



REPRESENTACIÓN PERMANENTE DE ESPAÑA
ANTE LA OFICINA DE LAS NACIONES UNIDAS Y
OTROS ORGANISMOS INTERNACIONALES
GINEBRA

MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES
UNIÓN EUROPEA Y COOPERACIÓN
R.P. DE ESPAÑA ANTE LA ONU
CANCELLERÍA

SALI 28/05/2021 10:19 No REG.: 713
No NOTA VERBAL SALIDA: 242

EPG/LV

La Misión Permanente de España ante la Oficina de las Naciones Unidas y otros Organismos Internacionales con sede en Ginebra, saluda atentamente a la Secretaría de las Naciones Unidas (Oficina de la Alta Comisionada para los Derechos Humanos) y tiene el honor de remitir la respuesta del Gobierno de España a la información solicitada relativa a la **Comunicación AL ESP 2/2021**.

La Misión Permanente de España aprovecha esta oportunidad para reiterar a la Secretaría de las Naciones Unidas (Oficina de la Alta Comisionada para los Derechos Humanos) el testimonio de su más alta consideración.



Ginebra, 27 de mayo de 2021

Secretaría de las Naciones Unidas
Oficina de la Alta Comisionada
para los Derechos Humanos
Palais Wilson
Ginebra

**CONTRIBUCIONES DE ESPAÑA A LA SOLICITUD DE INFORMACIÓN PLANTEADA POR LA
COMUNICACIÓN CONJUNTA DE VARIOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES
DE NACIONES UNIDAS AL ESP 2/2021**

1. Información adicional en relación con las alegaciones mencionadas

La empresa DORNA SPORT ha informado a las autoridades españolas de su intención de contactar con la OACNUDH para responder a las informaciones contenidas en el comunicado publicado en la página web de la OACNUDH.

2. Medidas políticas-jurídicas adoptadas por el gobierno español para garantizar que las empresas domiciliadas en territorio/jurisdicción española respetan los derechos humanos en todas sus operaciones y cadenas de suministro:

España ha suscrito y aplica las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, entre las cuales destacan los apartados 2 (principios generales) y 4 (derechos humanos).

En base a dichos apartados, España ejerce la debida diligencia al promover los procesos que, como parte integrante de los criterios para la toma de decisiones, permiten a las empresas identificar, prevenir y atenuar los impactos negativos, reales o potenciales, de sus actividades, así como informar de la manera en que abordan estos impactos. Además, España impulsa que la debida diligencia se integre en otros sistemas de gestión de riesgo existentes en la empresa siempre que no se limite meramente a identificar y gestionar riesgos significativos para la propia empresa, sino que incluya también los riesgos de impactos negativos en los temas contemplados en las Directrices.

Por otro lado, en 2017, España aprobó su primer Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos, en el que se señala que la protección y la promoción de los derechos humanos constituyen una prioridad para España y que se espera de las empresas, en España y en el extranjero, un comportamiento conforme con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, lo que implica que deben actuar con la diligencia debida para evitar la violación de los derechos de terceros y para hacer frente a los impactos adversos de su actividad. Este Plan tiene vocación de sensibilización y de promoción de los derechos humanos entre los actores empresariales, públicos y privado, basado en dos de los pilares de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos: el deber del Estado de proteger los derechos humanos y el acceso a mecanismos de reparación.

En ejecución del citado Plan, se ha creado una Comisión de Seguimiento, compuesta por diversos Departamentos Ministeriales, que ha ido trabajando sobre cada una de las medidas que le eran propias de acuerdo a sus respectivos marcos de competencia.

Con arreglo al Principio Rector 25, *“Como parte de su deber de protección contra las violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales, los Estados deben tomar medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo que correspondan, que cuando se produzcan ese tipo de abusos en su territorio y/o jurisdicción los afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces”*.

En aplicación de este principio rector, el Plan de Acción Nacional prevé que *“1. en el plazo de un año desde la aprobación de este Plan, la Comisión de Seguimiento elaborará un informe sobre los mecanismos jurídicos a través de los cuales resulta exigible la responsabilidad civil de las empresas que mediante sus actos causaren daños o perjuicios sobre los derechos humanos, incluidos los debidos a la falta de actuación con la debida diligencia para la prevención por su propia conducta, por la de sus empleados o agentes, o por la de las empresas pertenecientes al mismo grupo empresarial”*.

Tales mecanismos jurídicos de exigencia de la responsabilidad civil de las empresas que causaren (ellas mismas o a través de terceros) daños o perjuicios sobre los derechos humanos pueden encontrarse en diferentes normas legales.

En el ámbito civil, se han de citar los artículos 1902 y 1903 del Código Civil. De acuerdo con el primero de los preceptos citados, *“El que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado.”* Y, según establece el artículo 1903 del mismo cuerpo legal, *“La obligación que impone el artículo anterior es exigible no sólo por los actos u omisiones propios, sino por los de aquellas personas de quienes se debe responder.*

Los padres son responsables de los daños causados por los hijos que se encuentren bajo su guarda.

Los tutores lo son de los perjuicios causados por los menores o incapacitados que están bajo su autoridad y habitan en su compañía.

Lo son igualmente los dueños o directores de un establecimiento o empresa respecto de los perjuicios causados por sus dependientes en el servicio de los ramos en que los tuvieran empleados, o con ocasión de sus funciones ...

La responsabilidad de que trata este artículo cesará cuando las personas en él mencionadas prueben que emplearon toda la diligencia de un buen padre de familia para prevenir el daño.”

