también sin haber obtenido justicia a pesar de que una corte ecuatoriana reconociese la responsabilidad de la empresa.

Esta denegación recurrente de justicia puede tener su origen en múltiples fuentes. Una de ellas es los “vacíos de gobernabilidad” señalados por John Ruggie cuando afirma que el orden existente no da respuesta a estas situaciones de vulnerabilidad, puesto que el ámbito de influencia de las empresas es creciente y escapa al poder regulatorio y coercitivo del estado de origen al tiempo que las

¹ Así lo reconocen por ejemplo el artículo 47 de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE; o el artículo 13 de la Convención Europea

² [“Principios y directrices básicas sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones”](#) Resolución de la Asamblea General 60/147 del 16 de diciembre 2005.

normas de derecho internacional no son tampoco aplicables de manera directa a las empresas, por no ser estas reconocidas como sujetos activos por el derecho internacional³.

Otros factores que impiden el acceso a la justicia en estos casos son por ejemplo la falta de capacidad o de voluntad de los países anfitriones de asegurar que las empresas que operan en sus territorios respeten los derechos humanos y medioambientales, la ausencia de sistemas judiciales efectivos que permitan a las víctimas acceder a la justicia, los obstáculos legales que crean las complicadas estructuras de las empresas multinacionales, y la falta de concreción sobre el ámbito de responsabilidad de las empresas. Además, a todas estas barreras a nivel nacional se añade la inexistencia de un foro internacional al que las víctimas puedan acudir para tratar directamente sobre la responsabilidad de las empresas en materia de derechos humanos y de medioambiente⁴.

Estas lagunas han derivado en la búsqueda de una mayor regulación de los comportamientos empresariales en relación con los derechos humanos y medioambiente algunos Estados de nuestro entorno han adoptado medidas legislativas para evitar que estos casos se sigan propagando y para intentar que en aquellas ocasiones en las que la vulneración ya se ha producido la empresa esté sujeta a responsabilidad⁵.

³ Empresas y Violaciones a los Derechos Humanos, Una guía sobre mecanismos de denuncia para víctimas y ONG. FIDH, 2011.

⁴ Ibid.

⁵ Ver Anexo 1, Panorama comparado en la órbita europea.

2. PROPUESTA NORMATIVA

2.1 OBJETIVO

El objetivo general de esta propuesta es establecer los fundamentos esenciales para la aprobación de una **ley en España que obligue a las empresas a actuar con la debida diligencia con el fin de garantizar el respeto de los derechos humanos y medioambientales**⁶ en el ejercicio de sus actividades y a lo largo de su cadena de valor.

Los objetivos específicos de esta propuesta son:

- a) **determinar la obligación de las empresas de desarrollar e implementar los planes de debida diligencia, así como sancionar el incumplimiento de esta obligación**, de manera que las empresas establezcan las medidas oportunas para prevenir, mitigar y /o remediar adecuadamente los impactos reales o potenciales que su actividad directa o indirectamente, con independencia de su contexto operacional (ya sea inversora, contrata, subcontrata, etc..) y que a lo largo de su cadena de valor pueda acarrear en el disfrute de los derechos humanos y medioambientales.
- b) **asegurar el acceso a la justicia y la reparación de las víctimas que han sufrido la vulneración de los derechos humanos y medioambientales** en el curso de la actividad empresarial, bien por su acción directa o bien por la omisión de llevarla a cabo con la debida diligencia en su área de influencia a través de sus relaciones comerciales y productivas.

⁶ Los gobiernos, los tribunales, las organizaciones internacionales y las sociedades reconocen cada vez más las profundas conexiones entre el medio ambiente y los derechos humanos. Esto también se demuestra por las formas únicas y desproporcionadas en que el cambio climático y otras formas de daño ambiental impactan a los grupos vulnerables y marginados. El pleno disfrute de muchos derechos como el derecho a la alimentación, el derecho al agua, el derecho a un nivel de vida saludable y los derechos de los pueblos indígenas están directamente relacionados con el medio ambiente. También existe un creciente reconocimiento a nivel mundial de la necesidad de consagrar el derecho a un medio ambiente saludable como un derecho universal. <https://corporatejustice.org/publications/putting-environment-in-due-diligence/>

2.2 ALCANCE Y RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE ACTUAR CON LA DEBIDA DILIGENCIA

La Plataforma por las Empresas Responsables (PER)⁷ aboga por aprobar una Ley Ordinaria⁸ que aplique a las empresas españolas y las extranjeras que operen en España, de manera que:

- **Establezca una obligación formal de debida diligencia, enmarcada en el derecho administrativo.**

La Debida Diligencia se concibe como una obligación administrativa, que establece una serie de obligaciones específicas en materia de prevención, evitación y reparación de daños⁹. Con el fin de dar certidumbre y claridad en la práctica de la empresa, la normativa debe incluir en anexo una guía de principios, procedimientos y acciones que las empresas deberán implementar para asegurar una debida diligencia efectiva.

Para ser eficaces, **la obligación de debida diligencia de las empresas debe aplicarse con independencia de su contexto operacional (inversora, contrata, subcontrata, etc.) y abarcar toda su cadena de valor**, adoptando al mismo tiempo un enfoque basado en el riesgo y estableciendo (en caso de cadenas largas y complejas) una estrategia de priorización con arreglo al Principio 17 de los principios Rectores de las Naciones Unidas.

La aproximación procesal de la obligación de debida diligencia en materia de derechos humanos casa perfectamente con una regulación administrativa. El cumplimiento de la obligación administrativa puede ser monitoreada por un órgano administrativo, sin necesidad de que se haya producido ningún daño.

