



Universidad Internacional de La Rioja
Máster en el ejercicio de la abogacía

Dictamen Clínico sobre la implantación de los derechos humanos en la empresa: Principios Rectores de Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos. Business case.

ÍNDICE

Trabajo fin de máster presentado por: AGUSTÍN G. ASÍS ALASTRUÉ

Titulación: Máster en el ejercicio de la abogacía

Área jurídica: Constitucional

Director/a: MARTHELENA GUERRERO

Ciudad Madrid.
21 de mayo de 2017
Firmado por:

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Agustín G. Asís Alastrué", is written over a faint, circular stamp or watermark.

ÍNDICE.....	1
LISTADO DE ABREVIATURAS O SIGLAS.	3
1 INTRODUCCIÓN.....	4
2 OBJETO DEL DICTAMEN.	5
3 ANTECEDENTES DE HECHO.....	5
4 CUESTIONES QUE SE PLANTEAN.....	7
5 NORMATIVA, JURISPRUDENCIA, DOCTRINA APLICADAS O CONSULTADAS.	7
5.1 NORMATIVA.....	8
5.2 JURISPRUDENCIA ELIMINAR EL CUADRO, AJUSTAR EL TAMAÑO DE LA LETRA Y EL MARGEN IZQUIERDO. DEBE SER IGUAL AL RESTO. ORDENAR LA JURISPRUDENCIA POR ORDEN JERÁRQUICO (1ERO TC) Y DENTRO DE ESTA ORDEN CRONOLÓGICO.....	13
5.3 DOCTRINA BIEN. ÚNICAMENTE SEPARAR LA DOCTRINA DE LOS INFORMES	13
6 FUNDAMENTOS JURÍDICOS.	18
6.1 PLANTEAMIENTO.....	18
6.2 LA JUSTIFICACIÓN DE LA INCORPORACIÓN DE LA PREOCUPACIÓN POR EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS A LAS ESTRATEGIAS DE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES.....	20
6.3 MARCO DE REFERENCIA.....	22
6.3.1 <i>Los Principios Rectores de Naciones Unidas.</i>	22
6.3.2 <i>Otros modelos de protección.</i>	24
6.4 IDENTIFICAR LAS POSIBLES VIOLACIONES DE LOS DERECHOS HUMANOS QUE SE PUEDEN DAR EN LAS DISTINTAS FASES DE ACTIVIDAD DE UNA MULTINACIONAL DEDICADA AL CALZADO DEPORTIVO: PRODUCCIÓN-FABRICACIÓN-TRANSPORTE-COMERCIALIZACIÓN.....	27
6.5 DESCRIBIR QUÉ POSIBLES VIOLACIONES ESPECÍFICAS DE DERECHOS HUMANOS SE PUEDEN DAR EN EL SECTOR DE REFERENCIA. BUSCAR EJEMPLOS REALES CONCRETOS.	34
6.6 “GAP ANALYSIS” EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS: POLÍTICAS, CONTRATACIÓN, PROCEDIMIENTOS OPERATIVOS, TÉRMINOS DE CONTRATO, CÓDIGOS DE CONDUCTA, PROCESOS DE DILIGENCIA DEBIDA, FORMACIÓN DEL PERSONAL, PROGRAMAS DE ÉTICA, INCENTIVOS, DENUNCIA DE IRREGULARIDADES, MECANISMOS DE DENUNCIA ... ETC.	40
6.6.1 <i>Situación actual o línea de base</i>	40
6.6.2 <i>Objetivos de respeto protección de los DDHH que se fijan.</i>	43
6.6.3 <i>Determinación de la diferencia y propuesta de objetivos.</i>	50
6.7 ELABORAR UNA PROPUESTA CONCISA DE PLAN DE ACCIÓN EN DERECHOS HUMANOS PARA CALZAMEJOR.....	54
6.7.1 <i>Fase inicial: proclamación pública de compromiso de CALZAMEJOR con los Derechos Humanos.</i>	54
6.7.2 <i>Mecanismos de estudio, evaluación y corrección de vulneraciones de los derechos humanos.</i>	55
6.7.3 <i>Políticas concretas en relacionadas con la actividad de la empresa</i>	56
6.7.4 <i>Mecanismos de garantía</i>	59
6.7.5 <i>Otras medidas</i>	60
7 CONCLUSIONES	60
8 ANEXOS.....	63
ANEXO I: INFORME CASO 46. INCLUYE EL INFORME DE LA CLÍNICA TAL CUAL CON LA PORTADA.	63
ANEXO II. CASO 48	75

LISTADO DE ABREVIATURAS O SIGLAS.

CADH	Convención Americana de Derechos Humanos
CAFDH	Convención Africana de los Derechos Humanos
CC	Código Civil de España – Ley 1/1889
CDAE	Código Deontológico de los Abogados Europeos
CDFUE	Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea
CEDH	Convenio Europeo de Derechos Humanos
CIDH	Corte Internacional de Derechos Humanos
CLÍNICA	Clínica Jurídica
CNU	Carta de Naciones Unidas
CSE	Carta Social Europea
DADDH	Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre
DADH	Declaración Americana de los Derechos Humanos
DDHH	Derechos Humanos
DUDH	Declaración Universal de los Derechos Humanos
EEUU	Estados Unidos de América
FFP	Fundación Fernando Pombo
GUÍA	NACIONES UNIDAS. «La responsabilidad de las empresas de
INTERPRETATIVA	respetar los derechos humanos. Guía para la interpretación».
PRNU	Ginebra, 2012.
ILO/OIT	Organización Internacional del Trabajo
OCDE/ODCE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económico
PIDCP	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
PIDESC	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
Pr. Ruggie	Principios Ruggie
PRNU	Principios Rectores de Naciones Unidas
Res. UN	Resolución de Naciones Unidas
RSC	Responsabilidad Social Corporativa.
SCIDH	Sentencia de la Corte Internacional de Derechos Humanos
STEDH	Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos
TEDH	Tribunal Europeo de Derechos Humanos
UE/EU	Unión Europea
UN/NU	Organización de Naciones Unidas

1 INTRODUCCIÓN.

La CLÍNICA JURÍDICA UNIR - FUNDACIÓN FERNANDO POMBO (en adelante “CLÍNICA”)¹ es una modalidad formativa encaminada a ofrecer a los alumnos la oportunidad de adquirir conocimientos y habilidades jurídicas a partir de la resolución de casos reales, que se abordan de forma conjunta por diferentes alumnos del Máster, con la orientación y asistencia de un profesor clínico, experto en la materia.

La Fundación Fernando Pombo (en adelante “FFP”), en cumplimiento de su fin social FUNDACIÓN FERNANDO POMBO de “*promoción de los derechos humanos, la ética empresarial y la sostenibilidad en el mundo empresarial y especialmente en el sector de la abogacía*” (art. 3 de sus Estatutos²), traslada a la CLÍNICA casos jurídicos para que sean analizados y resueltos por los alumnos del Máster en el ejercicio de la Abogacía, bajo la orientación de un profesor clínico experto en la materia que supervisa y evalúa el resultado.

A lo largo del cuatrimestre anterior hemos analizado un total de dos casos trasladados por la FFP, en el marco de la CLÍNICA:

- 1) Uno orientado a la elaboración de unas líneas generales para un plan de empoderamiento a los niños hospitalizados por leucemia, a través de la creación de un canal de radio con ayuda de los propios niños y algunos voluntarios, proyecto promovido por la fundación “Uno entre Cien Mil” (Anexo II. CASO 48). La realización de este proyecto implicó la resolución de temas complejos relacionados con el régimen del voluntariado, la propiedad intelectual, el consentimiento paterno para realizar labores de cara al público, la protección de datos, contratos de patrocinio de la radio, etc.
- 2) El otro caso consistió en la elaboración de un informe sobre la implantación de los derechos humanos (en adelante DDHH) en la empresa, concretamente sobre la aplicación de los *Principios Rectores de Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos*³ a la expansión internacional de una empresa ficticia, CALZAMEJOR (Anexo I: INFORME CASO 46).

¹ Para una información más detallada puede consultarse <http://www.unir.net/clinicalegal/>.

² FUNDACIÓN FERNANDO POMBO, “Estatutos de la Fundación Fernando Pombo”.

³ NACIONES UNIDAS, *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para «proteger, respetar y remediar»*, 2011, fecha de consulta 15 de mayo de 2017, en http://www.derechoshumanosyempresas.minrel.gov.cl/ddhh/site/artic/20150422/asocfile/20150422104019/principios_rectores_sobre_las_empresas_y_los_derechos_humanos_puesta_en_practica_del_marco_de_las_naciones_unidas_para_proteger_respetar_y_remediar.doc. La relevancia que ha adquirido el tema de los derechos humanos en la empresa, especialmente en la actividad multinacional de las compañías, ha determinado la aparición de otras iniciativas de protección que se analizarán en el apartado dedicado a los Fundamentos jurídicos.

La compañía CALZA-MEJOR es una multinacional española, dedicada principalmente a la comercialización de calzado deportivo cuya marca es, en la actualidad, una de las más conocidas y con mejor reputación en el sector a nivel mundial. Lo que se solicitaba era la elaboración de un plan que convirtiera a CALZA-MEJOR en una empresa pionera en el respeto a los DDHH. Como ocurre con carácter general en este sector, esta empresa tiene externalizada su actividad de producción en India, lo que llevó a considerar en el informe situaciones específicas de la producción y los DDHH en ese país. El presente Trabajo Fin de Máster – Clínico desarrolla y completa este último estudio.

2 OBJETO DEL DICTAMEN.

FFP solicita de la CLÍNICA la elaboración de un informe jurídico sobre la implantación de los *Principios Rectores de Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos*⁴ a la expansión internacional de la empresa CALZA-MEJOR” con la doble finalidad:

- Primero, promover la concienciación sobre los DDHH en la práctica empresarial multinacional con la utilización de los resultados del informe como plan para la empresa beneficiaria del mismo, pero también por la posibilidad de su consideración como modelo para otras empresas; y,
- Segundo, como medio de concienciación de los abogados y profesionales del Derecho en relación con la transcendencia de la consideración de los DDHH en la práctica jurídica y empresarial.

En consecuencia, el objeto del presente DICTAMEN CLÍNICO es la formulación de unas medidas concretas que permitan a la empresa CALZA-MEJOR asumir una posición de referencia en el respeto de los DDHH en su actividad empresarial, de acuerdo con las iniciativas internacionales que hay en la materia, siguiendo los apartados que se especifican en la consulta.

3 ANTECEDENTES DE HECHO.

1.- La FFP es una entidad sin ánimo de lucro, entre cuyos fines fundacionales se encuentra “*La defensa y promoción de los derechos humanos y los valores democráticos, tanto en el ámbito nacional como en el internacional*” (art. 3.b Estatutos FFP). En cumplimiento de este fin, la FFP realiza distintas actividades **promoviendo los DDHH, la ética empresarial y la sostenibilidad en el mundo empresarial, y especialmente en el sector de la abogacía.**

2.- En el marco de estas actividades, la FFP lanzó en 2013 el proyecto «*Derechos Humanos y empresa: el papel de la abogacía*» con el objetivo de concienciar y llamar a la acción a la abogacía de los negocios que asesora al mundo empresarial para liderar, como motor de transformación social, consiguiendo unas actividades mercantiles que reviertan en un mundo más sostenible y respetuoso con los DDHH.

⁴ *Ibid.* La relevancia que ha adquirido el tema de los DDHH en la empresa, especialmente en la actividad multinacional de las compañías, ha determinado la aparición de otras iniciativas de protección que se analizarán en el apartado dedicado a los Fundamentos jurídicos.

La base y fundamento de esta iniciativa se encuentra en los denominados Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (en adelante **PRNU**, en honor al profesor John Ruggie, promotor de los mismos) aprobados por el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas (en adelante **NU**) en 2011. Estos principios han tenido una amplia repercusión como se demuestra en su recepción, total o parcial, en acuerdos o instrumentos de alcance internacional como las Líneas Directrices de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (en adelante **OCDE**) para Empresas Multinacionales (2011), la norma ISO 26000 sobre responsabilidad social de las empresas y en la estrategia de Responsabilidad Social Corporativa de la Unión Europea (en adelante **UE**)⁵. El centro de estos principios son los tres pilares “Proteger, Respetar y Remediar” aprobado en 2008 por el Consejo de Derechos Humanos.

En este sentido, los objetivos del proyecto de la FFP, de acuerdo a lo señalado en el planteamiento del caso, son⁶:

- “a) Sensibilizar al sector de la abogacía y al mundo empresarial sobre la importancia de los derechos humanos en el marco de los negocios.*
- b) Ayudar a los abogados a entender la filosofía que subyace en los Pr. Ruggie y las obligaciones que dicho marco regulatorio implica para las empresas y los negocios internacionales y su propio papel de asesor jurídico.*
- c) Crear una comunidad de abogados interesados y sensibilizados en materia de derechos humanos y empresas: grupo de expertos.*
- d) Crear una comunidad de empresas transnacionales que implementen los Pr. Ruggie para el respeto y promoción de los derechos humanos en su actividad empresarial dondequiera que operen y cualquiera que sea su mercado y su tamaño”.*

3.- En este contexto la FFP ha propuesto a la CLÍNICA la realización de un informe sobre la protección de los DDHH como parte de la Responsabilidad Social Corporativa, (en adelante, **RSC**)⁷, partiendo para ello de un caso o empresa ficticia denominada CALZA-MEJOR.

La compañía CALZA-MEJOR es una empresa multinacional española dedicada principalmente a la comercialización de calzado deportivo. Tiene su sede matriz en Madrid, pero como la mayoría de las empresas del sector tiene externalizada la fabricación del calzado deportivo en India, desde donde se distribuye para su venta en Europa y Estados Unidos. CALZA-MEJOR vende directamente en sus tiendas bajo su propia marca en todo el mundo salvo en Estados Unidos, en donde tiene acuerdos de distribución exclusiva para la venta en tienda multimarca.

⁵ Puede consultarse en WILIAMSON y otros: Corporate social responsibility: national public policies in the European Union: compendium 2014, puede consultarse en línea en <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=12899&langId=en> (consultado 13/05/2017, 18:21).

⁶ Antecedentes del caso 46/2016 que figura como Anexo I del presente trabajo.

⁷ Para el concepto de Responsabilidad Social Corporativa puede consultarse C. BAZÁN CEA; J. DE LA MORENA OLÍAS; H. CORTÉS SORIA, *Guía para la integración de la responsabilidad social corporativa*, Bosch Wolters Kluwer, Barcelona, 2016.

La empresa ha obtenido un importante crecimiento de ventas en los últimos años y en estos momentos es una de las marcas de calzado deportivo más reconocidas y con mejor reputación a escala mundial.

CALZA-MEJOR ha asumido un compromiso de RSC mediante el cual pretende convertirse en una empresa de referencia en la incorporación del respeto y promoción de la dignidad de las personas y de los DDHH en su estrategia comercial y empresarial, incluyendo su consideración en las condiciones de producción en terceros países, como puede ser la India.

4.- El informe debe adaptarse a las necesidades de CALZA-MEJOR, sin embargo también podría servir de ejemplo para otras industrias del sector de manera que la empresa interesada obtuviera el reconocimiento de la posición de liderazgo que pretende en la implantación de la promoción y defensa de los DDHH en la práctica mercantil.

4 CUESTIONES QUE SE PLANTEAN.

De acuerdo con los antecedentes de hecho expuestos, se plantean las siguientes cuestiones jurídicas:

- 1.- Identificar las posibles violaciones de los derechos humanos que se pueden dar en las distintas fases de actividad de una multinacional dedicada al calzado deportivo: producción-fabricación-transporte-comercialización.
- 2.- Describir qué posibles violaciones específicas de derechos humanos se pueden dar en el sector de referencia. Buscar ejemplos reales concretos.
- 3.- “GAP analysis”⁸ en materia de derechos humanos: políticas, contratación, procedimientos operativos, términos de contrato, códigos de conducta, procesos de diligencia debida, formación del personal, programas de ética, incentivos, denuncia de irregularidades, mecanismos de denuncia.
- 4.- Elaborar una propuesta concisa de Plan de acción en derechos humanos para el beneficiario.

5 NORMATIVA, JURISPRUDENCIA, DOCTRINA APLICADAS O CONSULTADAS.

Para la resolución de las cuestiones jurídicas planteadas debe acudir a la siguiente normativa, jurisprudencia y doctrina, de aplicación a las mismas:

⁸ Análisis de GAP o de brecha es una metodología consistente en comparar un objetivo y la situación real con el objeto de establecer los medios para lograr dicho objetivo. Véase, con carácter introductorio <http://www.lrq.es/certificacion-formacion/gap-analisis/> y <https://www.shopify.com.co/blog/117159941-analisis-gap-una-sencilla-herramienta-para-alcanzar-tus-objetivos-de-negocio> consultados, ambos el 19 de mayo de 2017.

5.1 Normativa

A) Normativa Internacional:

- NACIONES UNIDAS, Declaración Universal de Derechos Humanos Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948, 1949.
- NACIONES UNIDAS, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966, 1966, fecha de consulta 8 junio 2017, en <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>.
- NACIONES UNIDAS, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966, 1966, fecha de consulta 8 junio 2017, en <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>.
- NACIONES UNIDAS, Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para «proteger, respetar y remediar», 2011, fecha de consulta 15 mayo 2017, en http://www.derechoshumanosyempresas.minrel.gov.cl/ddhh/site/artic/20150422/asocfile/20150422104019/principios_rectores_sobre_las_empresas_y_los_derechos_humanos__puesta_en_practica_del_marco_de_las_naciones_unidas_para_proteger__respetar_y_remediar.doc.
- NACIONES UNIDAS, Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares Adoptada por la Asamblea General en su resolución 45/158, de 18 de diciembre de 1990, 1990, fecha de consulta 8 junio 2017, en <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CMW.aspx>.
- NACIONES UNIDAS, Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo aprobados por la Asamblea General de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.
- NACIONES UNIDAS, Declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas Aprobada por la Asamblea General en su resolución 47/135 del 18 de diciembre de 1992, vol. Res. 47/135, 1992, fecha de consulta 8 junio 2017, en <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/Minorities.aspx>.
- NACIONES UNIDAS, Declaración sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas | Indigenous Peoples ES, vol. A/RES/61/295, 2007, fecha de consulta 8 junio 2017, en <https://www.un.org/development/desa/indigenous-peoples-es/declaracion-sobre-los-derechos-de-los-pueblos-indigenas.html>.
- CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS, N. U., Resolución 7/8., 2008, fecha de consulta 15 mayo 2017, en http://ap.ohchr.org/documents/S/HRC/resolutions/A_HRC_RES_7_8.pdf.
- OIT, Convenio relativo a la abolición del trabajo forzoso, 1959, vol. C 105, 1959, fecha de consulta 8 junio 2017, en

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105.