El artículo 1902 del Código Civil contempla un tipo de responsabilidad subjetiva que requiere la concurrencia de los siguientes elementos para que pueda prosperar la pretensión indemnizatoria: 1) Una acción u omisión dolosa o culposa; 2) La causación de un daño; 3) El nexo causal o relación de causalidad entre la acción u omisión en la que interviene el dolo o la negligencia y el daño producido, de acuerdo con la teoría de la causalidad adecuada.

Del artículo 1903 del Código Civil se desprende que la empresa no solo responde de los daños o perjuicios irrogados por actos propios, sino también de los que se hayan podido ocasionar por negligencia de sus empleados. Este tipo de responsabilidad se fundamenta en la culpa in eligendo o in vigilando del empleador.

En el ámbito mercantil, debe citarse la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (BOE 29.12.2018).

La divulgación de información no financiera o relacionada con la responsabilidad social corporativa contribuye a medir, supervisar y gestionar el rendimiento de las empresas y su impacto en la sociedad. A la vez, su anuncio resulta esencial para la gestión de la transición hacia una economía mundial sostenible que combine la rentabilidad a largo plazo con la justicia social

y la protección del medio ambiente [considerando (3) de la Directiva 2014/95/UE]. Una mayor información no financiera por parte de las empresas constituye un factor importante a la hora de garantizar un enfoque más a largo plazo, que debe ser fomentado y tenido en cuenta. En este contexto, con el fin de mejorar la coherencia y la comparabilidad de la información no financiera divulgada, algunas empresas deben preparar un estado de información no financiera que contenga información relativa, por lo menos, a cuestiones medioambientales y sociales, así como relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno.

Respecto a las cuestiones sociales y relativas al personal, la información facilitada en el estado puede hacer referencia a las medidas adoptadas para garantizar la igualdad de género, la aplicación de convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, las condiciones de trabajo, el diálogo social, el respeto del derecho de los trabajadores a ser informados y consultados, el respeto de los derechos sindicales, la salud y seguridad en el lugar de trabajo y el diálogo con las comunidades locales y las medidas adoptadas para garantizar la protección y el desarrollo de esas comunidades.

En relación con los derechos humanos, el estado de información no financiera podría incluir información sobre la prevención de las violaciones de los derechos humanos y en su caso, sobre las medidas para mitigar, gestionar y reparar los posibles abusos cometidos.

El estado de información no financiera, de acuerdo con la citada Directiva, debe incluir información sobre los procedimientos de diligencia debida aplicados por la empresa y, cuando sea pertinente y proporcionado, en relación con sus cadenas de suministro y subcontratación, con el fin de detectar, prevenir y atenuar efectos adversos existentes y potenciales. A estos efectos, se entiende por procedimientos de diligencia debida las actuaciones realizadas para identificar y evaluar los riesgos, así como para su verificación y control, incluyendo la adopción de medidas.

Al facilitar esta información, las empresas obligadas deben basarse en marcos nacionales, marcos de la Unión Europea, pudiendo utilizarse el Sistema de Gestión y Auditoría Medioambientales (EMAS) adaptado al ordenamiento jurídico español a través del Real Decreto 239/2013, de 5 de abril, o en marcos internacionales tales como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, el Acuerdo de París sobre cambio climático, los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos, las Líneas Directrices de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales, la norma (ISO) 26000 de la Organización Internacional de Normalización, la norma (SA) 8000 de la Responsabilidad Social Internacional, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la Organización Internacional del Trabajo, la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes de Sostenibilidad del GRI (GRI Sustainability Reporting Standards), u otros marcos internacionales reconocidos.

En el caso de grupos de sociedades, el artículo 49 del Código de Comercio se refiere al estado de información no financiera consolidado, que incluirá información significativa sobre, entre otras cuestiones, el respeto de los derechos humanos y, en concreto, sobre: la aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación

y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.

4. Medidas existentes o a adoptar para garantizar que los afectados por las acciones de empresas domiciliadas en territorio español tengan acceso a un mecanismo de reparación eficaz.

Esta cuestión igualmente está contemplada en los apartados 2 (principios generales) y 4 (derechos humanos) de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, que España ha suscrito.

Así, España promueve que las empresas pongan en marcha mecanismos de reparación cuando detecten, gracias a sus procedimientos de debida diligencia o por otros medios, que han causado un impacto negativo sobre los derechos humanos o que ha contribuido a generarlo.

En lo relativo a la reparación, cabe destacar que todo gobierno que suscribe las Directrices acuerda ponerlas en práctica y promover su uso a través de los Puntos Nacionales de Contacto (PNCs). En España, el Punto Nacional de Contacto se configura como órgano colegiado interministerial adscrito al Ministerio de Industria, Comercio y Turismo a través de la Secretaría de Estado de Comercio.

Con arreglo al Principio Rector 27, *“Los Estados deben establecer mecanismos de reclamación extrajudiciales eficaces y apropiados, paralelamente a los mecanismos judiciales, como parte de un sistema estatal integral de reparación de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas.”*

Para hacer realidad este principio rector, el Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos contempla que la Comisión de Seguimiento realice un estudio sobre el cuerpo normativo vigente, los mecanismos de reclamación extrajudicial para la recepción de quejas y mediación entre las partes existentes y las posibles necesidades manifestadas por las partes.

El Plan de Acción Nacional también contempla la necesidad de que las empresas establezcan medidas de autorregulación para prevenir violaciones de derechos humanos en el curso de su actividad o para reparar los daños de esta naturaleza producidos efectivamente.

Por otro lado, junto a los mecanismos de reclamación judicial existentes en los ámbitos civil, penal y laboral, existen otras vías para lograr la reparación del derecho humano infringido y los daños irrogados por tal vulneración. Entre estos medios adquieren creciente relevancia la conciliación y la mediación.