⁷ La Plataforma por las Empresas Responsables está formada por las siguientes organizaciones: Alboan, Anesvad, Alianza por la Solidaridad, Amnistía Internacional, Coordinadora de ONGD (550 organizaciones), Coordinadora Estatal de Comercio Justo (31 organizaciones), Economistas sin fronteras, Enlázate por la Justicia (6 organizaciones), Entreculturas, Fundadeps, Greenpeace, Observatorio de la RSC (12 organizaciones), USO.

⁸ La propuesta que aquí se plantea como posible vía de respuesta dentro del ordenamiento jurídico español al problema que inicialmente se presenta es el resultado de un trabajo encargado por la PER de diagnóstico y revisión del cuerpo normativo español en relación con las posibles vías que este ofrece para la imposición de obligaciones efectivas a las empresas en relación con su gestión de los derechos humanos y de las posibles vías existentes para la reclamación de responsabilidad y obtención de reparación. Este ejercicio técnico se ha realizado principalmente a través de un servicio *pro bono* tramitado por la Fundación Thomson Reuters.

⁹ Uno de los vacíos normativos identificados en el ordenamiento jurídico español en relación con las empresas y sus obligaciones respecto a los derechos humanos es la inexistencia de una obligación formal que exija el respeto de los derechos humanos. Se pretende dar solución a ese vacío con el establecimiento de una obligación formal de debida diligencia, que obligue a ciertas empresas a prevenir, evitar y reparar las posibles vulneraciones de derechos humanos.

- **Establezca un régimen sancionador por incumplimiento de la obligación formal de establecer e implementar las medidas de prevención, evitación y reparación de daños.**

Siguiendo la inspiración de la Ley de Responsabilidad Medioambiental¹⁰, las obligaciones principales de prevenir, evitar y reparar, deben ir acompañadas de un **sistema disuasorio de infracciones y sanciones para el caso de no cumplimiento de la obligación principal** (por ejemplo, la imposibilidad de contratar con la Administración pública, de acceder a recursos de cooperación financiera o de internacionalización de la empresa, o sanciones de tipo económico en base a una categoría de infracciones).

De esta forma se crea la posibilidad de sancionar a aquellas empresas que no cumplan de forma preventiva (no hayan implementado esas medidas de evitación) sin necesidad de esperar a que se produzca un daño, y sin tener que soportar las cargas que normalmente conlleva un proceso civil en el que las partes deben enfrentarse a toda una serie de dificultades probatorias. El mero incumplimiento de la obligación positiva ya sería suficiente para considerar posibles infracciones y ejecutar las consecuentes sanciones.¹¹

- **Establezca un régimen de responsabilidad civil extracontractual para el caso de que se produzca un daño.**

Si bien la perspectiva administrativa se ocupa de aquellos casos de incumplimiento que no han culminado en un daño, es necesario que la ley alcance y prevea también aquellos otros en los que sí se ha producido una vulneración.

Las empresas -con independencia de su contexto operacional (inversora, contrata, subcontrata, etc..)- deben ser **responsables de los daños que ellas mismas, o las entidades que ellas controlan¹², hayan causado o contribuido a causar, por actos u omisiones en la obligación formal de actuar diligentemente en el ejercicio de su actividad.**

La introducción de una provisión explícita en el artículo 1903 del Código Civil (artículo que se refiere a la **responsabilidad civil extracontractual por culpa in vigilando**), permitiría responsabilizar a la empresa de aquellos daños que se

¹⁰ Ley 26/ 2007, de 23 de octubre, de Responsabilidad Medioambiental

¹¹ La norma debe aportar una descripción específica y precisa de las conductas tipificadas y de la sanción correlativa a cada una de ellas.

¹² - Comité DESC ONU. Observación general núm. 24 (2017) sobre las obligaciones de los Estados en virtud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el contexto de las actividades empresariales, párrafo 16) *La obligación de proteger entraña el deber positivo de adoptar un marco jurídico que exija que las empresas ejerzan la diligencia debida en materia de derechos humanos a fin de identificar, prevenir y mitigar los riesgos de vulneración de los derechos del Pacto, evitar que se conculquen esos derechos y responder de las consecuencias negativas que hayan provocado o contribuido a provocar sus decisiones y operaciones y las de las entidades que controlan en el disfrute de los derechos consagrados en el Pacto.*

Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de Naciones Unidas. Principio 4): Los Estados deben adoptar medidas adicionales de protección contra las violaciones de derechos humanos cometidas por empresas de su propiedad o bajo su control.

hubiesen producido en un contexto de vigilancia, no sólo como resultado de sus propios actos u omisiones, sino también por los actos u omisiones de las empresas por las que debe de responder. La responsabilidad por *culpa in vigilando* se funda en una presunción *iuris tantum* de culpa.

El art. 1903 CC establece que *"la responsabilidad de que trata este artículo cesará cuando las personas (nuevo supuesto de empresas) en él mencionadas prueben que emplearon toda a diligencia de un buen padre de familia para prevenir el daño"*. La empresa respondería por su *culpa in vigilando*, si bien podría repetir después contra el causante directo del daño.