- OIT, Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958., vol. C 111, 1960, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111.
- OIT, Convenio relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, 1970, vol. C 131, 1972, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C131.
- OIT, Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, 1951., vol. C 100, 1951, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100.
- OIT, Convenio relativo a la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social, 1962., vol. C 118, 1964, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C118.
- OIT, Convenio relativo a la protección del salario, 1952, vol. C 095, 1952, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095.
- OIT, Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949., vol. C 098, 1951, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098.
- OIT, Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957., vol. C 106, 1959, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C106.
- OIT, Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921., vol. C 014, 1923, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C014.
- OIT, Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977., vol. C 148, 1979, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C148.
- OIT, Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994, vol. C 175, 1994, fecha de consulta 8 junio 2017, en

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_LO_CODE:C175.

- OIT, Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, 1930, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_LO_CODE:C029.
- OIT, Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990., vol. C 171, 1995, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312316.
- OIT, Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1976, vol. C 138, 1976, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_LO_CODE:C138.
- OIT, Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964., vol. C 120, 1966, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_LO_CODE:C120.
- OIT, Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948., vol. C 087, 1950, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232.
- OIT, Convenio sobre la negociación colectiva, 1981., vol. C 154, 1983, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299.
- OIT, Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993., vol. C 174, 1997, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_LO_CODE:C174.
- OIT, Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, 1999, 2000, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312327.
- OIT, Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000., vol. C 183, 2002, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_LO_CODE:C183.
- OIT, Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992., vol. C 173, 1995, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_LO_CODE:C173.

- OIT, Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983:, 1983, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312304,es.
- OIT, Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952., vol. C 102, 1955, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C102.
- OIT, Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971., vol. C 135, 1973, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C135.
- OIT, Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985., vol. C 161, 1988, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C161.
- OIT, Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981., vol. C 161, 1983, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156.
- OIT, Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989, 1989, fecha de consulta 8 junio 2017, en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312314.
- OIT, Declaración de la OIT relativa a los Principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998, 1998, fecha de consulta 8 junio 2017, en <http://ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>.
- OIT, Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969., vol. C 130, 1972, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C130.
- OIT, Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967., vol. C 128, 1969, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C128.
- OIT; THE GLOBAL COMPACT, Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas Guía para empresas, Ginebra, 2010, fecha de consulta 9 junio 2017, en <http://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2015/04/ppios-laborales-del-PactoMundial-guia-para-empresas.pdf>.

B) Normativa Regional:

- Carta Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos, Aprobada el 27 de julio de 1981, durante la XVIII Asamblea de Jefes de Estado y Gobierno de la Organización de la Unidad Africana, reunida en Nairobi, Kenya, 1981, fecha

de consulta 8 junio 2017, en <http://www.acnur.org/fileadmin/scripts/doc.php?file=fileadmin/Documentos/BDL/2002/1297>.

- OAS, Convención Americana sobre Derechos Humanos suscrita en la Conferencia especializada Interamericana sobre Derechos Humanos (b-32) San José, Costa Rica 7 al 22 de noviembre de 1969, 1969, fecha de consulta 8 junio 2017, en https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm.
- OEA, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 1948, fecha de consulta 8 junio 2017, en <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp>.
- OCDE, Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE 2004., Ministry of Economy and Finances of Spain, 2006.
- OCDE, Ratificación del Convenio de lucha contra la corrupción de Agentes Públicos extranjeros en las transacciones comerciales internacionales, hecho en París el 17 de diciembre de 1997., 2002, fecha de consulta 9 junio 2017, en https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2002-3593&lang=ca.
- CONSEJO DE EUROPA, Convenio Europeo de Derechos Humanos, 1950, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_SPA.pdf.
- CONSEJO DE EUROPA, Carta Social Europea, adoptada por el Consejo de Europa en Turín 1961 y modificada en Estrasburgo el 3 de mayo de 1966, vol. ETS 163, 1996, fecha de consulta 8 junio 2017, en <http://www.coe.int/web/conventions/full-list>.
- UNIÓN EUROPEA, Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 2000, fecha de consulta 8 junio 2017, en <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex:12016P/TXT>.

C) Normativa Nacional:

- ESPAÑA, BOE.es – Documento BOE-A-1978-31229 Constitución Española de 1978, «BOE» núm. 311, de 29 de diciembre de 1978, páginas 29313 a 2942, fecha de consulta 14 de junio 2017, en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1978-31229>.
- ESPAÑA, BOE.es - Documento consolidado BOE-A-2000-544Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, vol. LO 4/2000, 2000, fecha de consulta 8 junio 2017, en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-544>.
- ESPAÑA, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, vol. LO 31/1995, 1995, fecha de consulta 8 junio 2017, en https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1995-24292.
- ESPAÑA, Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen., vol. LO 1/1982, 1982, fecha de consulta 8 junio 2017, en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1982-11196>.

- ESPAÑA, Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional., vol. LO 2/1979, 1979, fecha de consulta 8 junio 2017, en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1979-23709>.
- ESPAÑA, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 2015, fecha de consulta 8 junio 2017, en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>.

5.2 Jurisprudencia

- Sentencia TC 238/2005, de 26 de septiembre.
- Sentencia TC 90/1995, de 8 de julio, FJ 4; en relación con la edad.
- Sentencia TC 92/1991, de 6 de mayo, FFJJ 2 a 4.
- Sentencia TC 128/1987, de 16 de julio, en relación con las condiciones personales o sociales.
- Sentencia TC 75/1983, de 3 de agosto, FFJJ 6 y 7; en relación con la raza.
- Sentencia T.S. de 22 de julio de 2010.

5.3 Doctrina

A) Informes:

- COMISIÓN EUROPEA, Libro verde - Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. /* COM/2001/0366 final */, Bruselas, 2001, p. 35, fecha de consulta 16 mayo 2017, en <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex:52001DC0366>.
- PROMO CAIXA, “Informe de Responsabilidad Corporativa PromoCaixa 2015”, fecha de consulta 9 junio 2017, en <http://static.globalreporting.org/report-pdfs/2016/59f252fdc487cce0ed69e45551ccf17d.pdf>.
- DOL, U., “List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor 2016—Report Required by the Trafficking Victims Protection Reauthorization Act of 2005”, United States Department of Labor, Washington, 2016.
- AMNISTÍA INTERNACIONAL, Informe 2016/2017 Amnistía Internacional: La situación de los derechos humanos en el mundo, Amnistía Internacional, 2017.
- BRIAN STAUFFER; T 1.212.290.4700; NY 10118-3HUMAN RIGHTS WATCH, “Follow the Thread The Need for Supply Chain Transparency in the Garment and Footwear Industry”, Human Rights Watch, 2017, fecha de consulta 15 mayo 2017, en <https://www.hrw.org/report/2017/04/20/follow-thread/need-supply-chain-transparency-garment-and-footwear-industry>.
- INSTITUTE FOR GLOBAL LABOUR AND HUMAN RIGHTS, A Race to the Bottom: TPP & The Quintessential Case of Nike in Vietnam, 2015.
- SAVE THE CHILDREN, Rompamos las cadenas de la esclavitud infantil, 2008, fecha de consulta 14 junio 2017, en https://www.savethechildren.es/sites/default/files/imce/docs/rompamos_las_cadenas_esclavitud.pdf.

- ILO, “La OIT evalúa la magnitud del trabajo infantil en Ghana, India, Indonesia y Senegal”, 1996, fecha de consulta 14 junio 2017, en http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008408/lang-es/index.htm.
- AMNISTÍA INTERNACIONAL, “India: Gran preocupación por la imparcialidad del juicio del defensor de derechos humanos doctor Binayak Sen”, fecha de consulta 14 junio 2017, en <https://www.amnesty.org/download/Documents/52000/asa200132008spa.pdf>.

B) Monografías y libros:

- ACS, “Código ético de ACS.”, fecha de consulta 8 junio 2017, en www.grupoacs.com/ficheros_editor/File/05_responsabilidad_corporativa/00_politicas/Politica%20Derechos%20Humanos_aprobada_29%20julio.pdf.
- ACTIU, “Memoria sobre Responsabilidad Social Corporativa”, fecha de consulta 9 junio 2017, en <https://www.actiu.com/uploads/files/productos/certificados/codigo-etico-actiu-certificados-es.pdf>.
- “Adidas: éticas, sustainability, labor rights data researched by JUST”, Project JUST, fecha de consulta 18 mayo 2017, en https://projectjust.com/brand_adidas/.
- ADIDAS GROUP, “Fair Play The adidas Group Code of Conduct”, fecha de consulta 8 junio 2018, en http://www.adidas-group.com/media/filer_public/f5/79/f5794aa8-514a-4463-8756-c1c496c124a0/coc_english_2016.pdf.
- AGRAWAL, K. B., “Protección judicial de los derechos humanos”, Anuario de Derechos Humanos. Nueva Época, vol. 2, 2001, pp. 13–33.
- ASICS CORPORATE, “Asics Global Code of Conduct”, fecha de consulta 8 junio 2017, en <http://corp.asics.com/en/p/asics-global-code-of-conduct>.
- BAZÁN CEA, C.; MORENA OLÍAS, J. DE LA; CORTÉS SORIA, H., Guía para la integración de la responsabilidad social corporativa, Bosch Wolters Kluwer, Barcelona, 2016.
- BBC, H. H., “Los trabajadores a quienes amputan por negarse a ser esclavos en India”, BBC Mundo, 2014, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.bbc.com/mundo/noticias/2014/07/140711_trabajo_forzado_india_a_c.
- BEITZ, C. R., La idea de los derechos humanos, Marcial Pons, Madrid, 2012.
- BT ESPAÑA, “Plan de Igualdad BT España 2010-2013”, fecha de consulta 9 junio 2017, en http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/BT_ESPANA_PLAN_IGUALDAD_BT_ESPANA.pdf.
- “Casta”, Wikipedia, la enciclopedia libre, fecha de consulta 8 junio 2017, en <https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Casta&oldid=99318933>.
- CEPESA, “Código ético de proveedores de CEPESA”, fecha de consulta 9 junio 2017, en

https://www.cepsa.com/stfls/CepsaCom/Proveedores/Ficheros_proveedores/Codigo-Etico-Proveedores.pdf.

- COMISIÓN EUROPEA, Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas. COM(2011) 681 final, Comisión Europea, Bruselas, 2011.
- COMPA, L.; VOGT, J. S., "Labor rights in the generalized system of preferences: a 20-year review", *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, vol. 22, 2000, p. 199.
- COMPASS GROUP ESPAÑA, "Plan de Igualdad entre mujeres y hombres", fecha de consulta 9 junio 2017, en http://www.compass-group.es/images/Plan_de_Igualdad_2012.pdf.
- DANIEL MARTÍN, "El drama de las mujeres hindúes: feminicidio y prostitución en nombre del dinero y la tradición | Público", *Público*, 2014, Madrid, fecha de consulta 8 junio 2017, en <http://www.publico.es/actualidad/drama-mujeres-hindues-feminicidio-y.html>.
- DARGENT BOCANEGRA, E., "Las empresas multinacionales en el Derecho Internacional Público contemporáneo", *IUS ET VERITAS*, vol. 12, n.o 23, 2016, pp. 42-58.
- EBRO FOODS, "Código de conducta", fecha de consulta 8 junio 2017, en www.ebrofoods.es/fileadmin/user_upload/codigo_de_conducta.
- FAO; ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES; UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS, El derecho a la alimentación adecuada, Naciones Unidas, Ginebra, 2010, p. 66, fecha de consulta 8 junio 2017, en <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FactSheet34sp.pdf>.
- FIGUEROA, U., Organismos internacionales, RIL editores, 1991, fecha de consulta 21 mayo 2017, en <https://books.google.com/books?hl=es&lr=&id=wFmuYq-KTFoC&oi=fnd&pg=PA21&dq=ULDARICIO+FIGUEROA+&ots=aWrWUHm6aG&sig=vYHLE320-eyAsdIJhEc3f6MKwWg>.
- FRENKEL, S. J.; SCOTT, D., "Compliance, Collaboration, and Codes of Labor Practice: The« adidas» Connection", *California Management Review*, vol. 45, n.o 1, 2002, pp. 29-49.
- GAS NATURAL FENOSA, "Código ético de GAS NATURAL FENOSA", fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.gasnaturalfenosa.com/servlet/ficheros/1297092755820/512%5C404%5CPol%5C%ADtica_DDHH_Espa%5C%B1ol,15.pdf.
- GRUPO NH HOTELES, S.A., "Código de Conducta del grupo NH Hoteles, S.A.", fecha de consulta 8 junio 2017, en http://diarium.usal.es/wsr_proyecto/files/2013/08/NH-hoteles1.pdf.
- HARVARD UNIVERSITY, "John Ruggie", fecha de consulta 7 junio 2017, en <https://www.hks.harvard.edu/m-rcbg/johnruggie/index.html>.
- HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, J., Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos: historia de una asimetría normativa: de la responsabilidad social corporativa a las redes contra-hegemónicas transnacionales, Bilbao: Universidad del País Vasco, Instituto de Estudios sobre Desarrollo y

- Cooperación Internacional (Hegoa), 2009., fecha de consulta 13 mayo 2017, en <http://bibliotecadigital.org/handle/001/495>.
- IBERDROLA, “Código ético”, 2016, fecha de consulta 9 junio 2017, en https://www.iberdrola.com/wcorp/gc/prod/es_ES/corporativos/docs/codigo_etico.pdf.
 - IHRB; HOGAN LOVELLS, Corporate Liability for Forced Labour and Human Trafficking, Londres, 2016, fecha de consulta en <http://www.aim-progress.com/files/85/ihrb-corporate-liability-for-forced-labour-and-human-trafficking-oct.-2016.pdf>.
 - ILO, Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (adopted by the Governing Body of the International Labour Office at its 204th Session (Geneva, November 1977) and amended at its 279th (November 2000), 295th (March 2006) and 329th (March 2017) Sessions, 2012.
 - JOMA, “Código de conducta”, fecha de consulta 8 junio 2017, en <http://www.joma-sport.com/es/codigo-de-conducta>.
 - LA CAIXA, “Código de Valores Éticos y Principios de Actuación de “la Caixa””, fecha de consulta 9 junio 2017, en <https://www.caixabank.es/deployedfiles/particulars/Estaticos/PDFs/ResponsabilidadCorporativa/CodigoEtica.pdf>.
 - Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales: revisión 2011., OCDE, Paris, 2013, fecha de consulta 15 mayo 2017, en <http://dx.doi.org/10.1787/9789264202436-es>.
 - LOCKE, R. M., “The promise and perils of globalization: The case of Nike”, Management: Inventing and delivering its future, vol. 39, 2003, p. 40.
 - MANZENREITER, W., “Playing by Unfair Rules? Asia’s Positioning within Global Sports Production Networks”, The Journal of Asian Studies, vol. 73, n.o 02, 2014, pp. 313–325.
 - MATT WILSEY; SCOTT LICHTIG, “The Nike Controversy”, fecha de consulta 18 mayo 2017, en https://web.stanford.edu/class/e297c/trade_environment/wheeling/hnike.html.
 - MEDIASET ESPAÑA, “Código ético”, fecha de consulta 9 junio 2017, en http://www.mediaset.es/inversores/es/Codigo-Etico-Mediaset-Espana_MDSFIL20170112_0001.pdf.
 - MOHA GEREHOU, “Qué han hecho Inditex, El Corte Inglés y Cortefiel tras las denuncias de abusos en fábricas de Asia”, eldiario.es, 2016, digital, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.eldiario.es/economia/Inditex-Corte-Ingles-Cortefiel-Carrefour_0_480852401.html.
 - MURPHY, D. F.; MATHEW, D., “Nike and Global Labour Practices”, Case study prepared for the New Academy of Business Innovation Network for Socially Responsible Business, Bristol, UK, 2001, fecha de consulta 18 mayo 2017, en http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/5282NGLP_2009.pdf.
 - NACIONES UNIDAS, La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la interpretación, Ginebra, 2012.

-
- NIKE, INC., “Code of conduct”, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://s3.amazonaws.com/nikeinc/assets/48557/Nike_Code_of_Conduct.pdf?1445396121.
 - OCDE, OCDE Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector, 2017, fecha de consulta en <https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-Garment-Footwear.pdf>.
 - ORTIZ, G. O., GRUPO, “Beneficios corporativos”, 2017, fecha de consulta 9 junio 2017, en <http://www.grupoortiz.com/es/rrhh/beneficioscorporativos/>.
 - OVEJERO PUENTE, A. M.; FUNDACIÓN FERNANDO POMBO, El papel del abogado en la implantación de los principios Ruggie 8 buenas prácticas para abogados de negocios, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016.
 - PAÍS, E. E., “Acusan a Nike de fabricar calzado de lujo explotando a niños de 11 años”, EL PAÍS, 1996, fecha de consulta 21 mayo 2017, en http://elpais.com/diario/1996/06/07/sociedad/834098402_850215.html.
 - PUMA, “Código de conducta”, fecha de consulta 8 junio 2017, en <http://about.puma.com/en/sustainability/standards/coc>.
 - SARAH BUTLER, “Las medidas de seguridad necesarias en las fábricas de Bangladesh siguen sin aplicarse”, El Diario.es, 2016, digital, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.eldiario.es/theguardian/medidas-seguridad-fabricas-Bangladesh-aplicarse_0_478752488.html.
 - SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL, “Responsabilidad Social 8000 Norma Internacional”, fecha de consulta 8 junio 2017.
 - SPAR, D. L., “The Spotlight and the Bottom Line - How Multinationals Export Human Rights Comment”, Foreign Affairs, vol. 77, 1998, pp. 7-12.
 - WAR ON WANT, Race to the Bottom. Olympic sportswear companies’ exploitation of Bangladeshi workers, Londres, 2012.
 - WIEGO, Recomendación del CIT sobre la transición de la economía informal a la economía formal, (No. 204) Resumen para las OBM, 2015, fecha de consulta 9 junio 2017, en <http://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/CIT-Recomendacion-Resumen-OBM.pdf>.
 - WILLIAMSON, N.; STAMPE-KNIPPEL, A.; WEBER, T.; EUROPEAN COMMISSION; DG FOR EMPLOYMENT, S. A. AND I., Corporate social responsibility: national public policies in the European Union: compendium 2014, EUR-OP, Luxembourg, 2014.
 - WORKER RIGHTS CONSORTIUM, Made in Vietnam Labor Rights Violations in Vietnam’s Export Manufacturing Sector, 2013.
 - YU, X., “Impacts of Corporate Code of Conduct on Labor Standards: A Case Study of Reebok’s Athletic Footwear Supplier Factory in China”, Journal of Business Ethics, vol. 81, n.o 3, 2008, pp. 513-529.
 - EFE-REDACCIÓN INTERNACIONAL, “Abuso sexual infantil, un delito común en la India”, www.elmundo.com, 2013, fecha de consulta 14 junio 2017, en
-

http://www.elmundo.com/portal/noticias/internacional/abuso_sexual_infantil_un_delito_comun_en_la_india.php#.WUFgqWiLS9J.