2.3 ACCESO DE LAS VÍCTIMAS A LA JUSTICIA

El régimen de responsabilidad civil debe incluir disposiciones sólidas para facilitar en virtud de esta ley el **acceso a la justicia en España para las víctimas de violaciones de derechos humanos y medio ambientales, ya sea que el daño haya ocurrido dentro o fuera de nuestras fronteras.**

La responsabilidad civil extracontractual, y particularmente en el caso de por culpa *in vigilando*, facilita dos aspectos esenciales para el acceso de las víctimas a la justicia:

- a) **Tribunales competentes:** A no ser que el demandante/s elija otra cosa, la regla general del Reglamento Bruselas I bis¹³ es que **en caso de responsabilidad extracontractual serán competentes los tribunales del país donde esté domiciliado el demandado**. Por lo tanto, en el caso de empresas españolas serían los tribunales españoles los competentes.
- b) **La inversión de la carga de la prueba:** La normal general en derecho civil (artículo 217 Ley de Enjuiciamiento Civil) es que la parte demandante es quien ostenta la carga de probar los hechos, pero el propio artículo prevé la inversión de la carga para supuestos excepcionales. El artículo 1903 del Código Civil establece una previsión de prueba liberatoria, con lo que **correspondería a la empresa demandada probar** que efectivamente empleó todas las medidas necesarias y a las que esta norma le obliga para prevenir y evitar el daño.

Deben además crearse las provisiones necesarias para solucionar los siguientes aspectos:

- c) **Prescripción:** Cualquier plazo de prescripción para emprender acciones legales debe ser razonable y suficiente, teniendo especialmente en cuenta las particularidades del litigio transnacional. La norma que aquí se pretende debería **por tanto modificar el plazo de prescripción general de un año** y establecer una excepción para los casos de empresas y derechos humanos. El plazo de prescripción no debe ser inferior a cinco años, y no debe comenzar a correr antes de que cese el impacto adverso sobre los

¹³ Reglamento (UE) no 1215/2012 del Parlamento europeo y del Consejo de 12 de diciembre de 2012 relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil.

derechos humanos o el medio ambiente, de manera que el demandante conozca o pueda esperarse razonablemente que conozca los hechos por los que puede ejercer su derecho¹⁴.

- d) Ley aplicable:** Otro extremo que la futura norma debe tener en cuenta es el de la ley aplicable en aquellos casos en que un tribunal español tenga competencia sobre un caso de responsabilidad extracontractual en un contexto transnacional.

La norma general del artículo 4 del Reglamento Roma II es que *“la ley aplicable a una obligación extracontractual que se derive de un hecho dañoso es” la del país donde se produce el daño*”.

Para evitar que los tribunales españoles tuvieran que aplicar la ley de un país extranjero que no tuviese establecida una obligación de debida diligencia, la presente norma **debería incluir una provisión para que el tribunal español competente aplique las provisiones de la propia norma**, con independencia de la ley generalmente aplicable, apoyándose para ello en el art. 16 del Reglamento Roma II¹⁵ sobre leyes de policía.

Una ley de policía es una disposición cuya observación un país considera esencial para salvaguardia de sus intereses públicos¹⁶, por lo que debe aplicarse a todos los casos que entran dentro de su ámbito, independientemente de la norma que fuese de otra forma aplicable. Por tanto, una ley de policía es una provisión normativa de aplicación en la jurisdicción del tribunal competente con independencia de la ley aplicable a la disputa extracontractual

En este sentido, en el texto debe de quedar claro que la presente norma goza de ese carácter fundamental, tomando el ejemplo de lo establecido por las ONG alemanas que están impulsando la Human Rights Due Diligence Act *“las obligaciones de diligencia debida sirven para implementar derechos humanos internacionalmente reconocidos, para cumplir con la responsabilidad de la República Federal de Alemania de protegerlos y, por lo tanto, para promover un interés público como lo requiere el art. 9.1 del Reglamento Roma I”*.

¹⁴ *Principal elements of EU due diligence legislation* (documento aprobado por: Action Aid, Amnesty International, Anti-Slavery, CIDSE, Clean Clothes Campaign, ClientEarth, European Center for Constitutional and Human rights, ECCJ, Fidh, Friends of the Earth Europe, Global Witness and Oxfam) <https://corporatejustice.org/publications/principal-elements-of-eu-due-diligence-legislation/>

¹⁵ Reglamento (CE) n° o 864/2007 del Parlamento Europeo y del Consejo de 11 de julio de 2007 relativo a la ley aplicable a las obligaciones extracontractuales («Roma II») Art. 16

¹⁶ Reglamento (CE) n° 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008 sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I). Art. 9.1

La norma debe también contemplar el derecho de las víctimas a que accedan de manera efectiva y gratuita a la justicia que reclaman, y por ello se debe de contemplar:

- e) **Legitimación activa de asociaciones de víctimas:** De esta forma se facilitaría que **organizaciones con domicilio en España pudiesen actuar en los procesos civiles en representación de las víctimas**. Esta propuesta toma como referencia el artículo 11 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.
- f) **Acceso a la justicia gratuita:** La norma debería prever la facultad de que, en los procesos judiciales para casos de vulneraciones de derechos por parte de empresas, las víctimas tuviesen derecho de **acceso gratuito a la justicia en toda su amplitud (letrado, traducciones etc.)**.
- g) **Acciones colectivas:** La norma tiene que incluir la posibilidad de acumular las acciones de varios perjudicados en un mismo proceso con un **objetivo de economía procesal y de evitar sentencias contradictorias**. Esta posibilidad se asienta en lo establecido en el artículo 72 de la Ley de Enjuiciamiento Civil que establece que:

“Podrán acumularse, ejercitándose simultáneamente, las acciones que uno tenga contra varios sujetos o varios contra uno, siempre que entre esas acciones exista un nexo por razón del título o causa de pedir.

Se entenderá que el título o causa de pedir es idéntico o conexo cuando las acciones se funden en los mismos hechos.”

Las exigencias del artículo se cumplirían en la medida en que todos los demandantes afirmasen haberse visto perjudicados por unos mismos hechos.

2.4 AUTORIDAD PÚBLICA COMPETENTE

La Ley debe designar una autoridad pública independiente, que rinda cuentas y esté dotada de un mandato claro, así como de suficientes recursos financieros y personal. Este órgano debe tener plena capacidad de obrar tanto por propia iniciativa como en respuesta de las quejas recibidas por terceras partes, y mantendrá competencias de inspección y sanción. Su función principal será supervisar que las empresas cumplen con sus obligaciones de debida diligencia, recabar para ello la información relevante, investigar posibles infracciones, analizar y tramitar las quejas y establecer las posibles sanciones.

Además, todas las partes interesadas pueden dirigirse al tribunal competente en caso de incumplimiento de la ley.

2.5 OBLIGACIONES DE TRANSPARENCIA Y COMUNICACIÓN

La norma debe establecer la **obligación de las empresas de publicar un informe anual con información relevante y detallada de sus planes de debida diligencia, así como de su seguimiento y de su resultado**. La comunicación debe incorporar un seguimiento continuo de los impactos detectados, y de los mecanismos de reparación (de acuerdo con los principios de debida diligencia anexos a la normativa). La información debe ser accesible en la web de la empresa, y se debe informar de ello a los empleados, a los sindicatos, socios empresariales y cualquier otra parte interesada.

Este informe debe ser **exigible específicamente para el acceso a recursos públicos** en procesos de licitación o convenios de la cooperación financiera y la internacionalización de la empresa.

Es fundamental que las empresas reporten de manera completa y fidedigna la información requerida por la ley 11/2018 en relación con la gestión de riesgos e impactos (sean estos directos o indirectos) en materia de derechos humanos y medio ambiente.

2.6 OBLIGACIÓN DE GARANTIZAR EL RESPETO DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES

Las mujeres sufren los efectos adversos de las actividades empresariales de manera diferente y desproporcionada. Debido a las formas cruzadas y múltiples de discriminación, las mujeres pueden verse afectadas además y de manera diferenciada a causa de su etnia, nivel de alfabetización, situación económica, discapacidad, pertenencia a un pueblo indígena o minoría, entre otros aspectos.¹⁷ Asimismo, también enfrentan obstáculos adicionales para acceder a una vía de reparación efectiva.

A pesar de las disposiciones que prohíben la discriminación en las constituciones y leyes de muchos países, en la práctica las mujeres siguen sufriendo diversas formas de discriminación y violencia. Las mujeres representan el 71% de las personas que sufren alguna de las formas contemporáneas de esclavitud¹⁸ y más de tres cuartas partes de los trabajadores del sector de la confección.¹⁹ Por otra parte, las mujeres están altamente representadas en trabajos mal pagados,

¹⁷Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. 23 de mayo de 2019. Doc ONU: A/HRC/41/43

¹⁸Véase <https://www.globallslaveryindex.org/2018/findings/highlights/> y https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_575479.pdf Global Estimates of Modern Slavery, ILO, 2017:

¹⁹Véase https://gbv.itcilo.org/index.php/briefing/show_paragraph/id/40.html (más del 70% de los trabajadores de la confección en China son mujeres, en Bangladesh el porcentaje es del 85% y en Camboya llega al 90%).

frecuentes en las cadenas de suministro, lo que provoca que las mujeres sean más vulnerables a la violencia y el acoso.²⁰

A pesar de estos datos, según el Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre empresa y derechos humanos, ni los Estados ni las empresas han prestado suficiente atención a la igualdad de género al cumplir sus respectivas obligaciones y responsabilidades.²¹

En los últimos años, numerosos actores internacionales - la OCDE, el grupo de trabajo de Naciones Unidas sobre empresa y derechos humanos, el Comité de derechos económicos, sociales y culturales de Naciones Unidas, ONU Mujeres y la OIT- han recomendado a los Estados y a las empresas que aborden los efectos específicos de las actividades empresariales en las mujeres, e incorporen una perspectiva de género en todas las medidas para regular las actividades empresariales que puedan afectar negativamente a los derechos humanos.²²

Una futura ley española de debida diligencia debe implementar estas recomendaciones internacionales. Debe incluir una perspectiva de género que aborde y ponga fin a las desigualdades descritas anteriormente. En concreto la ley debe incluir los siguientes aspectos:

- **Introducir la obligación formal de que todas las empresas deben respetar los derechos humanos de las mujeres. Esta obligación debe aplicar a todas empresas y abarcar toda su cadena de valor, incluyendo los niveles de economía informal, ya que afectan de forma desproporcionada a las mujeres.** Las empresas deben observar en todas sus actividades, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, entre otros instrumentos y deben contribuir a lograr una verdadera igualdad de género y no exacerbar o reproducir la discriminación existente contra las mujeres en todas sus actividades.²³
- **Insertar una obligación dirigida a que todas las empresas integren expresamente una perspectiva de género en todas las etapas de los**

²⁰Véase

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_774617.pdf.

²¹Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. 23 de mayo de 2019. Doc ONU: A/HRC/41/43

²²OCDE, Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable., <https://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf>. Grupo de trabajo de Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos. Perspectiva de género de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos <https://undocs.org/es/A/HRC/41/43>. Comité de derechos económicos, sociales y culturales. Observación general número 24, <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmlBEDzFEovLCuW1a0Szab0oXTdlmnsJZZVQclMOuuG4TpS9jwlhCJcXiumBy835dMBXxx3qbFbFIQsxmftFUOg56%2F9JM1LMnngJ1PRyKELBcKJtCKvrXnf%2FIH>. ONU Mujeres y OIT <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2021/Rethinking-gender-responsive-procurement-en.pdf>

²³Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. 23 de mayo de 2019. Doc ONU: A/HRC/41/43

procesos de diligencia debida para identificar, prevenir, mitigar y abordar potenciales riesgos para los derechos humanos de las mujeres. Para ello, las empresas deben utilizar datos desglosados por género, indicadores de proceso y de resultado que permitan identificar vulnerabilidades fruto de discriminación interseccional (mujer indígena, discapacitada, ect..) que sirvan para monitorear el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas, priorizando la vigilancia de la discriminación por razón de género, el acoso sexual y la violencia de género, por sus graves efectos. En el marco de la identificación de riesgos, las empresas deben realizar consultas efectivas con las mujeres que potencialmente puedan ser afectadas, asegurando su participación efectiva en las mismas.