- MONCHO TORRES, “El abuso sexual infantil en la India es «común» y se enfrenta al silencio”, El Mundo, 2013, Madrid, fecha de consulta 14 junio 2017, en <http://www.elmundo.es/elmundo/2013/02/07/internacional/1360227773.html>.
- SOCIETY FOR LABOUR AND DEVELOPMENT; UNITED WORKERS CONGRESS; NATIONAL GUESTWORKER ALLIANCE, Precarious Work in the Asian Seafood Global Value Chain, Amnistía Internacional, 2016, fecha de consulta 14 junio 2017, en https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/precarious_work_in_the_asian_seafood_global_value_chain.pdf.
- VAUGHAN-WHITEHEAD, D., “How «fair» are wage practices along the supply chain? Global assessment in 2011-11”, en Better Work conference, 2011, pp. 26–28, fecha de consulta en <http://betterwork.org/global/wp-content/uploads/Session-3-How-%E2%80%98fair%E2%80%99-are-wage-practices-along-the-supply-chain.pdf>.

6 FUNDAMENTOS JURÍDICOS.

6.1 Planteamiento.

Desde la década de los 90 del siglo pasado, los DDHH⁹ se han incorporado a las estrategias de negocios de las empresas multinacionales como elementos de configuración y limitación de las operaciones de estas compañías en el ámbito internacional¹⁰.

En el modelo de negocio multinacional, una misma actividad (p.e. la producción, distribución y venta del vestido o calzado) se desarrolla en diferentes países. Esto provoca que sobre esa misma actividad recaigan distintos ordenamientos, con distinta consideración, reconocimiento y protección de los DDHH. Además, el conjunto de la actividad adquiere su unidad (como modelo de negocio) en un plano transnacional en el que la regulación de la actividad es parcial y se recoge en instrumentos jurídicos

⁹J. HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, *Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos: historia de una asimetría normativa: de la responsabilidad social corporativa a las redes contra-hegemónicas transnacionales*, Bilbao: Universidad del País Vasco, Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional (Hegoa), 2009., 2009, fecha de consulta 13 mayo 2017, en <http://bibliotecadigital.org/handle/001/495>., pp. 245 a 254. A. M. OVEJERO PUENTE; FUNDACIÓN FERNANDO POMBO, *El papel del abogado en la implantación de los principios Ruggie 8 buenas prácticas para abogados de negocios*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016. pp. 5 a 6. También en C. R. BEITZ, *La idea de los derechos humanos*, Marcial Pons, Madrid, 2012.

¹⁰ A modo de ejemplo, podemos citar los códigos éticos de las empresas de NH Hoteles (GRUPO NH HOTELES, S.A., “Código de Conducta del grupo NH Hoteles, S.A.”), GAMESA EMPRESA TECNOLÓGICA <http://www.gamesacorp.com/recursos/doc/rsc/principios/codigo-de-conducta.pdf> y EBRO FOODS, “Código de conducta”.

especiales (normas convencionales, *soft law*, autorregulación) que no es fácil de aplicar en la práctica, ya que la mayoría de ellos no son vinculantes para las empresas. Además, la dimensión pública de los DDHH como parte de la dignidad del hombre determina que su atención tenga su lugar natural en el Derecho Internacional Público, dentro del cual, las empresas no tienen generalmente reconocida subjetividad jurídica¹¹.

En este marco es fácil, como efectivamente ha ocurrido, que las empresas aprovechen los menores costes propios de sociedades con un menor desarrollo económico en las que además se eliminan o rebajan las exigencias del reconocimiento y protección de los DDHH (derecho a un salario justo, jornada laboral, derecho a la huelga, discriminación por razón de género, derecho a un entorno ambiental y laboral saludable, atención a las minorías, etc.¹²). Así, las empresas evitan la aplicación de niveles de protección propios de las naciones en donde tienen sus sedes centrales o simplemente que no apliquen declaraciones internacionales basándose en la extraterritorialidad, la complejidad o la falta de obligatoriedad.

Sin embargo, esta situación no puede considerarse satisfactoria, ya que:

- 1) Existen declaraciones internacionales y globales que al definir derechos establecen el canon mundial ético y jurídico sobre los bienes jurídicos que estos derechos protegen. Tal es el caso, por ejemplo, de la Declaración Universal de Derechos Humanos¹³ (en adelante citada como DUDH), del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos¹⁴ (en adelante citado como PIDCP) y el Pacto

¹¹ Para las empresas la “...subjetividad internacional es delegada y limitada ante el Estado con el cual firmaron el contrato. Esta es la posición, entre otros, de Carrillo Salcedo, Merciai y Quoc Dinh” E. DARGENT BOCANEGRA, “Las empresas multinacionales en el Derecho Internacional Público contemporáneo”, *IUS ET VERITAS*, vol. 12, 23, 2016.

¹²En J. HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, *Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos*, cit., podemos encontrar varios intentos de sistematización de las violaciones de Derechos Humanos por parte de empresas multinacionales (pp. 255 y ss.). A título de ejemplo puede consultarse MOHA GEREHO, “Qué han hecho Inditex, El Corte Inglés y Cortefiel tras las denuncias de abusos en fábricas de Asia”, *eldiario.es*, 2016, digital, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.eldiario.es/economia/Inditex-Corte-Ingles-Cortefiel-Carrefour_0_480852401.html.; SARAH BUTLER, “Las medidas de seguridad necesarias en las fábricas de Bangladesh siguen sin aplicarse”, *El Diario.es*, 2016, digital, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.eldiario.es/theguardian/medidas-seguridad-fabricas-Bangladesh-aplicarse_0_478752488.html. y H. H. BBC, “Los trabajadores a quienes amputan por negarse a ser esclavos en India”, *BBC Mundo*, 2014, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.bbc.com/mundo/noticias/2014/07/140711_trabajo_forzado_india_ac.

¹³ NACIONES UNIDAS, *Declaración Universal de Derechos Humanos Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948*, 1949.

¹⁴ NACIONES UNIDAS, *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966*, 1966, fecha de consulta 8 junio 2017, en <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>.

Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales¹⁵ (en adelante PIDESC).

- 2) Además, tales declaraciones y compromisos han acabado integrándose como un ordenamiento institucional cuyo cumplimiento es obligatorio al incorporarse a organizaciones internacionales¹⁶ o acceder a sistemas de colaboración financieros o de otro tipo.
- 3) Por último, es discutible que estas empresas se atribuyan un papel protagonista en la construcción de la sociedad-mercado global y no asuman responsabilidades respecto a los efectos que para los ciudadanos pueda tener ese proceso¹⁷ (con independencia del país en el que habiten).

Esta perspectiva está siendo aceptada con carácter general tanto por el impulso de organismos internacionales como por las propias empresas multinacionales.

6.2 La justificación de la incorporación de la preocupación por el respeto a los Derechos Humanos a las estrategias de las empresas multinacionales.

La peculiaridad del marco jurídico aplicable a la actividad multinacional de las empresas, y la complejidad y dificultad de la elaboración de normas vinculantes y garantizadas por sanciones u otras medidas jurídicas, producen que las declaraciones internacionales sobre estos temas se autodefinan como “recomendaciones”, a pesar de los contundentes términos en los que se definen los deberes de las empresas¹⁸.

¹⁵ NACIONES UNIDAS, *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966*, 1966, fecha de consulta 8 junio 2017, en <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>.

¹⁶ Para ingresar en UN es necesario suscribir la Carta de Naciones Unidas (en adelante CNU) donde se recogen una serie de requisitos que deben cumplir los Estados que deseen integrarse en esta organización internacional, como aceptar la competencia de la Corte Internacional de Justicia que procesa, entre otras, vulneraciones a los DDHH. U. FIGUEROA, *Organismos internacionales*, RIL editores, 1991, fecha de consulta 21 mayo 2017, en <https://books.google.com/books?hl=es&lr=&id=wFmuYq-KTFoC&oi=fnd&pg=PA21&dq=ULDARICIO+FIGUEROA+&ots=aWrWUHm6aG&sig=vYHLE320-eyAsdlJhEc3f6MKwWg>. pp. 210 a 212.

¹⁷ Como se dice en el comentario al principio 11º de los PRNU.

“Las empresas pueden asumir otros compromisos o llevar a cabo otras actividades para apoyar y promover los derechos humanos y contribuir así a mejorar el disfrute de los derechos. Pero esto no compensa el incumplimiento de sus obligaciones de derechos humanos en el desempeño de sus actividades”.

¹⁸ Así se califican de forma expresa las Directrices de la OCDE, (*LÍNEAS DIRECTRICES DE LA OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES: REVISIÓN 2011.*, OCDE, París, 2013, fecha de consulta 15 mayo 2017, en <http://dx.doi.org/10.1787/9789264202436-es>.) en donde se dice:

“Las Directrices son recomendaciones dirigidas conjuntamente por los gobiernos a las empresas multinacionales. Contienen principios y normas de buenas prácticas conformes con las disposiciones legales aplicables y otras normas reconocidas internacionalmente. El cumplimiento de las Directrices por parte de las empresas es voluntario y no es jurídicamente”

Esta situación obliga a preguntarse por qué las empresas pueden estar interesadas en adoptar estas conductas.

Esta justificación recibe, hoy en día, diversas respuestas superadoras de la preocupación meramente filantrópica característica de la época del colonialismo económico.

- 1) En primer lugar, por los problemas de imagen que puede producir a la marca una actuación descuidada, negligente o incluso vulneradora de los DDHH¹⁹, uno de los casos que ha servido como ejemplo de las consecuencias de estos problemas ha sido el caso Nike²⁰.
- 2) En segundo lugar, la relevancia de las empresas multinacionales en la construcción de la sociedad global permite considerarlas como agentes en el respeto de los DDHH²¹.
- 3) La crítica al desarrollo económico global basado en el neoliberalismo con el consiguiente detrimento de los aspectos relacionados, entre otros, por los DDHH²².
- 4) La moderna teoría de creación de valor²³ como objetivo de la empresa²⁴.
- 5) Las doctrinas sobre Responsabilidad Social Corporativa o Empresarial²⁵.

vinculante. Sin embargo, algunos temas que se abordan en la Directrices también pueden estar sujetos a leyes nacionales o a compromisos internacionales.

¹⁹ COMISIÓN EUROPEA, *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas. COM (2011) 681 final*, Comisión Europea, Bruselas, 2011.

²⁰ El caso más conocido, por tener una amplia repercusión y haber sido objeto de estudio es el caso de NIKE, que desde los años 90 tuvo que hacer frente a críticas sobre las condiciones de trabajo en las que elaboran sus productos (por todos E. E. PAÍS, “Acusan a Nike de fabricar calzado de lujo explotando a niños de 11 años”, *EL PAÍS*, 1996, fecha de consulta 21 mayo 2017, en http://elpais.com/diario/1996/06/07/sociedad/834098402_850215.html). Hay abundante bibliografía sobre este caso, para el presente trabajo se ha consultado la siguiente: MATT WILSEY; SCOTT LIGHTIG, “The Nike Controversy”. INSTITUTE FOR GLOBAL LABOUR AND HUMAN RIGHTS, *A Race to the Bottom: TPP & The Quintessential Case of Nike in Vietnam*, 2015., D. F. MURPHY; D. MATHEW, “Nike and Global Labour Practices”, *Case study prepared for the New Academy of Business Innovation Network for Socially Responsible Business*, Bristol, UK, 2001, fecha de consulta 18 mayo 2017, en http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/5282NGLP_2009.pdf.

²¹ D. L. SPAR, “The Spotlight and the Bottom Line - How Multinationals Export Human Rights Comment”, *Foreign Affairs*, vol. 77, 1998.

²² Por ejemplo J. HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, *Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos*, cit., pp. 254 y ss.

²³ A. M. OVEJERO PUENTE; FUNDACIÓN FERNANDO POMBO, *El papel del abogado en la implantación de los principios Ruggie 8 buenas prácticas para abogados de negocios*, cit., pp. 116.

²⁴ COMISIÓN EUROPEA, *COM(2011) 681 final*, cit.

²⁵ Esta Responsabilidad Social de la Empresa (en adelante RSE) surge de la concienciación – EN A. M. OVEJERO PUENTE; FUNDACIÓN FERNANDO POMBO, *El papel del abogado en la implantación de los principios Ruggie 8 buenas prácticas para abogados de negocios*, cit., pág. 16, nota 8 - de la sociedad en general de la necesidad de proteger los Derechos Humanos frente a vulneraciones por parte de terceros, más allá incluso de la propia ley aplicable o de las fronteras nacionales. Es decir, lo que se pretende es evitar la filosofía de que “lo que la ley no prohíbe está permitido”, al menos en materia de Derechos Humanos.

Sea como fuere, lo cierto es que existe una importancia creciente tanto por este tema como el propio proceso de elaboración de los PRNU en los que ya se advierte de la aceptación con los que dichos principios fueron acogidos²⁶.

6.3 Marco de referencia.

6.3.1 Los Principios Rectores de Naciones Unidas.

Los denominados Principios Ruggie (en adelante Pr. Ruggie) constituyen las bases generales de la protección de los DDHH en la empresa tanto en el ámbito internacional, como en el nivel nacional y/o laboral. Estos principios fueron acuñados por primera vez por el profesor John Ruggie²⁷.

Para abordar estos vacíos legales en los que la responsabilidad social se diluía, la comunidad internacional ha optado por hacer una serie de recomendaciones, tanto a las empresas, para su cumplimiento, como para los Estados, para que adecúen sus ordenamientos a la política de respeto y protección de los Derechos Humanos y hagan progresivamente efectivas esas recomendaciones.

En síntesis, podríamos enunciar cinco principios básicos de la RSE, que inspiran las recomendaciones efectuadas por la comunidad internacional:

1. Cumplimiento de la legislación aplicable: la empresa debe cumplir la legislación que le sea aplicable en el ámbito nacional, pero sobre todo las normas internacionales vigentes, especialmente las que emanan de la DUDH, de la ILO, de NU en la esfera de Derechos Humanos y de la OCDE.
2. Global y transversal: la RSE incide en todas las localizaciones donde tenga presencia, en todas sus áreas de negocio ya sean propias o de empresas colaboradores (proveedores, distribuidores, aseguradoras, etc.). Por tanto, la RSE afecta a toda la cadena de valor de la empresa durante el desarrollo de su actividad.
3. Ética y coherencia: la empresa debe adquirir unos compromisos éticos objetivos y de esta forma estos compromisos pasan a ser obligaciones para ella. De igual modo, la empresa debe ser coherente en sus estrategias y decisiones de negocio con los compromisos éticos adquiridos o restará credibilidad y reputación a su empresa.
4. Gestión de impactos: la empresa debe gestionar diligentemente el impacto que pueda provocar el desarrollo de su actividad en el ámbito social, económico y medioambiental del territorio donde se encuentre. Para ello es fundamental identificar, prevenir, atenuar y, en última instancia, remediar las eventuales consecuencias adversas que pudieran producirse.
5. Satisfacción de expectativas y necesidades: la empresa debe generar procesos que atiendan a las preocupaciones medioambientales, sociales y éticas de los grupos de interés en la estrategia de negocio y operaciones empresariales; creando valor tanto para accionistas como para la población local como para la sociedad en general.

²⁶ NACIONES UNIDAS, *Principios Ruggie*, cit., en el que se indica (apartado 7 de la introducción):

“Además de recibir el respaldo del Consejo de Derechos Humanos, el Marco ha sido apoyado o utilizado por gobiernos, empresas y asociaciones empresariales, organizaciones de la sociedad civil y de trabajadores, instituciones nacionales de derechos humanos e inversores. También lo han utilizado instituciones multilaterales, como la Organización Internacional de Normalización y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo, en sus propias iniciativas en relación con la cuestión de las empresas y los derechos humanos. Otros procedimientos especiales de las Naciones Unidas lo han invocado ampliamente”

²⁷ John Ruggie, tiene la Catedra Berthold Beitz, de Relaciones Internacionales en la Kennedy School de Gobierno, de Harvard. Ha sido representante especial de la Comisión de Derechos Humanos (en la

Estos principios se elaboran en el marco de NU tras el fracaso que supuso el intento de aprobación de una normativa vinculante para la actividad de las empresas transnacionales en la década de los 90 del siglo pasado²⁸. La Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas, para superar esta situación, aprobó un mandato para un “*Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas*” (PRNU). La labor de este representante se ha plasmado, en primer lugar, en el Marco “proteger, respetar y remediar” -adoptado por la resolución 7/8 del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas²⁹ y posteriormente los **Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las NU para “proteger, respetar y remediar”**.

Estos tres pilares se definen en los mismos PRNU (Introducción, punto 6), como:

- “El primero es la obligación del Estado de ofrecer protección frente a los abusos de los derechos humanos cometidos por terceros, incluidas las empresas, mediante medidas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia”.
- “El segundo es la obligación de las empresas de respetar los derechos humanos, lo que significa actuar con la debida diligencia para no vulnerar los derechos de terceros, y reparar las consecuencias negativas de sus actividades.”
- “El tercero es la necesidad de mejorar el acceso de las víctimas a vías de reparación efectivas, tanto judiciales como extrajudiciales”.³⁰

El segundo pilar tiene como punto de partida el deber de las empresas de respetar los DDHH (principio 11), referidos a los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos que abarcan, como mínimo, los reconocidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (principio 12). Esta responsabilidad implica para las empresas evitar las consecuencias negativas que, para los DDHH, se deriven de su actividad, así como tratar de prevenir o mitigar dichas consecuencias negativas relacionadas con sus operaciones, productos o servicios y relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos (principio 13). Los principios son aplicables con independencia del tamaño, sector, contexto operacional, propietario

actualidad Consejo de Naciones Unidas) cargo en el que fue responsable de la elaboración y aprobación de los PRNU (puede consultarse su biografía en su página personal de la Universidad de Harvard, en HARVARD UNIVERSITY, “John Ruggie”, fecha de consulta 7 junio 2017, en <https://www.hks.harvard.edu/m-rcbg/johnruggie/index.html>).