- **Garantizar el acceso a la justicia de las mujeres que hayan visto vulnerados sus derechos por parte de las empresas,** a través de medidas que reduzcan los obstáculos legales y prácticos adicionales que enfrentan las mujeres para acceder a los mecanismos judiciales al tratar de acceder a una reparación efectiva.
- **Establecer la obligación de que las empresas incluyan la información sobre el impacto diferenciado de sus actividades en las mujeres** y las medidas adoptadas para prevenir, mitigar y abordar violaciones de sus derechos en su informe anual (apartado 2.5) que contenga información relevante y detallada de sus planes de debida diligencia.
- **Detallar que la autoridad pública independiente cuya designación se incluye en la presente propuesta (apartado 2.4) debe integrar de modo efectivo la perspectiva de género en su actividad ordinaria,** y en ello en base al artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

ANEXO 1 PANORAMA COMPARADO EN LA ÓRBITA EUROPEA

Los Principios Rectores prescriben que los Estados deben adoptar una "combinación inteligente" de medidas legislativas y otras medidas reglamentarias "para prevenir, investigar, sancionar y reparar" los abusos de los derechos humanos relacionados con las empresas (Principios Rectores nº 1). La UE y los Estados miembros de la UE han afirmado su compromiso de defender los Principios Rectores a través de numerosos instrumentos políticos (por ejemplo, Comisión Europea (CE), 2011; CE, 2015; PE, 2016). Algunos Estados miembros (Francia) han promulgado leyes que obligan a las empresas a actuar con la debida diligencia en materia de derechos humanos y medioambientales. Otros Estados miembros están estudiando la posibilidad de adoptar este tipo de legislación. La propia UE está elaborando una Directiva de la Debida Diligencia en derechos humanos y medioambientales.

A continuación, se hace un breve resumen del panorama actual en el ámbito europeo:

Francia:

En 2017 Francia aprobó la [Ley del deber de vigilancia de las empresas matriz y de las empresas comitentes](#) (*Loi relative au devoir de vigilance*), que establece una obligación vinculante para las empresas matrices de identificar y prevenir impactos adversos sobre los derechos humanos y el medio ambiente que sean resultado de sus propias actividades, de actividades de empresas que controlen, y de aquellas actividades de sus proveedores y subcontratistas con quienes hayan establecido una relación comercial.

Las empresas cubiertas por la ley evaluarán y abordarán los riesgos que supongan un daño grave a las personas y al planeta a través de planes de vigilancia anuales y públicos. Existirá responsabilidad cuando las empresas no cumplan sus obligaciones: la ausencia de un plan o los defectos en su implementación. Con esta nueva ley, las partes interesadas -incluyendo personas afectadas y comunidades- tienen la posibilidad de hacer que las empresas respondan. Pueden requerir a las autoridades judiciales que ordenen a una empresa a establecer, publicar e implementar un plan de vigilancia, o a rendir cuentas por su ausencia. Las partes interesadas podrán también reclamar la responsabilidad de la empresa y compensación a través de una acción civil si el no cumplimiento de la obligación legal ha causado daños.

Desde la aprobación de la ley, se han interpuesto cinco demandas judiciales contra cuatro empresas francesas con base en la misma.

En 2018, seis ONG [presentaron](#)²⁴ la primera demanda civil con base en esta ley contra la empresa petrolera francesa Total, por los impactos de un proyecto en Uganda sobre las comunidades locales y la biodiversidad. El proceso se encuentra pendiente de resolución.

24

<https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/ngos-file-lawsuit-against-total-in-france-over-uganda-oil-project-includes-company-comments/>

En enero de 2020, diversas autoridades locales y ONG [interpusieron](#)²⁵ una demanda civil, de nuevo contra la petrolera Total, esta vez con relación a sus emisiones de carbono. Los demandantes alegan que Total no ha adoptado las medidas necesarias para reducir las emisiones de su cadena de suministro.

En octubre de 2020, diversas ONG [interpusieron](#)²⁶ una demanda civil contra el gigante eléctrico francés EDF, solicitando que el juez condenara a la empresa a interrumpir la construcción de un parque eólico que amenaza a la población indígena.

En marzo de 2021, grupos indígenas y ONG [presentaron](#)²⁷ una demanda civil contra el grupo de distribución Casino, basándose en esta ley, por la venta de carne que presuntamente se compró a proveedores involucrados en la deforestación del Amazonas y en el acaparamiento de la tierra en Colombia. La presunta área deforestada tiene cinco veces el tamaño de la ciudad de París. La demanda alega la ausencia de medidas de Casino en su cadena de suministro para evitar daños sobre los derechos humanos y el medio ambiente.

En junio de 2021, varias ONG [interpusieron](#)²⁸ una demanda civil contra la francesa Suez por la falta de medidas de vigilancia con relación al aprovisionamiento de agua en una región de Chile, donde deficiencias en la infraestructura han generado problemas de desabastecimiento y contaminación.

Alemania:

La [Ley de Debida Diligencia Empresarial en las Cadenas de Suministro](#)²⁹ (Lieferkettengesetz) se aprobó en junio del 2021 y se aplicará a partir del 2023 a todas aquellas empresas alemanas o extranjeras con sucursal en Alemania que tengan más de 3.000 trabajadores. A partir de enero 2024 se aplicará a las empresas con más de 1.000 trabajadoras.