²⁸ A. M. OVEJERO PUENTE; FUNDACIÓN FERNANDO POMBO, *El papel del abogado en la implantación de los principios Ruggie 8 buenas prácticas para abogados de negocios*, cit., pp. 12 y 13.

²⁹ N. U. CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS, *Resolución 7/8*, 2008, fecha de consulta 15 mayo 2017, en http://ap.ohchr.org/documents/S/HRC/resolutions/A_HRC_RES_7_8.pdf. N. U. CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS, *Resolución 7/8*, 2008, fecha de consulta 15 mayo 2017, en http://ap.ohchr.org/documents/S/HRC/resolutions/A_HRC_RES_7_8.pdf.

³⁰ Aunque en los PRNU este resumen se contiene en un único párrafo aquí se han diferenciado para facilitar la lectura.

etc., sin perjuicio de que tales factores puedan influir en la disponibilidad de medios para hacer frente a estas situaciones (principio 14).

Para la realización de estos principios se propone la adopción de políticas y procedimientos adecuados y más concretamente: a) asumir un compromiso de responsabilidad en esta materia, b) realizar un proceso de diligencia debida con la finalidad de *identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas* de cómo se van a abordar estas cuestiones y c) establecer procesos de reparación de las consecuencias negativas que se hayan podido producir en relación con los DDHH (principio 15). Esos principios operacionales son desarrollados en el documento en los principios 16 a 22, para terminar recordando el deber de las empresas de hacer frente a la reparación de las consecuencias negativas (principio 23).

- a) Cumplir todas las leyes aplicables y respetar los DDHH internacionalmente reconocidos, dondequiera que operen;
- b) Buscar fórmulas que les permitan respetar los principios de DDHH internacionalmente reconocidos cuando deban hacer frente a exigencias contrapuestas;
- c) Considerar el riesgo de provocar o contribuir a provocar violaciones graves de los DDHH como una cuestión de cumplimiento de la ley dondequiera que operen.³¹

Para facilitar la aplicación de estos principios, el Alto Comisionado de Naciones Unidas para Derechos Humanos elaboró una Guía Interpretativa³² (en adelante GUÍA INTERPRETATIVA PRNU) para la aplicación de tales principios que también debe ser tenida en cuenta en la resolución de las consultas objeto de dictamen.

6.3.2 Otros modelos de protección.

También la OCDE³³ ha enfrentado este problema en diversas ocasiones y bajo diferentes perspectivas, siendo el enfoque más concreto el contenido en la **Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales** (Revisión 2011)³⁴. Se trata de unas recomendaciones de los Gobiernos adherentes, entre los que se encuentra España, en relación con las prácticas de inversión internacional y actividad de las empresas nacionales (declaración 1ª). Estas recomendaciones plasman las expectativas de los gobiernos nacionales respecto al comportamiento de tales empresas en relación con las empresas y demás partes interesadas pero también *“complementan y refuerzan las iniciativas privadas (iniciativas ciudadanas) encaminadas a definir y poner en práctica una conducta empresarial responsable”*.³⁵ . Por si mismas, no son jurídicamente vinculantes salvo cuando una norma nacional

³¹ NACIONES UNIDAS, *Principios Ruggie*, cit., *Ibid.*

³² NACIONES UNIDAS, *La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la interpretación*, Ginebra, 2012.

³³ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (<http://www.oecd.org/centrodemexico/laocde/>).

³⁴ LINEAS DIRECTRICES DE LA OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES: REVISIÓN 2011. *Ibid.*

³⁵ LINEAS DIRECTRICES DE LA OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES: REVISIÓN 2011. pág. 17. *Ibid.*

expresamente lo prevea³⁶, porque *“La primera obligación de las empresas es respetar las leyes nacionales”*³⁷.

Aunque la eficacia de estas directrices está fundamentalmente concentrada en relación con los estados integrados en la OCDE, la propia dinámica multinacional de las empresas justifica su consideración general.

Las Directrices se formulan en 15 principios generales, entre los que destaca como número 2 *“Respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos de las personas afectadas por sus actividades”*³⁸, aunque existen otros principios conectados con éste, que deben ser tenidos en cuenta relacionados con el respeto al medio ambiente o la lucha contra la corrupción.

Concretamente, en relación con los DDHH, en desarrollo del referido 2º principio se indica que:

“...las empresas deberán:

- 1. Respetar los derechos humanos, lo cual significa que han de velar por no vulnerar los derechos de los demás y hacer frente a los impactos negativos sobre los derechos humanos en los que se vean implicadas.*
- 2. En el marco de sus actividades propias, evitar causar impactos negativos sobre los derechos humanos o contribuir a que se generen y resolver dichos impactos si los hubiera.*
- 3. Esforzarse por prevenir y atenuar los impactos negativos sobre los derechos humanos directamente vinculados con sus actividades, bienes o servicios en virtud de una relación comercial con otra entidad, incluso si las empresas no contribuyen a generar dichos impactos.*
- 4. Elaborar una política que formule su compromiso con el respeto de los derechos humanos.*
- 5. Ejercer la debida diligencia en materia de derechos humanos en función de su tamaño, del contexto de sus actividades y de la gravedad de los riesgos de impactos negativos sobre dichos derechos.*
- 6. Establecer mecanismos legítimos o cooperar mediante estos mecanismos para poner remedio a los impactos negativos sobre los derechos humanos cuando se descubra que han causado dichos impactos o que han contribuido a generarlos”.*

En cuanto a su aplicación, las Directrices reconocen: a) su eficacia directiva como recomendación no vinculante, b) prevén su aplicación tanto a las empresas multinacionales como a las que operan en el ámbito nacional, c) contemplan la posibilidad de que los Estados establezcan medidas para su implantación aunque d) esto no justifica la adopción de políticas proteccionistas.

³⁶ LINEAS DIRECTRICES DE LA OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES: REVISIÓN 2011. pág. 19. *Ibid.*

³⁷ LINEAS DIRECTRICES DE LA OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES: REVISIÓN 2011. pág. 19. *Ibid.*

³⁸ LINEAS DIRECTRICES DE LA OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES: REVISIÓN 2011. p.22 *Ibid.*

En desarrollo de estas medidas, la OCDE ha aprobado recientemente en una Guía de Due Diligence para la responsabilidad en la cadena de valor del negocio del vestido y del calzado³⁹, que por su novedad debe incorporarse al presente trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (en adelante ILO⁴⁰) ha elaborado igualmente un documento sobre las empresas multinacionales y los derechos relacionados con el trabajo con la finalidad de “*ofrecer a las empresas multinacionales, a los gobiernos y a los empleadores y trabajadores de las empresas una guía en las áreas de empleo, formación, condiciones de trabajo y de vida y relaciones industriales*”⁴¹, y que se refieren tanto a políticas en general –en las que se recuerda el deber de respetar la legislación de los Estados, los pactos y acuerdos adoptados en la ILO, así como otros documentos internacionales-, políticas de empleo, de formación, condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores y relaciones industriales.

Dada la incidencia del trabajo de la ILO, los PRNU integran el resultado de sus trabajos como parte del orden general cuya aplicación se pretende garantizar con los PRNU.

Finalmente, en el contexto europeo, la Comisión Europea presentó en el año 2011 una Comunicación al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, con el título **Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas**⁴², en la que revisa la anterior estrategia formulada como Libro Verde⁴³ y cuya última publicación general ha sido el **Compendio de experiencia de Responsabilidad Social Corporativa de 2014**⁴⁴.

Dentro de la RSC se contempla el compromiso con el respeto de los DDHH acogiendo expresamente el marco del PRNU.

³⁹ *Ibid.*

⁴⁰ Sacado de las siglas del nombre inglés de la organización International Labour Organization.

⁴¹ ILO, *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (adopted by the Governing Body of the International Labour Office at its 204th Session (Geneva, November 1977) and amended at its 279th (November 2000), 295th (March 2006) and 329th (March 2017) Sessions*, 2012.

⁴² COMISIÓN EUROPEA, *COM(2011) 681 final*, cit.

⁴³ COMISIÓN EUROPEA, *Libro verde - Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. /* COM/2001/0366 final */*, Bruselas, 2001, fecha de consulta 16 mayo 2017, en <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex:52001DC0366>.

⁴⁴ N. WILLIAMSON; A. STAMPE-KNIPPEL; T. WEBER; EUROPEAN COMMISSION; S. A. AND I. DG FOR EMPLOYMENT, *Corporate social responsibility: national public policies in the European Union: compendium 2014*, EUR-OP, Luxembourg, 2014.

6.4 Identificar las posibles violaciones de los derechos humanos que se pueden dar en las distintas fases de actividad de una multinacional dedicada al calzado deportivo: producción-fabricación-transporte-comercialización.

La perspectiva de los Pr. Ruggie, formalizados en los PRNU, se basa en evitar las **consecuencias negativas** de la actividad de las empresas⁴⁵. La identificación de estas consecuencias negativas en relación con las actividades de empresas multinacionales, están condicionadas por tres factores: a) el ámbito de los derechos a considerar, b) el marco geográfico en el que se desarrollan las actividades y c) los tipos de actividad desarrollados por las empresas, en este caso las dedicadas a la producción, fabricación, transporte y comercialización del calzado deportivo.

1) La **delimitación de los derechos protegidos a tener en cuenta** para la eliminación de consecuencias negativas, se realizan con dos criterios: (1) la definición de los DDHH que deben contemplarse y (2) el tipo de incidencia que debe considerarse como consecuencia negativa.

a) Respecto a la definición de los DDHH, la diversidad en la consideración y consiguiente enumeración de los DDHH, especialmente si consideramos los sistemas constitucionales –o regímenes institucionales de organizaciones internacionales- que pueden resultar afectados por la actividad de la empresa, obliga a definir qué relación de DDHH va a tenerse en cuenta. Los PRNU establecen como marco de referencia los DDHH internacionalmente reconocidos (Principio 12), es decir *“los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”*⁴⁶. Dado el marco y la solemnidad con los que han sido aprobados, estos derechos tienen una vocación de aplicación universal, con independencia del país en el que se produzcan las actividades, aunque a efectos prácticos sólo es enjuiciable esa eventual violación en caso de que el Estado donde se haya producido dicha vulneración tenga ratificado el tratado o convenio internacional. Por supuesto, los derechos contemplados en estas declaraciones constituyen un mínimo susceptible de ampliarse –lo que puede resultar procedente si consideramos el interés de CALZA-MEJOR de convertirse en un referente en la incorporación de los DDHH a la actividad empresarial. Otros instrumentos internacionales que pueden ser añadidos a los bienes jurídicos protegidos en el principio 12 PRNU son:

“La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

⁴⁵ La utilización de estos términos, en lugar del de violaciones, amplía el ámbito de situaciones a considerar en consonancia con el principio 13 de los PRNU que se comenta a continuación.

⁴⁶ Véanse la nota 110 y siguientes.

La Convención sobre los Derechos del Niño.

La Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

La Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas.

*La Declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas*⁴⁷.

También pueden incorporarse derechos contemplados en otros sistemas de protección como son los previstos en el ámbito de la OCDE o la UE, aunque por razones de planteamiento, el presente trabajo se centra principalmente en la aplicación de los PRNU. Esta ampliación, por supuesto, tiene carácter opcional para la empresa aunque se incorpora, inicialmente, al informe con el objeto de ampliar el conjunto de datos e instrumentos en donde la empresa beneficiara del presente encargo pueda definir su política de respeto a los DDHH.

Una última precisión en relación con este factor, y es que, en todo caso, la empresa está obligada a cumplir con el contenido y el nivel de protección de los DDHH que resulte aplicable por el lugar donde se realicen las operaciones (comentario al principio 11 de los PRNU).

- b) En relación con el tipo de incidencia que debe considerarse como consecuencia negativa, el ámbito de riesgo a considerar según el principio 13 PRNU, se extiende a la totalidad del contenido del deber de respeto, lo que implica que deben evitar “*que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan*” y “*prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos*”⁴⁸, de acuerdo con la guía interpretativa esto supone tres formas básicas de vulneración:

“a) Puede provocarlas por sus propias actividades;

b) Puede contribuir a ellas por sus propias actividades —bien directamente o a través de alguna entidad externa (gubernamental, empresarial o de otro tipo);

c) Puede que, aunque no provoque las consecuencias negativas ni contribuya a ellas, se vea involucrada porque estén causadas por una entidad con la que mantiene una relación comercial y esté vinculada a sus propias operaciones, productos o servicios”⁴⁹.

⁴⁷ NACIONES UNIDAS, *GUÍA INTERPRETATIVA PRNU*, cit., p. 14.

⁴⁸ NACIONES UNIDAS, *Principios Ruggie*, cit., Principio 13.

⁴⁹ NACIONES UNIDAS, *GUÍA INTERPRETATIVA PRNU*, cit., p. 18.

Estos diferentes tipos de actividad no significa que la empresa sea responsable directa de cada uno de estos riesgos. En este sentido, la GUÍA INTERPRETATIVA PRNU aclara que en relación con el ámbito de la responsabilidad:

“a) Si una empresa corre el riesgo de producir o contribuir a que se produzca una consecuencia negativa sobre los derechos humanos por sus propias actividades, debe interrumpir o modificar la actividad en cuestión a fin de prevenir o mitigar la probabilidad de que esa consecuencia se produzca o vuelva a producirse. Si, a pesar de ello, esa consecuencia se produjera, la empresa deberá procurar activamente su reparación bien directamente o en colaboración con otros (los tribunales, el gobierno, otras empresas involucradas u otras terceras partes).

b) Si una empresa se encuentra en riesgo de verse involucrada en la aparición de una consecuencia negativa únicamente porque esa consecuencia está vinculada a sus operaciones, productos o servicios a través de una relación comercial, la empresa no es responsable de esa consecuencia: esa responsabilidad recae en la entidad que la provocó o contribuyó a provocarla. Así pues, la empresa no está obligada a la reparación (aunque puede decidir hacerse cargo de ella para proteger su reputación o por otros motivos). No obstante, tiene la responsabilidad de hacer pesar su influencia para inducir a la entidad que provocó a esa consecuencia o contribuyó a provocarla a que evite o mitigue la posibilidad de que vuelva a producirse. Eso puede suponer trabajar con esa entidad o con otras que puedan prestar ayuda”⁵⁰.

- 2) El segundo factor lo constituye el marco geográfico en el que se desarrollan las actividades, es decir, la consideración del lugar donde se realizan las operaciones que pueden producir consecuencias negativas en los DDHH definidos en la letra anterior. Este factor no se refiere a las consecuencias que para los DDHH tiene la aplicación del sistema local de protección, sino de las insuficiencias o peculiaridades que para los DDHH pueden derivarse de esa localización⁵¹.

En el informe inicial se ha prestado una especial atención al hecho de que la producción se realizara en la India⁵², sociedad en la que se han podido detectar

⁵⁰ *Ibid.*, p. 21-22.

⁵¹ Respecto con el factor geográfico es muy significativo, además de los casos citados en fuentes, las fuentes que se analizan más adelante (como WORKER RIGHTS CONSORTIUM, *Made in Vietnam Labor Rights Violations in Vietnam's Export Manufacturing Sector*, 2013., INSTITUTE FOR GLOBAL LABOUR AND HUMAN RIGHTS, *A Race to the Bottom: TPP & The Quintessential Case of Nike in Vietnam*, 2015.) es especialmente ilustrativo los estudios de caso que se realizan en J. HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, *Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos*, cit., pp. 259 y ss.

⁵² Aunque se trata de un caso ficticio, se ha considerado el régimen constitucional (Constitución de la India, aprobada el 26/11/1949) en el que figura una formulación clásica de los Derechos Humanos (véase por ejemplo los arts. 20 (3), 21, 22, 23 y 25 de la citada Constitución India. Sin embargo, en la práctica, ya sea por la costumbre o falta de concienciación o la falta de recursos para realizar una defensa íntegra de los mismos, vemos como se suceden numerosas noticias con escándalos sobre trabajo forzoso, trabajo infantil, insalubridad en las condiciones de trabajo, salarios indignos, etc. (K. B. AGRAWAL, “Protección judicial de los derechos humanos”, *Anuario de Derechos Humanos. Nueva*

factores de riesgo específicos para los DDHH, como: (1) es el caso de la seguridad, aunque en 2015 se denunciaron casi 327.000 delitos contra mujeres y niñas, otro tanto seguramente mayor se dejó de denunciar por la falta de compromiso⁵³; (2) no se cuenta con procedimientos operativos normalizados para que la policía tratara los casos de violencia contra las mujeres⁵⁴; o (3). Así no es de extrañar la violencia entre miembros de distintas castas⁵⁵, por el diferente tratamiento respecto de la propia seguridad pública, atribución de empleos menos deseados por razón de la pertenencia a la casta⁵⁶.

- 3) El último factor es el relacionado con los tipos de actividad desarrollados por las empresas, en este caso las dedicadas a la producción, fabricación, transporte y comercialización del calzado deportivo, y que, de acuerdo con los datos facilitados para la realización de este informe, son: (1) la elaboración y fabricación de calzado deportivo, en este caso a través de una empresa externa en la India, (2) la distribución de este producto en Europa y Estados Unidos (en adelante EEUU), y (3) venta en tiendas propias en todo el mundo, salvo en los EEUU, que se hace a través de distribuidores exclusivos para la venta en establecimientos multimarca.

Debido a la relevancia del tema que nos ocupa, la doctrina ha elaborado relaciones de violaciones de DDHH relacionados con la actividad de las empresas

Época, vol. 2, 2001., pág. 21). Lo anterior no debe entenderse como que existe impunidad, prueba de ello son, a modo de ejemplo, las siguientes: Writ Petition (Criminal) N° 250-53 of 1988 Govind Mukhoty and S.K. Bhattacharya for the Petitioners, Rural Litigation and Entitlement Kendra v. State of U.P., Francis Coralie Mullin v. Union Territory of Delhi, etc. También es ilustrativa la situación actual en la India expuesta por Amnistía Internacional en su informe 2016/2017 donde se advierte de que en la región se producen las siguientes violaciones de Derechos Humanos: abusos cometidos por grupos armados, discriminación y violencia basadas en la casta, vulneración de derechos de la infancia, violencia entre comunidades religiosas y étnicas, falta de rendición de cuentas de las empresas, ejecuciones extrajudiciales, persecución y negación de las libertades de asociación y expresión, represión a los defensores y defensoras de los derechos humanos, discriminación por motivos de orientación sexual (lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales) y violencia contra mujeres y niñas (citar AMNISTÍA INTERNACIONAL, *Informe 2016/2017 Amnistía Internacional: La situación de los derechos humanos en el mundo*, Amnistía Internacional, 2017).