Los elementos principales de esta ley se basan en los Principios Rectores de la Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (identificación y gestión de riesgo de vulneración de derechos humanos y ambientales, evaluación y control, medidas de prevención y mitigación, y reclamación y reparación de las vulneraciones cometidas). Las empresas deberán elaborar un informe anual sobre

²⁵ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/total-lawsuit-re-climate-change-france/>

²⁶ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/wind-farm-in-mexico-french-energy-firm-edf-disregards-indigenous-rights/>

²⁷ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/french-supermarket-giant-casino-sued-over-links-to-amazon-deforestation/>

²⁸ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/chile-in-wake-of-osorno-health-crisis-water-giant-suez-is-summoned-on-the-basis-of-duty-of-vigilance-law/>

²⁹ https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Internationales/act-corporate-due-diligence-obligations-supply-chains.pdf;jsessionid=A90ABCAA3FBBFE4175ECF052C4D09DD7.delivery1-master?__blob=publicationFile&v=3

el cumplimiento de sus obligaciones de debida diligencia, publicarlo en su sitio web y ofrecerlo gratuitamente durante siete años.

La ley alcanza en principio a toda la cadena de suministro (también dentro de Alemania) de las empresas cubiertas por la ley. La cadena de suministro incluye todas las etapas necesarias para la fabricación de productos y la prestación de servicios, desde la extracción de materias primas hasta la entrega al cliente final. Sin embargo, las obligaciones son "graduales", es decir, varían según se trate de las actividades propias de la empresa, de un proveedor directo o de un proveedor indirecto. La ley aplica también a las empresas de servicio, concretamente las financieras deben llevar a cabo la debida diligencia de las operaciones que financian.

El incumplimiento de la ley puede dar lugar a sanciones administrativas muy elevadas, por un importe de hasta el 2% de la facturación anual de la empresa. Existe una autoridad competente de control que puede imponer dichas sanciones.

Noruega

El 10 de junio 2021 el Parlamento noruego [aprobó](#)³⁰ por abultada mayoría la **Ley de transparencia empresarial, derechos humanos y condiciones laborales dignas**, que requiere a las empresas noruegas y a las extranjeras que ofrecen productos y servicios en el país, a implementar e informar de manera transparente medidas para garantizar el respeto de los derechos humanos en sus cadenas de valor: identificar y evaluar los impactos reales y potenciales que su actividad puede provocar a la largo de toda su cadena de suministro, implementar las medidas de prevención, mitigación y corrección necesarias, así como reclamación y compensación de daños.

La ley afectará a las empresas que cumplan al menos dos de los siguientes tres criterios: más de 50 empleados, ventas superiores a 70 millones de NOK (aproximadamente, 7 millones de euros) y activos por valor de al menos 35 millones de NOK (3,5 millones de euros). Se calcula que más de 8.500 empresas se verán afectas por la ley.

Las empresas que infrinjan la ley se enfrentan al riesgo de medidas cautelares o multas si no cumplen. Las multas pueden imponerse tanto a empresas como a personas responsables dentro de una empresa.

La ley nació del trabajo de un comité designado por el gobierno, que consultó con la sociedad civil y los trabajadores además de con las empresas. La ley establece el deber corporativo de implementar la debida diligencia con respecto a los derechos humanos y el trabajo decente. Los elementos prácticos de esa obligación están vinculados explícitamente a las Líneas Directrices de la OCDE. Se crea un requisito adicional en forma de obligación de informar sobre sus impactos negativos reales y riesgos significativos de tales impactos que la compañía ha identificado a través de sus actividades de debida diligencia y sobre las medidas adoptadas por las empresas para cesar o prevenir los impactos negativos.

³⁰ <https://corporatejustice.org/news/norway-adopts-transparency-act/>

Países Bajos:

El 16 de mayo de 2019, el Senado neerlandés adoptó una ley que obligará a las empresas a determinar si existe o no trabajo infantil en sus cadenas de suministro, y de ser así, a establecer un plan de acción para combatirlo. Esta [Ley de Debida Diligencia en materia de Trabajo Infantil](#)³¹ tiene como objetivo prevenir que aquellos productos o servicios que hubiesen sido producidos con mano de obra infantil lleguen al mercado neerlandés.

En octubre de 2020, el gobierno neerlandés aprobó una [nueva política sobre responsabilidad social corporativa](#)³², que propone avanzar hacia una legislación de debida diligencia que abarque no sólo el trabajo infantil, sino todos los posibles impactos negativos sobre los DDHH y el medio ambiente.

El pasado mes de diciembre de 2021, el nuevo gobierno de coalición holandés anunció que, ante el nuevo retraso en la publicación del borrador de la directiva europea en la materia, ponía en marcha el proceso para adoptar una legislación nacional de debida diligencia lo antes posible.

Asimismo, el parlamento está discutiendo una [iniciativa parlamentaria](#)³³, a propuesta de cuatro grupos políticos, sobre debida diligencia empresarial, que establecería la responsabilidad civil, administrativa y penal de las empresas que incumplan con sus obligaciones de identificación, prevención y mitigación de impactos sobre los derechos humanos y el medio ambiente.

Suiza:

En 2017, [una coalición de organizaciones suizas](#)³⁴ presentó al gobierno de la nación una propuesta que implicaba la reforma en la constitución del país, con el fin de poder aprobar leyes complementarias que demandasen a las empresas la obligación de respetar los derechos humanos.