⁵³ AMNISTÍA INTERNACIONAL, *Informe 2016/2017 Amnistía Internacional*, cit., pp. 229 y ss.

⁵⁴ *Ibid.*, pp. 229 y ss.

⁵⁵ Casta es la denominación genérica de un determinado grupo social en una sociedad concreta, un sistema de segregación social propio de la India: "El sistema de castas en la India describe la estratificación social y las restricciones sociales presentes en el subcontinente indio, donde las clases sociales (varnas o 'castas') vienen definidas por miles de grupos hereditarios endógamos, a menudo llamados yati o 'clan'. Dentro de un yati existen grupos hereditarios denominados gotra, el linaje de un individuo" – (sacado de "CASTA", *Wikipedia, la enciclopedia libre*).

En relación a la protección de este y otros colectivos en minoría, véase el NACIONES UNIDAS, *Declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas Aprobada por la Asamblea General en su resolución 47/135 del 18 de diciembre de 1992*, vol. Res. 47/135, 1992, fecha de consulta 8 junio 2017, en <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/Minorities.aspx>.

⁵⁶ En relación con la situación de los DDHH en la India véase AMNISTÍA INTERNACIONAL, *Informe 2016/2017 Amnistía Internacional*, cit., pp. 229 y 234.

multinacionales, algunas de las cuales pueden consultarse en el libro de J. HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA⁵⁷ en la que tienen un papel muy destacado los ataques a los DDHH vinculados con las relaciones laborales (trabajo infantil, trabajo forzado, libertad sindical, etc.), sin olvidar otros relacionados con la dignidad de la persona, seguridad personal, el impacto sobre el medio ambiente o la influencia o utilización de los poderes públicos en beneficio propio.

Más concretamente, en relación con las actividades producción, aunque no consta en el supuesto de hecho que CALZA-MEJOR realice una actividad de producción directa, es cierto que la “externalización” de esta actividad en empresas de la India, no le libera de la responsabilidad de la actividad material ya que: a) CALZA-MEJOR, es el que realiza el diseño y las características del producto condicionando con ello las materias primas que van a tener que integrarse en la elaboración del producto, b) a través de la negociación de las condiciones de contratación y en la selección de los fabricantes puede influir en las condiciones materiales, laborales y personales de dichos fabricantes.

Por este motivo, en relación con este **proceso de fabricación**, conviene tener en cuenta:

- 1) En relación con el proceso de producción (aunque pueden ser extendidos a todas las fases del negocio de las multinacionales, las operaciones de externalización y deslocalización están generalmente motivadas por la posibilidad de producir más barato -lo que se obtiene en no pocas ocasiones gracias a la rebaja en la calidad de las condiciones de trabajo-, una menor o inexistente protección ambiental y la connivencia y protección de las autoridades locales. En este contexto, están ampliamente documentadas violaciones sobre:
 - En materia de **trabajo infantil**⁵⁸ (contrario a los arts. 15 PIDCP y 10.3 PIDESC)
 - **Trabajo obligatorio o forzado**⁵⁹ (contrario a los arts. 4 y 23.1 DUDH, 8.1 y 3 PIDCP, 6.1 PIDESC).

⁵⁷ J. HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, *Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos*, cit., pp. 255 a 258.

⁵⁸ Véase, a este respecto, la lista que publica de forma periódica la Secretaría de Estado de trabajo de los EEUU (U. DOL, “List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor 2016—Report Required by the Trafficking Victims Protection Reauthorization Act of 2005”, *United States Department of Labor, Washington*, 2016.).

⁵⁹ IHRB; HOGAN LOVELLS, *Corporate Liability for Forced Labour and Human Trafficking*, Londres, 2016, fecha de consulta en <http://www.aim-progress.com/files/85/ihrb-corporate-liability-for-forced-labour-and-human-trafficking-oct.-2016.pdf>. A nivel regional estos derechos tienen reconocimiento específicos en 1.2 CSE 15 CDFUE, 14 OEA, *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*, 1948, fecha de consulta 8 junio 2017, en <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp> (en adelante DADDH) y 8 de la Convención Africana de Derechos Humanos (en adelante CAFDH).

- **Discriminación laboral**⁶⁰ **especialmente en relación con las mujeres**⁶¹, lo que incluye la falta de previsiones para el ejercicio de los derechos relacionados con la **maternidad** (protegidos en el art. 10.2 PIDESC).
- También en relación **con los salarios**, una de las vías de reducir los costes de producto - con vulneración de los derechos **a un salario justo, equitativo e igual** (art. 23.1. y 3 DUDH y 7 PIDESC⁶²)- y suficiente para la subsistencia del trabajador y de su familia; y al derecho al descanso, las vacaciones periódicas pagadas y a una limitación razonable de la jornada de trabajo (protegidos en el art. 24 DUDH, 7.d PIDESC)⁶³.
- Incumplimiento de la **normativa sobre seguridad e higiene en el trabajo** (contrarios a los arts. 7.b. y 12.2.b PIDESC, y 2.4,3 y 19.2 de la Carta Social

⁶⁰ Protegido en general por el principio de igualdad recogido en los arts. 1, 2 y 7 DUDH, 2.1, 4.1, 24.1 25 y 26 PIDCP. A nivel regional, la igualdad se protege en el ámbito Europeo en las siguientes disposiciones: arts. 14 y Prot.12 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (en adelante CEDH), Título III CDFUE; en el sistema americano el principio de igualdad general se reconoce en los arts. 2 de la Declaración Americana de Derechos Humanos (en adelante DADH), 24. 23.1 b y c y 23.2 OAS, *Convencion Americana sobre Derechos Humanos suscrita en la Conferencia especializada Interamericana sobre Derechos Humanos (b-32) San José, Costa Rica 7 al 22 de noviembre de 1969*, 1969, fecha de consulta 8 junio 2017, en https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm. (en adelante CADH); y en área africana en el art. 2,3 y 13.3 CARTA AFRICANA SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS Y DE LOS PUEBLOS, APROBADA EL 27 DE JULIO DE 1981, DURANTE LA XVIII ASAMBLEA DE JEFES DE ESTADO Y GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN DE LA UNIDAD AFRICANA, REUNIDA EN NAIROBI, KENYA, 1981, fecha de consulta 8 junio 2017, en <http://www.acnur.org/fileadmin/scripts/doc.php?file=fileadmin/Documentos/BDL/2002/1297>.

Los textos internacionales recogen, como ocurre en el art. 14 CE, supuestos específicos de discriminación que igualmente se prohíben como es el caso de:

- El **género** cuya cláusula de igualdad está en los arts. 16.1 DUDH, 3 y 23.4 PIDCP 3 y 7.1.i PIDESC (en el ámbito regional pueden consultarse los arts. 4.3 y 10.2 CSE, 23 CDFUE; 17.2 CADH y 18.3 CAFDH).
- La **discapacidad**, a falta de una declaración específica en los tratados generales, debe tenerse en cuenta NACIONES UNIDAS, *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo aprobados por la Asamblea General de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006*.; si cuenta con atención específica en instrumentos internacionales como los arts. 9 y 15 CSE y 26 CDFUE o el art. 18.4 CAFDH.
- La **raza, religión o convicciones** esta prohibición de discriminación se contempla en los arts. 16.1 DUDH, 20.1 y 27 PIDCP, 13.1 PIDESC (a nivel internacional en los arts. 22 CDFUE/ y 13.5 CADH).
- Otros criterios de discriminación prohibidos son la **nacionalidad** (arts. 2.2 DUDH, 20.2 y 27 PIDCP – a nivel regional, arts. 15.3 y 21.2 CDFUE 13.5 y CADH 2.4 y 5 CADH) o la **orientación sexual e identidad de género** (arts. 1.1 CDFUE) o **edad** (arts. 25 y 34.1 CDFUE, 4,5 CADH y 18.4 CAFDH).

⁶¹ WAR ON WANT, *Race to the Bottom. Olympic sportswear companies' exploitation of Bangladeshi workers*, Londres, 2012. p.10.

⁶² Reconocidos a nivel regional en el art. 31.1 CDFUE.

⁶³ En el ámbito regional este derecho está recogido en los arts. 2 CSE, 31.2 CDFUE y 15 DADH.

Europea (en adelante CSE)⁶⁴, a la **salud** (previstos en los arts. 25 DUDH, 12 PIDESC)⁶⁵ y a la **seguridad social** (arts. 22. DUDH, 9 PIDESC).

- Vulneración del derecho al empleo y a la **protección frente al despido arbitrario**⁶⁶, a la **igualdad en la formación y promoción profesional** (art. 7.1.c PIDESC), a la **orientación y formación profesional** (arts.26, 1 DUDH, 6.2 y 13.2.b PIDESC)⁶⁷ y acceso a la **protección social y a servicios de empleo** (arts. 33.1 y 25.1 DUDH⁶⁸).
- Desconocimiento y obstrucción al ejercicio de la **libertad sindical y del derecho de sindicación** (protegidos en los arts. en 23.4 DUDH, 22.1 y 3 PIDCP, 8.1 PIDESC)⁶⁹ y de **negociación colectiva** (arts. 25. Y 33.1 DUDH)⁷⁰.

2) En el ámbito de los derechos humanos generales (no estrictamente relacionados con el trabajo):

- a) La dignidad e integridad de las personas (seguridad personal y moral, trabajo infantil o forzado, discriminaciones injustificadas – género⁷¹, raza⁷², religión⁷³ u origen social, edad⁷⁴, etc.-).

⁶⁴ Véase, por ejemplo, W. MANZENREITER, “Playing by Unfair Rules? Asia’s Positioning within Global Sports Production Networks”, *The Journal of Asian Studies*, vol. 73, 02, 2014. Estos derechos están protegidos a nivel regional en el art. 31.1 CDFUE.

⁶⁵ A nivel regional se encuentran protegidos en los arts. 12 a 14 CSE, 35 y 31,1 CDFUE; 11 DSDH y 11 y 16 CAFDH.

⁶⁶ Incluido en las cláusulas que consagran el derecho y la libertad de trabajo (arts. 23.1 DUDH, 6 PIDESC y a nivel europeo en 1.1 y 18 CSE, 15 CDFUE; para América el art. 14 DADH, y en África art. 8 CAFDH), pero que tiene un reconocimiento específica en Europa en los arts. 8 CSE y 30 y 33-2 CDFUE.

⁶⁷ A nivel regional, se reconocen en los arts. 1.4, 9,10 y 15 CSE, 14.1 CDFUE y 12 DADH.

⁶⁸ En Europa se regulan en los arts. 1.3 CSE y 34.1 y 28 y 29 CDFUE.

⁶⁹ Este mismo derecho se encuentra contemplado a nivel regional en los arts. 11 CEDH, 5 y 19.4b CSE, 12 CDFUE, 22 DADH, y más concretamente en el ámbito nacional de España en el art. 28 CE.

⁷⁰ En Europa se contemplan en los arts. 6 CSE, 28 CDFUE. En relación con el derecho de huelga a nivel Europeo, arts. 6 CSE t 28 CDFUE.

⁷¹ Sentencia TC 128/1987, de 16 de julio, en relación con las condiciones personales o sociales.

⁷² En atención a los preceptos genéricos sobre igualdad que orientan la DUDH (concretamente en su art. 16.1), el PIDCP (concretamente en sus art. 20.3 y 27), el PIDESC (concretamente en su art. 13.1), el CEDH, la CDFUE (concretamente en su art. 22), la DADH y la CADH (concretamente en su art. 13.5). En relación con la discriminación por razón de la raza en el derecho interno véase, STC 75/1983, de 3 de agosto, FFJJ 6 y 7, en relación con la raza.

⁷³ En atención a los precepto genéricos sobre igualdad que orientan la DUDH (concretamente en su art. 2.2), el PIDCP (concretamente en sus art. 20.2 y 27), el PIDESC, el CEDH, la CSE (concretamente en sus arts. 12.4, 13.4, 18, 19.5 y 19.7), la CDFUE (concretamente en sus arts. 15.3 y 21.2), la DADH y la CADH (concretamente en su art. 13.5)

⁷⁴ SSTC 92/1991, de 6 de mayo, FFJJ 2 a 4; 90/1995, de 8 de julio, FJ 4; en relación con la edad.

- b) El uso razonable de los recursos naturales y del medio ambiente⁷⁵ (utilización y manejo de productos tóxicos o peligrosos, consumo de agua y energía, contaminación del aire, del agua o del suelo, emisión de gases de efecto invernadero, atentado contra la biodiversidad, respeto de los períodos de descanso y de vacaciones).
 - c) La protección social facilitando el acceso a la formación de los trabajadores y de sus familias, a su protección jurídica y económica, así como la integración de personas con necesidades especiales.
- 3) Las consecuencias ambientales que pueden derivarse del propio producto: materiales utilizados, utilización de otros recursos como el agua y la energía, así como los efectos que puedan producir los residuos de la fabricación y del propio producto fabricado, afectar no solamente a los habitantes de la región donde desarrolle su actividad la empresa por contaminación de sus aguas, suelos o atmósfera, sino también a la sostenibilidad del negocio en esa zona (agotamiento de recursos, destrucción de hábitats, etc.)⁷⁶
- 4) La determinación de una política de producción y precio que subordine cualquier aspecto, incluido los DDHH, al precio de producto.

En la fase de transporte, también son aplicables las anteriores consideraciones con especial relevancia en aquellos apartados específicamente aplicables al transporte como son su sostenibilidad (utilización de energías limpias, características de los medios de transporte) así como su seguridad (evitando accidentes con impacto personal o ambiental).

Para la parte dedicada a **la comercialización y distribución**, debe decirse que:

- Distribución es una parte asumida parcialmente por la empresa por lo que pueden hacerse análogas consideraciones en relación con los riesgos.
- En relación con la comercialización, también son de aplicación los riesgos antes citados, con la necesaria consideración de aquellos derechos específicos vinculados a la venta y a la protección del consumidor (información adecuada, seguridad de producto, régimen de residuos o vertidos).

6.5 Describir qué posibles violaciones específicas de derechos humanos se pueden dar en el sector de referencia. Buscar ejemplos reales concretos.

El sector del calzado ha sido uno de los primeros en organizarse a nivel global (multinacional). Pero por eso también ha sido uno de los sectores en los que de forma más temprana y directa ha planteado las condiciones que se producía esa producción en relación con los DDHH.

⁷⁵ En relación con estas cuestiones está el art. 12.2b del PIDESC y el art. 37 de la CDFUE.

⁷⁶ En relación con estas cuestiones está el art. 12.2b del PIDESC y el art. 37 de la CDFUE.

Por ello, aunque no contamos con datos concretos, por la condición ficticia de la empresa, sí es posible utilizar la abundante literatura y fuentes de información que existen en este tema.

La denuncia de abusos en que esta cadena de valor ha producido, especialmente en Asia⁷⁷), ofrece una relación amplia de prácticas contrarias a las declaraciones internacionales sobre DDHH amparados por los PRNU laborales y protección del medio ambiente (véase apartado 6.4 de este dictamen). Como ejemplo de tales denuncias puede citarse las realizadas por el:

- WORKER RIGHTS CONSORTIUM⁷⁸, en las que se refieren a prácticas acreditadas (hasta su declaración en 2012 por el Departamento de Trabajo de EEUU) de vulneración de derechos relacionados con la libertad de asociación y de conflicto colectivo, existencia de trabajo forzado, trabajo infantil, discriminación por razón de género (en relación con el embarazo y los derechos de maternidad), sobre salud e higiene laboral, exceso de horas de trabajo, salarios inadecuados, trabajo precario y falta de cumplimiento de las leyes laborales así como la privación de salarios.
- Muy parecida es la denuncia que realizará WAR ON WANT un año antes⁷⁹, respecto al desfase entre los resultados económicos de los Juegos Olímpicos y las condiciones en las que han de trabajar los que realizan el vestido y calzado de los deportistas Olímpicos (salarios muy bajos, horarios de trabajo excesivos -12 horas al día, siete días a la semana-, trabajo por parte de menores de edad (16 años), retraso en el pago de los salarios -hasta tres meses-, acoso de a la mujer en las plantas, imposición de horas extraordinarias, prohibición de abandono del trabajo por enfermedad, falta de pago de salarios en caso de enfermedad, represión por parte de los Estados por la realización de huelgas o protestas⁸⁰, maltrato a las trabajadoras.

⁷⁷ SOCIETY FOR LABOUR AND DEVELOPMENT; UNITED WORKERS CONGRESS; NATIONAL GUESTWORKER ALLIANCE, *Precarious Work in the Asian Seafood Global Value Chain*, Amnistía Internacional, 2016, fecha de consulta 14 junio 2017, en https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/precarious_work_in_the_asian_seafood_global_value_chain.pdf, D. VAUGHAN-WHITEHEAD, "How «fair» are wage practices along the supply chain? Global assessment in 2011-11", en *Better Work conference*, 2011, fecha de consulta en <http://betterwork.org/global/wp-content/uploads/Session-3-How-%E2%80%98fair%E2%80%99-are-wage-practices-along-the-supply-chain.pdf>.

⁷⁸ WORKER RIGHTS CONSORTIUM, *Made in Vietnam Labor Rights Violations in Vietnam's Export Manufacturing Sector 2013*, cit.pp. 5 a 19.

⁷⁹ WAR ON WANT, *Race to the Bottom. Olympic sportswear companies' exploitation of Bangladeshi workers*, cit. *Ibid*.

⁸⁰ Como es el caso de la represión realizada por las Fuerzas de Seguridad en Bangladesh en la Plaza Rana, el 24 de abril de 2013 BRIAN STAUFFER; T 1.212.290.4700; NY 10118-3 HUMAN RIGHTS WATCH, "Follow the Thread The Need for Supply Chain Transparency in the Garment and Footwear Industry", *Human Rights Watch*, 2017, fecha de consulta 15 mayo 2017, en <https://www.hrw.org/report/2017/04/20/follow-thread/need-supply-chain-transparency-garment-and-footwear-industry>.