El Consejo Nacional suizo a través de su Comisión de asuntos jurídicos preparó una contrapropuesta a esta iniciativa en la que establece que los consejos de administración de las empresas obligadas deben tomar medidas para asegurar que la empresa cumple con las provisiones de protección de los derechos humanos y el medioambiente relevantes en sus áreas de actividad, incluido en el extranjero. Establece en definitiva la obligación de realizar una debida diligencia en relación con sus propias actividades y las de compañías controladas y aquellas que se realizan en el marco de relaciones de negocio con terceras partes.

³¹

<https://www.mvoplatform.nl/en/frequently-asked-questions-about-the-new-dutch-child-labour-due-diligence-law/>

³²

<https://www.government.nl/topics/responsible-business-conduct-rbc/government-promotion-of-responsible-business-conduct-rbc>

³³ <https://voelkerrechtsblog.org/a-bill-for-better-business/>

³⁴ <https://corporatejustice.ch/>

Esta propuesta establece a su vez un régimen de responsabilidad civil basado en la culpa *in vigilando* por la cual la empresa matriz respondería en el caso de que se produjese un daño para la vida, la integridad física o la propiedad salvo que probase que empleó toda la diligencia requerida por las circunstancias para evitar el daño o que su diligencia no habría evitado que se produjese.

Tras un largo proceso legislativo alrededor de [la iniciativa](#)³⁵, ésta [se sometió a referéndum](#)³⁶ en noviembre de 2020. La iniciativa obtuvo una mayoría de votos a favor (50,7%), pero no en la mayoría de los cantones suizos (además de la mayoría de los votos, la ley electoral exige que al menos 12 cantones apoyaren la iniciativa), por lo que finalmente no fue adoptada.

Otras iniciativas:

Varios países de nuestro entorno cuentan con procesos políticos y legislativos en marcha con relación al establecimiento de una obligación de debida diligencia para las empresas en materia de derechos humanos y medio ambiente:

En **Luxemburgo**, en 2018, el gobierno [se comprometió](#)³⁷ a explorar la posibilidad de adoptar una legislación en materia de debida diligencia empresarial. A tal fin, en 2020, encargó un estudio al respecto a la Universidad de Luxemburgo. [El estudio](#)³⁸, publicado en 2021, concluyó que una legislación nacional sobre debida diligencia empresarial tendría encaje en el orden jurídico luxemburgués y permitiría alcanzar niveles de protección de los derechos humanos a escala global más elevados, dado el evidente impacto empresarial sobre los mismos a lo largo de las cadenas de valor de las empresas del país.

En **Finlandia**, en junio de 2019, tras una intensa campaña de la sociedad civil, el gobierno finlandés se comprometió a desarrollar una legislación de debida diligencia empresarial, así como a trabajar en la UE y en la ONU a favor de la adopción de medidas similares a escala europea e internacional. En junio de 2020, el Ministerio de Trabajo publicó un [estudio](#)³⁹ sobre las opciones legislativas disponibles. A día de hoy, el gobierno todavía no ha presentado una propuesta legislativa concreta.

En **Austria**, en mayo de 2020, un grupo de diputados presentó una [propuesta de ley sobre responsabilidad social en el sector textil](#)⁴⁰, encaminada a establecer obligaciones de debida diligencia empresarial con el fin de evitar la presencia de

³⁵

<https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/swiss-due-diligence-initiative-set-for-public-referendum-as-parliament-only-opts-for-reporting-centred-proposal/>

³⁶

<https://corporatejustice.org/news/high-time-for-swiss-referendum-on-the-responsible-business-initiative-as-parliament-dumps-compromise-proposal/>

³⁷ <http://www.bhrinlaw.org/key-developments/101-luxembourg#Coalition%20agreement%202018>

³⁸

<https://maee.gouvernement.lu/dam-assets/directions/d1/pan-entreprises-et-droits-de-l-homme/study-potential-hr/A-study-on-potential-human-rights-due-diligence-legislation-in-Luxembourg.pdf>

³⁹ https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162411/TEM_2020_44.pdf?sequence=1&isAllowed=y

⁴⁰ https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/A/A_00579/index.shtml#tab-Uebersicht

trabajo infantil y trabajos forzados en las cadenas de suministro de los productos textiles y de calzado que entren en el mercado austriaco. Las empresas incumplidoras podrían enfrentarse a responsabilidades civiles por daños, así como a sanciones penales y administrativas.

En **Reino Unido**, en noviembre de 2020, el gobierno [propuso](#)⁴¹ la introducción de una nueva ley que establecería obligaciones de debida diligencia empresarial con relación a los productos que conlleven riesgos medioambientales para los bosques y los ecosistemas naturales. En noviembre de 2021, la ley fue [finalmente aprobada](#)⁴².

En **Bélgica**, en abril de 2021, un grupo de diputados presentó una [propuesta de ley sobre debida diligencia empresarial en las cadenas de suministro](#)⁴³. La ley propuesta exigiría a las empresas belgas y a aquellas que operen en el país la identificación, prevención y mitigación de violaciones de los derechos humanos y daños medioambientales en sus filiales extranjeras y cadenas globales de suministro. Las empresas incumplidoras podrían enfrentarse a responsabilidades civiles por daños, así como a sanciones penales y administrativas.

En **Canadá**, en mayo de 2021, la [Canadian Network on Corporate Accountability](#)⁴⁴ publicó una propuesta de ley canadiense sobre debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos y medio ambiente. El proyecto de ley exigiría a las empresas canadienses que prevengan los daños a los derechos humanos y al medio ambiente en todas sus operaciones mundiales y sus cadenas de suministro.