Esta conflictividad se puede apreciar y estudiar en relación con marcas concretas como es el caso NIKE contra la que se han realizado distintas denuncias sobre las condiciones de fabricación (a los que se refieren algunos de los documentos que ya se han citado), relacionadas con bajos salarios en Vietnam⁸¹ e Indonesia⁸², trabajo infantil en Paquistán⁸³, problemas de salud y seguridad laboral en Vietnam⁸⁴. Estas denuncias han llevado a la compañía a aprobar un código de conducta que le permitiera corregir estas situaciones y paralizar la pérdida de reputación que implicaba el conocimiento de tales circunstancias⁸⁵. Otras marcas como Adidas⁸⁶ y Reebok⁸⁷ han experimentado situaciones semejantes.

Otra fuente de información para la identificación de estos abusos son las guías que para la elaboración de documentos de verificación del respeto a los DDHH existen a nivel internacional. Tal es el caso de la reciente guía elaborada por la OCDE para formular proyectos de *due diligences* en el sector del vestido y del calzado⁸⁸. En este estudio se identifican como principales riesgos aplicables a la cadena de valor de este negocio, los siguientes:

- 1) Riesgos relacionados con los DDHH y condiciones de trabajo: trabajo infantil, discriminación, trabajo forzado, seguridad y salud laboral, violación de los derechos sindicales, incumplimiento de la legislación sobre salarios y salarios que no cubren los mínimos necesarios para los trabajadores y sus familias.
- 2) Riesgos ambientales: productos peligrosos, consumo de agua, contaminación de agua, emisiones de gases de efecto invernadero.
- 3) Riesgos a la integridad: corrupción.

Podemos concluir que, sobre la base de estas fuentes, los riesgos que para los DDHH pueden producirse en esta organización global son, principalmente:

- 1) **De carácter laboral**, en relación con:

⁸¹ MATT WILSEY; SCOTT LICHTIG, "The Nike Controversy", cit.

⁸² R. M. LOCKE, "The promise and perils of globalization: The case of Nike", *Management: Inventing and delivering its future*, vol. 39, 2003.p. 10

⁸³ *Ibid.* p.11.

⁸⁴ *Ibid.* p. 13.

⁸⁵ D. F. MURPHY; D. MATHEW, "Nike and Global Labour Practices", cit. También R. M. LOCKE, "The promise and perils of globalization", cit.

⁸⁶ S. J. FRENKEL; D. SCOTT, "Compliance, Collaboration, and Codes of Labor Practice: The« adidas» Connection", *California Management Review*, vol. 45, 1, 2002.; "ADIDAS: ETHICS, SUSTAINABILITY, LABOR RIGHTS DATA RESEARCHED BY JUST", *Project JUST*.

⁸⁷ X. YU, "Impacts of Corporate Code of Conduct on Labor Standards: A Case Study of Reebok's Athletic Footwear Supplier Factory in China", *Journal of Business Ethics*, vol. 81, 3, 2008.

⁸⁸ OECD. «OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector». Responsible business conduct, 2017. <https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-Garment-Footwear.pdf>.

- a) La existencia de salarios muy bajos, que no alcanzan para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y de sus familias – y que, por tanto, vulneran los textos internacionales sobre los salarios-. Esta circunstancia podría suponer la vulneración de los arts. 23.1 y 23.3 DUDH, 7 PIDESC, 2, 4 y 19.4.a)⁸⁹; en ellos se protege el derecho de todos los trabajadores a una remuneración a cambio de su trabajo que sea suficiente para atender sus necesidades y las de sus familiares con una existencia conforme a la dignidad humana.
- b) Las cuestiones relacionadas con la jornada laboral excesiva que además vulnera el derecho de los trabajadores al descanso. Por lo que una vulneración de este derecho supondría la vulneración de los arts. 24 DUDH, 7.d) PIDESC, 2 CSE, 31.2 CDFUE y 40.2 de la Constitución Española⁹⁰ (en adelante CE); en los que se prohíbe, a grandes rasgos, la imposición de jornadas laborales excesivas y la negativa frente al trabajador de disfrutar de las vacaciones periódicas retribuidas que le correspondan.
- c) El incumplimiento de estándares adecuados de salud y seguridad laboral⁹¹, en ocasiones con incumplimiento de las medidas necesarias para los distintos procesos de la cadena, o de la legalidad local. También en muchas ocasiones el empleador no facilita el acceso al sistema de salud del trabajador y de su familia.
- d) Trabajo infantil, muchas veces agravados por la procedencia social, racial o el género de los niños y jóvenes en ocasiones amparado por la propia normativa sobre empresas familiares⁹². Esta cuestión supondría el incumplimiento del art. 10.3 del PIDESC y la regulación contenida en la Convención sobre Derechos del Niño.
- e) Desconocimiento de los derechos derivados de la maternidad como pueden ser permisos por razón del nacimiento, reducción de jornada, habilitación de

⁸⁹ En el nivel regional, véanse CONSEJO DE EUROPA, *Carta Social Europea, adoptada por el Consejo de Europa en Turín 1961 y modificada en Estrasburgo el 3 de mayo de 1966*, vol. ETS 163, 1996, fecha de consulta 8 junio 2017, en <http://www.coe.int/web/conventions/full-list>., 31 UNIÓN EUROPEA, *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, 2000, fecha de consulta 8 junio 2017, en <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex:12016P/TXT>., (en adelante CDFUE) y 35.1 CE

⁹⁰ ESPAÑA, *Constitución Española de 1978*, 1978, fecha de consulta 8 junio 2017, en https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229.,

⁹¹ Este deber de respeto a la seguridad laboral se encuentra contemplado en el - Convenio relativo a las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 1964; Convenio N° 121).

⁹² SAVE THE CHILDREN, *Rompamos las cadenas de la esclavitud infantil*, 2008, fecha de consulta 14 junio 2017, en https://www.savethechildren.es/sites/default/files/imce/docs/rompamos_las_cadenas_esclavitud.pdf. y ILO, “La OIT evalúa la magnitud del trabajo infantil en Ghana, India, Indonesia y Senegal”, 1996, fecha de consulta 14 junio 2017, en http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008408/lang--es/index.htm.

horarios y espacios durante el trabajo en que el trabajador y la trabajadora pueda ocuparse de su hijo. Un trabajador o trabajadora no pueden ser despedidos por ninguno de estos motivos ya que estarían protegidos por los arts. 8.2 CSE, 30 y 33.2 CDFUE en donde se establecen los anteriores derechos.

- f) Trabajo forzoso, la prohibición de esta modalidad de trabajo se encuentra contemplada en los arts.4 DUDH, 8 PIDCP⁹³
- g) El desconocimiento de los derechos colectivos como son los relacionados con el asociacionismo sindical, el planteamiento de los derechos de huelga.

2) Relacionado también con el trabajo pero con una proyección más amplia podrían citarse como riesgos.

- a) Los relacionados con razones raciales, ideológicas o religiosas, cuya protección se encuentra en la práctica totalidad de los tratados internacionales que regulan los DDHH, valga por todos el art.2.2 DUDH, junto con sus preceptos genéricos en donde se reconoce la igualdad de todas las personas sin posibilidad de discriminación, o menoscabo de dicha igualdad, por motivos “*raciales, étnicos, religiosos o ideológicos*”. Esta discriminación se produce no sólo en el ámbito laboral sino en el ambiente en el que vive el sujeto discriminado, ya que la vida laboral es una extensión de la vida en sociedad y en la sociedad india actual las discriminaciones por estos motivos se dan en la actualidad⁹⁴.
- b) En ocasiones, esta discriminación se traduce en el ejercicio de violencia, acoso o simplemente abandono de personas que en muchas ocasiones no se denuncian porque las autoridades y los empleadores no cumplen con la responsabilidad protectora que les corresponden⁹⁵.
- c) También relacionado con la formación, el horario intensivo y los bajos salarios impiden la formación del trabajador o, en relación con los niños el mismo

⁹³ A escala regional, pueden citarse los arts. 4 del CONSEJO DE EUROPA, *Convenio Europeo de Derechos Humanos*, 1950, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_SPA.pdf. y 5 y 19.2 CDFUE y art. 25.2 CE.

⁹⁴ Puede verse una noticia respecto, a la discriminación a la mujer en la India por diversos motivos, en el siguiente artículo DANIEL MARTÍN, “El drama de las mujeres hindúes: feminicidio y prostitución en nombre del dinero y la tradición | Público”, *Público*, 2014, Madrid, fecha de consulta 8 junio 2017, en <http://www.publico.es/actualidad/drama-mujeres-hindues-feminicidio-y.html>.

⁹⁵ Por su parte, la directora para Asia del Sur de HRW, Meenakshi Ganguly, aseguró que “el sistema indio para combatir el abuso sexual es inadecuado porque los mecanismos del Gobierno no garantizan la protección de los niños, por lo que la gente no tiene fe en las instituciones”. “Es ya bastante difícil que un menor abusado sexualmente o sus familiares denuncien el caso o pidan ayuda y en lugar de tratar esos casos con sensibilidad, las autoridades indias a menudo degradan y vuelven a traumatizar a las víctimas”, concluyó Ganguly.(en EFE-REDACIÓN INTERNACIONAL, “Abuso sexual infantil, un delito común en la India”, *www.elmundo.com*, 2013, fecha de consulta 14 junio 2017, en http://www.elmundo.com/porta/noticias/internacional/abuso_sexual_infantil_un_delito_comun_en_la_india.php#WUFgqWiLS9J.). También, AMNISTÍA INTERNACIONAL, “India: Gran preocupación por la imparcialidad del juicio del defensor de derechos humanos doctor Binayak Sen”.

- acceso al sistema educativo local y que, recordemos, son derechos que se encuentran protegidos en los artículos 26 DUDH, 18 PIDCP y art. 13 PIDESC.
- d) La falta de unos salarios y una jornada laboral adecuada incide en otros aspectos relacionados con la salud y la integridad física y moral de los empleados y de sus familias, hasta el punto no poder cumplir con el acceso a una alimentación adecuada⁹⁶.
- e) La inseguridad física y jurídica en la que vive el trabajador, ya que en ocasiones son los propios Estados los que no sólo no corrigen estos comportamientos sino que incluso los amparan ejerciendo la fuerza⁹⁷, los amparan además de no articular instrumentos de defensa de la población⁹⁸.
- 3) Otros factores de riesgo para la dignidad y la vida derivan del impacto que en el medio y los recursos naturales pueden tener los procesos de producción así como el modelo de negocio de la empresa. Problemas como la contaminación y los vertidos, emisión de gases de efecto invernadero, ahorro en el consumo de recursos (especialmente del agua y de la energía), la adopción de medios y procesos de producción sostenibles deben ser abordados para paliar los efectos desfavorables de la actividad en el medio y en la salud, calidad de vida y posibilidades de futuro de la población. En este sentido, se recoge en el art. 45 de la Constitución Española el derecho a un medio ambiente *“adecuado para el desarrollo de la persona, así como el deber de conservarlo”*⁹⁹.
- 4) Una última dimensión a tener en cuenta son los distintos riesgos derivados de la relación con los poderes públicos y que pueden dirigirse, con el pretexto de obtener una mejor rentabilidad económica o acceso a bienes o prerrogativas, del uso de comportamientos deshonestos (corrupción, impago de impuestos) en perjuicio de la colectividad o colectividades en las que se realiza la actividad. Y estas previsiones y medidas no sirven de nada si como ocurre en muchas ocasiones los

⁹⁶ Este derecho a una alimentación adecuada se encuentra contemplado en el art. 25.1 DUDH: *“Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica (...)”*. En relación con la alimentación puede verse FAO; ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES; UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS, *El derecho a la alimentación adecuada*, Naciones Unidas, Ginebra, 2010, fecha de consulta 8 junio 2017, en <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FactSheet34sp.pdf>. .

⁹⁷ Mismo que cita 95.

⁹⁸ Mismo que cita 95.

⁹⁹ El art. 45 CE, dice:

“1. Todos tienen el derecho a disfrutar de un medio ambiente adecuado para el desarrollo de la persona, así como el deber de conservarlo.

2. Los poderes públicos velarán por la utilización racional de todos los recursos naturales, con el fin de proteger y mejorar la calidad de la vida y defender y restaurar el medio ambiente, apoyándose en la indispensable solidaridad colectiva.

3. Para quienes violen lo dispuesto en el apartado anterior, en los términos que la ley fije se establecerán sanciones penales o, en su caso, administrativas, así como la obligación de reparar el daño causado”.

sistemas de protección jurídica no funcionan, o se ponen al servicio del poder económico.

6.6 “GAP analysis” en materia de derechos humanos: políticas, contratación, procedimientos operativos, términos de contrato, códigos de conducta, procesos de diligencia debida, formación del personal, programas de ética, incentivos, denuncia de irregularidades, mecanismos de denuncia ... etc.

El análisis de gap (“brecha” o “diferencia”) es una metodología de análisis basada en el estudio de la distancia actual entre una organización o proceso y los objetivos establecidos para dicha organización y proceso. La identificación de la distancia permite identificar los medios y establecer los procedimientos para la consecución del objetivo establecido¹⁰⁰.

En el presente caso, el objetivo general es convertir a la empresa CALZA-MEJOR en un modelo de referencia en la incorporación de los DDHH a la actividad empresarial multinacional. El modelo y nivel de integración que se va a utilizar es fundamentalmente el establecido por los PRNU, si bien se hará uso de otros instrumentos para cumplir con el interés de la empresa beneficiaria de servir de ejemplo en esta materia.

A los efectos de detectar las diferencias, se va a proceder de la siguiente forma:

- Definición de la situación actual en relación con los riesgos de violación de los DDHH identificados en los dos apartados anteriores (6.4 y 6.5).
- Establecimiento de los objetivos para dichas violaciones.
- Análisis de la distancia e identificación de los medios y procesos para la obtención de los objetivos.

6.6.1 Situación actual o línea de base.

Aunque no se especifica en el planteamiento del caso, debemos asumir que hasta la fecha, CALZA-MEJOR carece de una política definida en relación con la inserción de los DDHH en su actividad comercial. En consecuencia, **su actividad**, con carácter general, **debe considerarse expuesta a cualquiera de las violaciones a las que se ha aludido en los apartados anteriores**. Con ello no quiere decirse que en la actualidad se produzcan tales violaciones, sino que podrían producirse, lo que nos lleva a incorporar al análisis GAP todos los riesgos analizados en apartado anteriores y que constituyen su línea de base, o situación actual.

En este sentido:

- 1) **Falta de un compromiso general y político con la inserción de los DDHH en la actividad empresarial.** El primer aspecto a considerar es la falta de un

¹⁰⁰ El concepto de análisis de brechas o GAP análisis no tiene una definición general y en cada campo de aplicación se le atribuyen distintos matices en función de los problemas analizados, para la realización de este trabajo se ha consultado: M. B. TAYLOR, *A Mapping and Gap Analysis: The State's Duty to Protect. A mapping and gap analysis as a basis for Norway's national action plan for implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, 2013.; R. F. BORDLEY, “Integrating Gap Analysis and Utility Theory in Service Research”, 2006. También, “GAP ANALYSIS”, *Wikipedia*.

compromiso formal con la implantación de los DDHH en la empresa. Esto produce: a) que la empresa no sea reconocida como compañía comprometida con los DDHH; b) no es posible transmitir dicho compromiso de manera que inspire y ordene la actividad de sus empleados y se plasme en las relaciones con proveedores y socios. Esto último es importante ya que de esta forma la empresa deja claro que no pretende tolerar ni en su funcionamiento interno, ni en sus relaciones comerciales, la vulneración de los DDHH.

- 2) **Derechos humanos considerados en el presente análisis.** Los PRNU definen como ámbito mínimo de responsabilidad “*los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*” (Principio 12 de los PRNU) –lo que en ningún caso, exime de cumplir con la legislación local, si ésta tiene establecido un ámbito más amplio o intenso de protección, o impide la incorporación de otros contenidos previstos en otras declaraciones internacionales-. De esta forma, y de acuerdo con los textos de referencia y el análisis realizado sobre la vulneración de los DDHH en la actividad comercial internacional (apartado 6.4 del presente dictamen) y, en particular, en el sector del calzado deportivo (apartado 6.5), resulta:

- a) Respecto de los **derechos relacionados con las condiciones de trabajo**, como hemos visto, la actividad comercial internacional y, especialmente, la relacionada con la producción, transporte, distribución, comercialización o venta de calzado deportivo, se ha mostrado especialmente sensible a la creación de situaciones que, pese a que puedan ser legalmente admitidas en países donde CALZA-MEJOR desarrolla su actividad, contradicen la normativa internacional aplicable a dichas actividades. Recordemos que existen denuncias documentadas sobre la existencia de violaciones de DDHH relacionados con el trabajo¹⁰¹ la violación de los derechos sindicales y de negociación colectiva, el trabajo forzado u obligatorio, el trabajo infantil, y la discriminación en las condiciones en materia de empleo y ocupación por razón del género, raza, religión, origen social etc.¹⁰².

A estas vulneraciones de los DDHH en las relaciones laborales se añaden prácticas que socaban la dignidad misma del empleado o constituyen conductas conectadas a las vulneraciones de dichos derechos, como pueden ser: a) la existencia de salarios muy bajos, que son insuficientes para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y de sus familias y que, en ocasiones infringen la normativa local de salario mínimo; b) fijación de una

¹⁰¹ Conductas denunciadas por WORKERS RIGHTS CONSORTIUM para Vietnam en 2012 (WORKER RIGHTS CONSORTIUM, *Made in Vietnam Labor Rights Violations in Vietnam's Export Manufacturing Sector*, cit., págs. 2 y 3; en general es de interés toda la obra así como la bibliografía que allí se cita.

¹⁰² Conductas prohibidas por la OIT, *Declaración de la OIT relativa a los Principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998*, 1998, fecha de consulta 8 junio 2017, en <http://ilo.org/declaration/lang-es/index.htm>. (en adelante DPDFT).

jornada laboral excesiva y la vulneración del derecho de los trabajadores al descanso; c) incumplimiento de estándares adecuados de salud y seguridad laboral, en ocasiones con incumplimiento de las medidas necesarias para los distintos procesos de la cadena, o de la legalidad local y en la que debe incluirse la falta de acceso a un sistema de salud para el trabajador y de su familia; d) desconocimiento de los derechos derivados de la maternidad como pueden ser permisos por razón del nacimiento, reducción de jornada, habilitación de horarios y espacios durante el trabajo en que el trabajador y la trabajadora pueda ocuparse de su hijo; e) el desconocimiento del derecho de huelga¹⁰³.