Por otra parte, en la **Unión Europea (UE)**, existen actualmente dos instrumentos normativos en vigor que establecen obligaciones de debida diligencia empresarial en dos sectores concretos:

- El [Reglamento \(UE\) No 995/2010](#)⁴⁵ por el que se establecen las obligaciones de los agentes que comercializan madera y productos de la madera, el cual exige a éstos que lleven a cabo procesos de debida diligencia para determinar su origen y su legalidad.
- El [Reglamento \(UE\) 2017/821](#)⁴⁶, 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. Este reglamento, sin embargo, deja fuera a la mayoría de las empresas

⁴¹

<https://www.gov.uk/government/news/government-sets-out-world-leading-new-measures-to-protect-ra-forests>

⁴² <https://www.gov.uk/government/news/world-leading-environment-act-becomes-law>

⁴³

<https://www.lachambre.be/kvvcr/showpage.cfm?section=flwb&language=fr&cfm=/site/wwwcfm/flwb/flwbn.cfm?lang=F&legislat=55&dossierID=1903>

⁴⁴ <https://cnca-rcrce.ca/>

⁴⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A02010R0995-20200101>

⁴⁶ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A02017R0821-20201119>

europas que comercializan minerales⁴⁷. Además, a aquellas empresas que se hayan adherido a marcos reconocidos automáticamente se les presume en cumplimiento de la regulación y se les considera como de “bajo riesgo”.

Además de estos dos reglamentos sectoriales, existe también la [Directiva 2014/95/UE de información no financiera](#)⁴⁸. Si bien ésta no establece obligaciones de debida diligencia empresarial, sí establece requisitos generales de divulgación para empresas grandes y cotizadas que incluyen el deber de informar anualmente sobre sus principales riesgos relacionados, entre otros, con los impactos sobre los DDHH y el medio ambiente, así como sobre las políticas de debida diligencia implementadas para abordar estos riesgos y sus resultados.

En abril de 2020, el Comisario de Justicia, Didier Reynders, se comprometió a proponer unas normas nuevas de debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos y medio ambiente. Tras muchos años insistiendo sobre las medidas voluntarias para las empresas, la Comisión por fin ha comprendido la necesidad urgente de una mayor protección de los derechos humanos y del medio ambiente, así como el papel importante que deben desempeñar obligatoriamente las empresas.

En otoño de 2020, la Comisión Europea lanzó una consulta pública⁴⁹ para recabar opiniones de ciudadanos y organizaciones sobre el diseño de estas nuevas normas. [Más de medio millón de personas](#)⁵⁰, aproximadamente 700 grupos de la sociedad civil, sindicatos e instituciones académicas, participaron en la consulta. La mayoría reivindicaba una legislación firme de la UE para exigir a todas las empresas identificar, prevenir y resolver los riesgos para los derechos humanos y para el medio ambiente en toda su cadena de valor. Coincidían en señalar que las empresas deben rendir cuentas por prácticas nocivas tanto en sus países de origen como en el extranjero, así como enfrentarse a eventuales responsabilidades civiles por daños y a importantes sanciones si no se cumplen las normas.

En marzo 2021, el Parlamento Europeo adoptó una resolución⁵¹ sobre la diligencia debida y la responsabilidad de las empresas. El texto reconoce que las normas voluntarias en materia de debida diligencia presentan limitaciones y no han logrado avances significativos en la prevención de los abusos de los derechos humanos y del medio ambiente, ni en la habilitación del acceso a la justicia. El informe incorpora importantes novedades, como la introducción de la

47

<https://corporatejustice.org/news/141-political-agreement-on-conflict-minerals-leaves-deadly-gap-for-trade-to-continue>

48 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A02014L0095-20141205>

49

<https://corporatejustice.org/news/over-half-a-million-people-across-the-globe-tell-the-eu-to-hold-business-accountable/>

50

<https://corporatejustice.org/news/over-half-a-million-people-across-the-globe-tell-the-eu-to-hold-business-accountable/>

51 https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0018_ES.html

responsabilidad para las empresas matrices por los daños producidos por sus filiales y sociedades controladas y un mejor acceso a la justicia para las víctimas de todo el mundo por acciones de empresas europeas, o que actúen en los países miembros, que se hayan producido fuera de la UE. El texto contempla un régimen sancionador que incluye multas para aquellas empresas que de manera indirecta y a través de la cadena de suministro violen los derechos humanos y dañen el medio ambiente.

En junio de 2021 se comunicó a la prensa que el comisario de Mercado Interior, Thierry Breton, co-lideraría la iniciativa. Tras sucesivos aplazamientos, se espera que finalmente la Comisión presente la propuesta de directiva el 15 de febrero de 2022.

ANEXO 2 REVISIÓN NORMATIVA INTERNACIONAL

Naciones Unidas:

1. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 19 de diciembre de 1966 y Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y políticos destinado a abolir la pena de muerte de 23 de diciembre de 1990
2. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 19 de diciembre de 1966
3. Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes de 4 de febrero de 1985
4. Protocolo Facultativo de la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes de 13 de abril de 2005
5. Convención Internacional para la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas de 27 de septiembre de 2007
6. Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer, de 17 de julio de 1980
7. Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial de 28 de septiembre de 1976
8. Convención sobre los Derechos del Niño de 26 de enero de 1990
9. Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la participación de niños en los conflictos armados de 6 de septiembre de 2000
10. Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía de 6 de septiembre de 2000
11. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de 30 de marzo de 2007

Organización Internacional del Trabajo (OIT):

1. Convenio sobre trabajo forzoso (num. 29), 1930
2. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (num. 87), 1948
3. Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (num. 98), 1949
4. Convenio sobre igualdad de remuneración, (num. 100), 1951
5. Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, (num. 105), 1957
6. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), (num. 111), 1958
7. Convenio sobre la edad mínima, (num. 138), 1973
8. Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, (num. 182), 1999