- b) En el **ámbito de las declaraciones de DDHH en UN, relacionadas con las actividades comerciales** que nos ocupan, se han detectado violaciones a dichos derechos:
- i) Por la discriminación basada en motivos raciales, ideológicos o religiosos. Esta discriminación se produce no sólo en el ámbito laboral sino en el ambiente en el que vive el sujeto discriminado.
 - ii) En ocasiones, esta discriminación se traduce en el ejercicio de violencia, acoso o simplemente abandono de personas que en muchas ocasiones no se denuncian porque las autoridades y los empleadores no cumplen con la responsabilidad protectora que les corresponde. Estas vulneraciones son especialmente importantes en países como India.
 - iii) El incumplimiento de los derechos relacionados con la formación laboral y general, una jornada laboral razonable o de un salario justo y suficiente. En relación con los niños esta misma situación impide en muchas ocasiones el acceso al sistema educativo local.
 - iv) Esta falta de salarios justos y suficientes y de una jornada laboral adecuada incide en otros aspectos relacionados con la salud y la integridad física y moral de los empleados y de sus familias, hasta el punto no poder cumplir con el acceso a una alimentación adecuada.
 - v) La inseguridad física y jurídica en la que vive el trabajador, ya que en ocasiones son los propios Estados los que no sólo no corrigen estos comportamientos sino que incluso los amparan ejerciendo la fuerza los amparan además de no articular instrumentos de defensa de la población.
- 3) En la consideración del respeto a la dignidad de las personas deben incluirse el impacto de las actividades de la empresa con el **medio ambiente**. Esto es así ya que dicho medio puede afectar a la salud de las personas o la disponibilidad de los recursos (energía, alimentación, agua, etc.). Problemas como la contaminación y los vertidos, emisión de gases de efecto invernadero, despilfarro en el consumo de recursos (especialmente del agua y de la energía), la adopción de medios y procesos de producción sostenibles deben ser abordados para paliar los efectos desfavorables de la actividad en el medio y en la salud, calidad de vida y posibilidades de futuro de la población.

¹⁰³ WORKER RIGHTS CONSORTIUM, *Made in Vietnam Labor Rights Violations in Vietnam's Export Manufacturing Sector*, cit.

- 4) En los últimos tiempos se ha venido tomando conciencia del impacto que en los DDHH pueden derivarse del incumplimiento de la normativa local, la manipulación injustificada de las instituciones y del derecho de los países en los que se desarrolla la actividad comercial, la obtención de ventajas indebidas o la misma corrupción. Estas circunstancias socaban el ambiente institucional y económico donde los ciudadanos, empleados o consumidores de las empresas van a desarrollar sus DDHH y, por ello, la depredación del sistema institucional o económico afecta, además de a las posibilidades de desarrollo personal, al propio ejercicio de DDHH (educación, sanidad, cultura, etc.).
- 5) Pero la actividad de la empresa no debe considerar sólo la actividad que realiza de forma directa. Una parte de las consecuencias negativas que pueden provocar su actividad en los DDHH se produce en prácticas que adopten sus empleados, proveedores o socios. Esto es especialmente importante en las actuales estructuras comerciales en las que la subcontratación y externalización de actividades (como ocurre en el presente supuesto con la actividad de producción de calzado) rompe el vínculo de responsabilidad con la realización de actividades materialmente relacionadas con el negocio, a pesar de que el producto se defina desde la empresa subcontratante o externalizadora. **En este momento CALZA-MEJOR carece de todo instrumento para impedir conductas contrarias a los DDHH en la cadena de suministro de bienes o de control sobre las condiciones sobre las que éstas se realizan.**
- 6) Otro problema derivado de la inexistencia de una política de protección de los DDHH en la empresa es la falta de principios, instrumentos de actuación y **medios de respuesta** frente a la generación de consecuencias negativas para los DDHH. No es suficiente los compromisos preventivos porque no puede garantizarse que éstos vayan a cumplirse siempre. Por otro lado, los medios generales (jurídicos) de reacción no siempre existen, funcionan adecuadamente o son eficaces. El compromiso de CALZA-MEJOR exige un tratamiento adecuado de estas situaciones de manera que cesen, se corrijan o se palíen los efectos de estas consecuencias negativas, estableciendo procedimientos internos, apoyando el funcionamiento de las instituciones existentes y, en todo caso, asumiendo la responsabilidad que le corresponda.

En consecuencia, y debido a la inexistencia de una política previa en este sector, la situación de partida obliga a considerar prácticamente cualquier riesgo que para los DDHH podría plantearse en la empresa CALZA-MEJOR.

6.6.2 Objetivos de respeto protección de los DDHH que se fijan.

El objetivo general, como ya se ha señalado, es convertir a la empresa CALZA-MEJOR en un modelo de integración de los DDHH en su actividad empresarial, de acuerdo con los PRNU. Por ello, los objetivos parciales en que se concreta este objetivo general vamos a definirlos por relación a tales principios.

Los PRNU se asientan sobre tres pilares: *protección*, *respeto* y *remedio*. Sólo el segundo concierne directamente a la empresa, mientras que los otros dos se proyectan principalmente sobre los Estados. Esta diferenciación justifica que en la definición de la situación final que para la resolución del presente dictamen nos centremos fundamentalmente en los principios relacionados con este pilar. Los otros dos, sin embargo, no son irrelevantes ya que: a) inspiran la legislación local que

constituye, en todo caso, un nivel mínimo de protección de obligado cumplimiento para la empresa; b) ofrece soluciones e instrumentos que la empresa puede utilizar para hacer efectiva la protección de los DDHH, contemplados.

Dentro del segundo pilar, se diferencia entre principios sustantivos, en los que se define el ámbito y el contenido de los DDHH y operacionales, en los que se definen diferentes instrumentos considerados apropiados para conseguir la finalidad de protección que se pretenden. En relación con estos últimos, es evidente que los objetivos deben estar ligados a la puesta en práctica de tales instrumentos.

De acuerdo con este sentido, pueden definirse los siguientes objetivos.

1) Objetivo 1.- Implantar y asegurar el principio de pleno respeto a los DDHH, protegidos a través del PRNU, en aquellas actividades en las que es parte la empresa (Principio 11 de los PRNU). En este punto, y de acuerdo con los propios principios:

- a) Los DDHH protegidos son los incluidos en: (1) la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (Principio rector 12 de los PRNU), (2) ampliable a otros pactos internacionales reconocidos a grupos o poblaciones que puedan resultar afectadas por las características de la actividad empresarial (en la **Guía interpretativa de los PRNU**, entre los que se incluyen la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial Adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965¹⁰⁴, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979¹⁰⁵, o la Convención sobre los Derechos del Niño, entre otros¹⁰⁶).

¹⁰⁴ OIT, Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial Adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965, 1965.

¹⁰⁵ NACIONES UNIDAS, *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979*, 1979, fecha de consulta en www.acnur.org/fileadmin/scripts/doc.php?file=fileadmin/Documentos/BDL/2001/0031.

¹⁰⁶ En NACIONES UNIDAS, *GUÍA INTERPRETATIVA PRNU*, cit. se recogen las siguientes: La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, La Convención sobre los Derechos del Niño, La Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (NACIONES UNIDAS, *Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares Adoptada por la Asamblea General en su resolución 45/158, de 18 de diciembre de 1990*, 1990, fecha de consulta 8 junio 2017, en <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CMW.aspx>.), La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (NACIONES UNIDAS, *Declaración sobre los Derechos de los*

- b) Dentro de este ámbito, el deber de respeto incluye tanto (Principio 11 de los PRNU): (1) **el deber abstenerse de infringir los DDHH** –definidos en los términos aludidos- **de terceros** –lo que puede referirse tanto a los DDHH de sus empleados como, de personas ajenas a la empresa que puedan resultar afectados por la actividad de aquélla-, y (2) **el deber de hacer frente a las consecuencias negativas para los DDHH que tenga relación con la actividad de la empresa**.
- c) La extensión de la responsabilidad debe extenderse a las circunstancias negativas que para los DDHH puedan producirse tanto de actividades (1) directamente realizadas por la empresa, y (2) en las que esta participe (Principio 13)¹⁰⁷. Es evidente la diferente posición que puede tener la empresa en uno y otro caso –lo que no justifica la falta de consideración de los efectos indirectos-. Esta diferencia se refleja en la extensión de la responsabilidad:
- “a) Si una empresa corre el riesgo de producir o contribuir a que se produzca una consecuencia negativa sobre los derechos humanos por sus propias actividades, debe interrumpir o modificar la actividad en cuestión a fin de prevenir o mitigar la probabilidad de que esa consecuencia se produzca o vuelva a producirse. Si, a pesar de ello, esa consecuencia se produjera, la empresa deberá procurar activamente su reparación bien directamente o en colaboración con otros (los tribunales, el gobierno, otras empresas involucradas u otras terceras partes).*
- b) Si una empresa se encuentra en riesgo de verse involucrada en la aparición de una consecuencia negativa únicamente porque esa consecuencia está vinculada a sus operaciones, productos o servicios a través de una relación comercial, la empresa no es responsable de esa consecuencia: esa responsabilidad recae en la entidad que la provocó o contribuyó a provocarla. Así pues, la empresa no está obligada a la reparación (aunque puede decidir hacerse cargo de ella para proteger su reputación o por otros motivos). No obstante, tiene la responsabilidad de hacer pesar su influencia para inducir a la entidad que provocó a esa consecuencia o contribuyó a provocarla a que evite*

Pueblos Indígenas | Indigenous Peoples ES, vol. A/RES/61/295, 2007, fecha de consulta 8 junio 2017, en <https://www.un.org/development/desa/indigenous-peoples-es/declaracion-sobre-los-derechos-de-los-pueblos-indigenas.html>.), La Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas (), La Declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas.

¹⁰⁷ El alcance de ese deber se concreta en los propios PRNU (principio 13), al indicar que las empresas deben: evitar “... *que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan*” y tratar de “...*prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos*”.

o mitigue la posibilidad de que vuelva a producirse. Eso puede suponer trabajar con esa entidad o con otras que puedan prestar ayuda”¹⁰⁸.

La **realización principal de este primer objetivo puede quedar reflejada en la elaboración** de un compromiso de la empresa público y vinculante de respeto de los DDHH en los términos previstos en los PRNU. Parece necesario atender a esta necesidad en los términos establecidos en los PRNU (principio 16 de los PRNU) que implica una declaración al máximo nivel de la empresa, con asesoramiento especializado interno y externo. Este compromiso debe expresar los objetivos de la empresa en materia de DDHH, durante el desarrollo de la actividad de la empresa, con relación a sus empleados y sus relaciones comerciales que debe hacerse público y que tenga incidencia en las distintas operaciones de la empresa.

Esta declaración, que puede expresarse en la emisión de un código ético¹⁰⁹, puede tener un alcance más extenso por ampliación del compromiso a otras normas internacionales, así como la posibilidad de incorporar los estándares de protección aplicables en el lugar donde se produzcan las operaciones generadoras de consecuencias negativas, e incluso la aplicación extraterritorial de los estándares españoles, si el nivel de protección en el lugar de producirse la infracción fuera menor.

La política debe ser dinámica con el fin de poder: (1) incorporar las conclusiones que se obtengan en los procesos de aplicación y seguimiento de los distintos instrumentos de respeto y remedio de los DDHH, (2) adaptar la política de la empresa a los cambios económicos, políticos, de práctica comercial o tecnológicos, (3) ampliar el ámbito de protección a nuevos DDHH que puedan plantearse.

2) Objetivo 2.- Alcanzar la plena realización del deber de abstención y reparación para los supuestos más comunes de vulneración de los DDHH en la actividad de las compañías multinacionales de zapato deportivo.- Este objetivo pretende dotarse de instrumentos concretos que atiendan a la protección DDHH frente a las situaciones de vulneración más frecuente en el sector para las operaciones internacionales. A diferencia del anterior, este apartado:

- a) No busca dotarse de un marco general sino atender a los DDHH vulnerables identificados en los puntos 6.4 (página 27) y 6.5 (página 34) de este dictamen.
- b) La definición del nivel de realización del derecho debe ser el contemplado en textos internacionales generales –como pueden ser los de NU- o específicos - como los aprobado por la ILO-OIT-, entre los que pueden citarse: los relacionados con la prohibición del trabajo forzoso¹¹⁰, prohibición de trabajo

¹⁰⁸ NACIONES UNIDAS, *GUÍA INTERPRETATIVA PRNU*, cit., p.21-22.

¹⁰⁹ Como ejemplo a estos códigos éticos véase el de NIKE, INC., “Code of conduct”.

¹¹⁰ OIT, *Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930*, 1930, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029.) y OIT, *Convenio relativo a la abolición del trabajo forzoso, 1959*, vol. C 105, 1959, fecha de consulta 8

infantil¹¹¹, protección de los salarios y de las condiciones de los trabajos¹¹² y de igualdad en la remuneración¹¹³ prohibición de cualquier otra forma de discriminación¹¹⁴, descanso semanal¹¹⁵, seguridad e higiene¹¹⁶, protección de

junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105.

¹¹¹ OIT, *Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo*, 1976, vol. C 138, 1976, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138. y OIT, *Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación*, 1999, 2000, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312327.

¹¹² OIT, *Convenio relativo a la protección del salario*, 1952, vol. C 095, 1952, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095. OIT, *Convenio relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo*, 1970, vol. C 131, 1972, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C131. y OIT, *Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial*, 1994, vol. C 175, 1994, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175.

¹¹³ OIT, *Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor*, 1951., vol. C 100, 1951, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100.

¹¹⁴ OIT, *Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación*, 1958., vol. C 111, 1960, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111. y OIT, *Convenio relativo a la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social*, 1962., vol. C 118, 1964, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C118.

OIT, *Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)*, 1983., 1983, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312304,es), OIT, *Convenio sobre pueblos indígenas y tribales*, 1989, 1989, fecha de consulta 8 junio 2017, en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312314.

¹¹⁵ OIT, *Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas)*, 1957., vol. C 106, 1959, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C106. y OIT, *Convenio sobre el descanso semanal (industria)*, 1921., vol. C 014, 1923, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C014.

¹¹⁶ OIT, *Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas)*, 1964., vol. C 120, 1966, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C120. y OIT, *Convenio sobre el trabajo nocturno*, 1990., vol. C 171, 1995, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312316.

la salud personal¹¹⁷ y ambiental¹¹⁸, protección sobre prestaciones de invalidez, vejez y supervivencia¹¹⁹, protección de la maternidad¹²⁰, derechos de libertad sindical¹²¹ y de negociación colectiva¹²², protección social¹²³, protección a los trabajadores con responsabilidades familiares¹²⁴, y garantías jurídicas de los trabajadores¹²⁵.

¹¹⁷ OIT, *Onvenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad*, 1969., vol. C 130, 1972, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C130. y OIT, *Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo*, 1985., vol. C 161, 1988, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C161.

¹¹⁸ OIT, *Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones)*, 1977., vol. C 148, 1979, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C148. y OIT, *Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores*, 1993., vol. C 174, 1997, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C174.

¹¹⁹ OIT, *Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes*, 1967., vol. C 128, 1969, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C128.

¹²⁰ OIT, *Convenio sobre la protección de la maternidad*, 2000., vol. C 183, 2002, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183.

¹²¹ OIT, *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*, 1948., vol. C 087, 1950, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232. OIT, *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*, 1949., vol. C 098, 1951, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098. y OIT, *Convenio sobre los representantes de los trabajadores*, 1971., vol. C 135, 1973, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C135.

¹²² OIT, *Convenio sobre la negociación colectiva*, 1981., vol. C 154, 1983, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299.

¹²³ OIT, *Convenio sobre la seguridad social (norma mínima)*, 1952., vol. C 102, 1955, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C102.

¹²⁴ OIT, *Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares*, 1981., vol. C 161, 1983, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156.

¹²⁵ OIT, *Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador*, 1992., vol. C 173, 1995, fecha de consulta 8 junio 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C173.

- c) Pero también deben atender las circunstancias negativas para los DDHH que puedan derivarse del maltrato al medio ambiente y los recursos naturales¹²⁶ o el mantenimiento de una conducta ética en relación con los poderes públicos o la fiscalidad que en cada caso sea aplicable¹²⁷.
- d) Incorporar a los documentos contractuales principios, cláusulas de salvaguarda y garantías de protección de los DDHH y de su tratamiento por empleados, proveedores, contratistas y socios.
- e) Esta garantía debe abarcar todo un conjunto de medidas específicas de cada derecho.
- f) Asegurar una elevada calidad en el tratamiento de los DDHH en relación con las diferentes actividades de la empresa, la actuación de sus empleados y la actividad con suministradores, contratistas y socios de la empresa. Para ello, puede ser muy útil el recurso a normas técnicas internacionales como son las certificaciones ISO 26000¹²⁸ o la SA8000:2014¹²⁹ que definen y, en su caso, acreditan el cumplimiento de normas de respeto de los Derechos Humanos y de RSC.

3) Objetivo 3.- Contar con instrumentos eficaces, accesibles, verificables y transparentes para hacer efectiva esta responsabilidad. Este es un elemento clave tanto para conseguir evitar o remediar la vulneración de los DDHH contemplados como para dar confianza sobre la seriedad del compromiso de la empresa en relación con los DDHH. Este objetivo comprende:

- a) El deber de abstenerse de toda interferencia o menoscabo de las garantías jurídicas que en relación con estos DDHH facilite la legislación local.
- b) Establecer mecanismos adecuados para conocer la existencia de violaciones de DDHH a través de denuncias, participación, evaluación y cualesquiera otra que faciliten información sobre tales vulneraciones en el ámbito de los DDHH contemplados y actividades consideradas a los efectos del deber de respeto.

¹²⁶ En relación con el medio ambiente: adoptar una estrategia de protección del medio ambiente, desde el diseño de los productos y procesos en los que se concreta la actividad de la empresa beneficiara, lo que implica: a) la primacía e un enfoque preventivo de cualquier riesgo de perjuicio al medio, b) de reducción, mitigación y en la medida de lo posible de la contaminación del medio, reduciendo o eliminado los vertidos, c) y un compromiso exigente de responsabilidad ambiental para reparación de los daños que eventualmente pueda producirse como consecuencia de la actividad empresarial.

¹²⁷ En relación con la ética en las relaciones económicas el plan debe reflejar compromisos que garanticen la exclusión de prácticas de corrupción, incumplimiento de normas fiscales, etc. (Véase la recomendación internacional de la OCDE, OCDE, *Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE 2004.*, Ministry of Economy and Finances of Spain, 2006. y OCDE, *Ratificación del Convenio de lucha contra la corrupción de Agentes Públicos extranjeros en las transacciones comerciales internacionales, hecho en París el 17 de diciembre de 1997.*, 2002, fecha de consulta 9 junio 2017, en https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2002-3593&lang=ca. Convenio De Lucha Contra La Corrupción De Agentes Políticos Extranjeros En Las Transacciones Comerciales Internacionales.

¹²⁸ UNE-ISO: 26000, **Guía de responsabilidad social**, marzo de 2012.

¹²⁹ SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL, "Responsabilidad Social 8000 Norma Internacional".

- c) Introducir criterios, procedimientos, protocolos para atender las vulneraciones de los DDHH derivadas de la acción directa o indirecta de la empresa, para prevenir o remediar las circunstancias negativas respecto de tales Derechos. Estos instrumentos deben estar garantizados en relación con su existencia real, eficacia y por la eliminación de cualquier elemento que pueda dificultar o hacer desistir de su uso.
 - d) Contar con una política de contratación y relación con empleados, proveedores y socios en la que promueva el respeto de los DDHH, al menos en las actividades que tengan relación con CALZA-MEJOR.
 - e) Garantizar la objetividad e imparcialidad en la aplicación de esos medios mediante una política de transparencia e intervención de terceros independientes.
 - f) La realización de este objetivo implica diseñar políticas preventivas, reactivas, paliativas y restauradoras de las consecuencias negativas que las operaciones de la empresa pueda producir en los DDHH de terceros.
 - g) Con esta finalidad, es imprescindible la utilización del instrumento de la debida diligencia que puede aplicarse, tanto de forma general (desde la definición de la política general) como de las concretas operaciones y actividades de la empresa. También debe ponerse en juego esta herramienta para la revisión de sucesos en las vulneraciones detectadas con el funcionamiento de la empresa.
- 4) Objetivo 4.- Plena incorporación de los instrumentos previstos en los principios operacionales como son, la declaración política general (a la que se aludido en el objetivo 1), la debida diligencia, y medios de reparación previstos en el principio 15 de los PRNU¹³⁰.**

6.6.3 Determinación de la diferencia y propuesta de objetivos.

De acuerdo con los objetivos anteriores, es posible determinar tanto la diferencia entre la situación actual, o línea de base, y los objetivos:

Objetivo 1: Implantar y asegurar el principio de pleno respeto a los DDHH, protegidos a través del PRNU, en aquellas actividades en las que es parte la empresa.

La implantación de una política de respeto de los DDHH en la actividad de CALZA-MEJOR, requiere de la adopción de instrumentos generales y políticos como el compromiso político previsto en el Principio 16 de los PRNU (también incluido en el

¹³⁰ Dentro de los principios operacionales, el principio 15 de los PRNU sugiere distintos instrumentos dirigidos a realizar los DDHH, entre los que se encuentra: (1) la proclamación de un compromiso político de la empresa con los DDHH, (2) un proceso de diligencia en derechos humanos que permita identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas del impacto de la actividad de la empresa en los DDHH, (3) procedimientos dirigidos a reparar todas las consecuencias negativas sobre los DDHH derivadas de la actividad de la empresa o que dicha empresa haya contribuido a provocar.

objetivo 4 de este informe). Es un primer paso fundamental para incorporar el respeto de los DDHH en los valores de la empresa¹³¹.

De acuerdo con la GUIA INTERPRETATIVA PRNU, este compromiso consiste en una **declaración pública y de alto nivel** formulada por la empresa *“en la que expresa intención de hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos”*¹³². Esta declaración no tiene por qué tener carácter operativo –aunque su contenido deba plasmarse en los procedimientos y soluciones en los que se concrete el compromiso- pero en todo caso expresa, por parte de la dirección de la empresa, relevancia de estos principios para la compañía, comunica las exceptivas de la empresa sobre el comportamiento de sus empleados, proveedores o socios en esta materia, y genera los procedimientos y compromisos para cumplir los objetivos¹³³.

La función orientadora de esta declaración requiere una cierta estabilidad en el tiempo, lo que implica que normalmente no tiene por qué ser muy detallada¹³⁴. Entre los contenidos que puede tener, la GUIA INTERPRETATIVA PRNU propone la manifestación del compromiso, un resumen de los DDHH que la empresa reconoce como destacados en su actividad, información sobre medidas a adoptar o la forma en la que hará frente a su responsabilidad de respetar los DDHH¹³⁵.

Por este motivo, los PRNU (principio 16), establecen que:

- a) *“Sea aprobada al más alto nivel directivo de la empresa;*
- b) *Se base en un asesoramiento especializado interno y/o externo;*
- c) *Establezca lo que la empresa espera, en relación con los derechos humanos, de su personal, sus socios y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios;*
- d) *Se haga pública y se difunda interna y externamente a todo el personal, los socios y otras partes interesadas;*
- e) *Quede reflejada en las políticas y los procedimientos operacionales necesarios para inculcar el compromiso asumido a nivel de toda la empresa”.*

Existen distintos ejemplos de empresas que han realizado declaraciones públicas de su respeto de los DDHH y que pueden ser considerados a la hora de redactar dicho compromiso¹³⁶.

¹³¹ NACIONES UNIDAS, *GUÍA INTERPRETATIVA PRNU*, cit., p. 31.

¹³² *Ibid.*, p.30..

¹³³ *Ibid.* Pp. 30-31.

¹³⁴ *Ibid.* Pp. 31.

¹³⁵ *Ibid.* P. 32.

¹³⁶ Como es el caso Nike (NIKE, INC., “Code of conduct”, cit.) Adidas (ADIDAS GROUP, “Fair Play The adidas Group Code of Conduct”), Asics (ASICS CORPORATE, “Asics Global Code of Conduct”) o Puma (PUMA, “Código de conducta”). Entre las empresas españolas, puede consultarse Joma (JOMA, “Código de conducta”).

En nuestro caso, parece conveniente que la empresa formule este compromiso, desde su máximo órgano de gobierno con capacidad para obligar a cualquier otro. Este compromiso se podría concretar en tres acciones por parte de la empresa:

- 1) Adoptar un acuerdo por el que se manifieste este compromiso político de la empresa con los DDHH, con carácter general y para la organización y funcionamiento interno, así como para su aplicación en las relaciones con socios y proveedores. Este compromiso podría ganar eficacia por su incorporación en las escrituras sociales como parte de los valores y responsabilidades de la empresa.
- 2) Elaborar un Código de conducta general, con participación interna y externa, en el que se reitere el compromiso en forma de: (1) afirmación del respeto de los DDHH reconocidos en las declaraciones a las que se refieren los PRNU, (2) el compromiso con la legislación nacional aplicable, si el nivel de protección es superior al previsto en los textos internacionales, (3) la declaración de que la actividad de los derechos protegidos en el código constituyen límites absolutos respecto de las operaciones y actividad contractual de la compañía y (4) de la previsión de otros mecanismos dirigidos a difundir la política de la empresa en este ámbito, los instrumentos de control y verificación, y el compromiso a movilizar los recursos necesarios para hacer frente a los compromisos asumidos en el Código.

En todo caso, la declaración debería referirse a los principales problemas del sector como es el trabajo forzoso, el trabajo infantil, los salarios indignos o insuficientes para el mantenimiento del trabajador, la prohibición de toda discriminación, la persecución de cualquier tipo de violencia o acoso que se pretenda dirigir hacia los trabajadores, el mantenimiento de unas condiciones de seguridad e higiene suficientes, el respeto a una jornada laboral razonable y al derechos al descanso, el compromiso con la minimización del impacto ambiental, reconocimiento del derecho a la sindicación y la negociación colectiva, la renuncia a cualquier tipo de manipulación, práctica de corrupción o colusión con las autoridades locales en perjuicio de los derechos de los empleados y el compromiso con el desarrollo personal y profesional de los empleados y sus familias. Este contenido debe complementarse con afirmaciones concretas protegiendo especialmente los DDHH que pueden resultar más afectados por el funcionamiento de la empresa.

- 3) Organizar unos procedimientos de evaluación de la aplicación del Código de conducta, con participación de profesionales independientes y representantes de los trabajadores con el compromiso de publicar, al menos, un resumen anual del contenido de dicha evaluación.

Objetivo 2.- Alcanzar la plena realización del deber de abstención y reparación para los supuestos más comunes de vulneración de los DDHH en la actividad de las compañías multinacionales de zapato deportivo.

En relación con los DDHH, parece necesario que cualquier medida vaya precedida por un análisis concreto de su situación dentro las operaciones y actividades que realiza la empresa. Dicho análisis puede realizarse mediante lo que los PRNU establecen como segundo principio operativo (Principio 17), como es el procedimiento de diligencia debida (considerado también en objetivo 4). Y para ello sugieren la utilización de procedimientos de verificación de esa diligencia mediante la evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los DDHH, la integración de las actuaciones, el seguimiento de las respuestas y la comunicación de cómo se hace

frente a las consecuencias negativas¹³⁷. En este sentido, la GUÍA INTERPRETATIVA PRNU describe esta actividad como: evaluación, integración y actuación, seguimiento y comunicación¹³⁸.

El ámbito de la elaboración de estos procesos debe adaptarse a la realidad de las empresas y de los riesgos considerados, por lo que pueden establecerse tanto para el funcionamiento general de la empresa, como para aspectos puntuales o relacionados con riesgos, objeto u operaciones concretas. En el caso que se estudia, es muy probable que se debiera utilizar distintos tipos de estos procedimientos, aunque dicha complejidad exige una previa ordenación de los mismos, por criterios jerárquicos, de especialidad u otros que pudieran establecerse. El lugar más indicado para realizar esta ordenación es probablemente el Código Ético.

En cualquier caso, el procedimiento de debida diligencia “...*debe abarcar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar a través de sus propias actividades, que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales*”¹³⁹. El ámbito de los riesgos contemplados se refiere no solamente a los reales sino también los potenciales.

La efectividad y calidad de este instrumento aconseja que en el procedimiento se produzca una participación, lo más amplia posible, de los distintos interesados (trabajadores, suministradores, socios o posibles afectados), así como personas o entidades independientes de la empresa, que garanticen la objetividad y calidad del análisis (Principio 18 de los PRNU).

A partir de los datos que pueden ofrecernos tanto la declaración política como los procesos de debida diligencia, o independientemente de ellas, pueden establecerse políticas dirigidas a la corrección o incluso el fomento de los DDHH en la empresa.

Tales políticas pueden tener carácter preventivo, como es el caso de la incorporación del respeto a los DDHH desde el diseño de la actividad, de los productos y procesos, o desde las relaciones contractuales con suministradores, inversores, empleados, etc.

La utilización de mecanismos de información, evaluación y acreditación de la buena práctica de la empresa en relación con los DDHH o la RSC, de acuerdo con estándares internacionales tales como la SA8000 o la UNE-ISO 26000. Esta práctica puede, además, incorporarse como requisito o criterio de contratación con terceros promoviendo así la extensión de estas buenas prácticas.

En relación con la contratación, existen experiencias relacionadas con la estandarización de contratos y cláusulas contractuales para su aplicación en relaciones con terceros, dirigidas a garantizar el respeto a los DDHH en la actividad empresarial y previendo sanciones contractuales para su incumplimiento, reforzando así otros mecanismos de protección. Esta vía contractual permite hacer efectiva, más allá del ámbito de la propia empresa, la prevención de vulneraciones de DDHH

¹³⁷ NACIONES UNIDAS, GUÍA INTERPRETATIVA PRNU, cit. p. 36.

¹³⁸ *Ibid.*, p. 37.

¹³⁹ *Ibid.* P 37.

especialmente odiosas como puede ser el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la violencia en los centros de trabajo (acoso, mobbing, violencia de género, etc.).

Es posible adoptar también políticas activas de realización de los DDHH en el ámbito de la empresa como pueden ser todas aquéllas que favorecen la igualdad y evitan toda discriminación arbitraria (género, raza, origen social); buscan la promoción personal a través de procesos formativos que favorezcan la cualificación de los empleados.

Y por último permiten abordar problemas específicos de regiones o países específicos como se hizo en el informe original, en el que se dispensaba una especial atención a la India (protección a la mujer, guarderías infantiles, etc.).

Objetivo 3.- Contar con instrumentos eficaces, accesibles, verificables y transparentes para hacer efectiva esta responsabilidad.

Los PRNU exigen la previsión de mecanismos de garantía que aseguren el cumplimiento de las previsiones de los planes como pueden ser, instrumentos que den sostenibilidad financiera a la respuesta por vulneraciones de DDHH, establecimiento de unidades de organización con la finalidad de dar continuidad a estos compromisos, gestionarlos, y asegurar la necesaria transparencia (Comités Éticos). Además, debe establecerse un serio compromiso de respeto al ejercicio de las reclamaciones de manera que se impida la penalización a quien la ejerce.

Objetivo 4.- Plena incorporación de los instrumentos previstos en los principios operacionales.

Como ya se ha venido advirtiendo la falta de aplicación de estos instrumentos por parte de CALZA-MEJOR obliga a considerar la necesidad de utilizarlos en relación con los problemas que se han tratado en este apartado y de acuerdo con las fases previstas en el epígrafe siguiente

6.7 Elaborar una propuesta concisa de Plan de acción en derechos humanos para CALZA-MEJOR.

La propuesta se haya prácticamente diseñada desde los resultados del análisis GAP. El punto de partida es el interés de la empresa de liderar y servir de modelo en el cumplimiento de los DDHH en su actividad en general y en particular en India donde se desarrolla su actividad de producción, y en donde la protección que se les brinda es muy limitada, debe adoptar varias medidas que se apoyen las unas en las otras previniendo y erradicando las vulneraciones que se pudiesen llegar a producir. El plan de acción que CALZA-MEJOR debería adoptar constaría de las siguientes fases:

6.7.1 Fase inicial: proclamación pública de compromiso de CALZAMEJOR con los Derechos Humanos.

De acuerdo con la propia consideración de los PRNU, el paso preliminar debe consistir en la formulación del **Compromiso Público**. En este punto, y en beneficio de la mayor celeridad de la puesta en práctica del Plan, y en la medida en que esta declaración puede condicionar el resto se propone:

- 1) Realizar una declaración pública vinculante, formulado al más alto nivel de la empresa sobre el compromiso de la empresa de acuerdo con los PRNU y otras normas internacionales, afirmando la integración de tales principios en el diseño y realización de las actividades de la empresa y en sus relaciones con socios y

proveedores, afirmando las prohibiciones relacionadas con vulneraciones especialmente censurables (trabajo infantil o forzoso, maltrato laboral, discriminación por razón de género) e informando, con fechas la realización transparente de un Código de Conducta.

- 2) Incorporar al régimen institucional de la empresa el compromiso con los PRNU mediante la incorporación a los Estatutos de la sociedad matriz y de otras entidades del grupo, este compromiso mostraría la profundidad y estabilidad del mismo.
- 3) La formulación de un “Código Ético”, con participación interna y externa y sujeto a evaluación por algún organismo internacional, antes de su aprobación. Este Código debería recoger las medidas y compromisos que asumiría la empresa (al menos todos los contenidos en este punto) con el objetivo de prevenir las vulneraciones de DDHH que se pudiesen llegar a producir, respetar el cumplimiento de los DDHH en el marco de la actividad empresarial que desarrolle la empresa y remediar eficazmente las eventuales vulneraciones que se pudiesen llegar a introducir. Esta compilación de compromisos ético-empresariales se viene denominando en la práctica “Código ético”.

Una vez se disponga de este código ético, éste debe hacerse público, de forma permanente y accesible, de forma que tanto los clientes, como empresas colaboradores o potencialmente colaboradores junto con los propios empleados de la empresa puedan consultarlo. Así todos estos sujetos que interactúan con la empresa, y pueden verse perjudicados por la vulneración de DDHH por parte de la empresa en cuestión, conocerán los mecanismos concretos que la empresa tiene a su disposición para detectar, corregir y reparar las conductas causantes de dichas vulneraciones¹⁴⁰. Este Código ético debería poder ser revisado y actualizado periódicamente, así como establecer adaptaciones que permitan dar una protección lo más amplia y precisa posible a la protección que prevén los PRNU.

- 4) Asociado al Código Ético es conveniente publicar un plan de acción dirigido a detectar, evaluar, corregir las posibles violaciones en un marco de transparencia y responsabilidad, además de la puesta en funcionamiento de los instrumentos de garantía previstos en el Código Ético.

6.7.2 Mecanismos de estudio, evaluación y corrección de vulneraciones de los derechos humanos.

Es la segunda pieza de los principios operacionales de los PRNU y sirven para detectar y en su caso corregir las vulneraciones. El instrumento principal en este apartado es el de la diligencia debida, en los términos que ya se han analizado en otra parte del presente trabajo.

Parece conveniente realizar un primer análisis de carácter general en relación con el funcionamiento multinacional del grupo y de la empresa matriz, compaginado por la

¹⁴⁰ Existen diferentes y abundantes modelos de estos Códigos. Además de los citados más arriba pueden referirse. Véase, a modo de ejemplo, el Código Ético de Conducta del GRUPO NH HOTELES, S.A., “Código de Conducta del grupo NH Hoteles, S.A.”, cit.

consideración de este problema en las distintas entidades del grupo o incluso la realización de estudios específicos en ámbitos especialmente problemáticos como puede ser la actividad productiva en Asia. En cualquier caso, parece lógico que las determinaciones del proceso global tenga una jerarquía superior respecto de los realizados por empresas o ámbitos territoriales.

Los procesos de diligencia debida deben adecuarse a los PRNU y sus guías, y por las directrices dadas por otras organizaciones internacionales como es el a OCDE; además deben contar con un proceso de evaluación externa que asegure la calidad así como tener previstos los medios de evaluación de los progresos de las medidas que se acuerden como consecuencia de dicho análisis. Dichos análisis deben tener previsto un régimen de transparencia mediante la difusión de sus resultados, así como de la evaluación de su cumplimiento.

Esos procesos deberán contemplar los riesgos derivados de la actividad directa de la empresa, derivadas de su interacción con otros sujetos o en lo que involuntariamente se vea envuelto con propuestas sobre mecanismos dirigidos a interrumpir, paliar y restaurar los derechos vulnerados asumiendo en la parte que corresponda la responsabilidad sobre dicha reparación.

6.7.3 Políticas concretas en relacionadas con la actividad de la empresa.

Vinculadas a Código Ético o derivadas de los procesos de evaluación se pueden adoptar medidas concretas que permitan anticipar, profundizar o ampliar la protección de los DDHH reconocidos. En este sentido, pueden proponerse las siguientes medidas, algunas de las cuales ya están siendo utilizadas.

- 1) **Incorporación del respeto de por los derechos humanos desde el diseño** de las operaciones y productos. La complejidad y peligrosidad de las actividades comerciales ha puesto de manifiesto la insuficiencia de las medidas correctoras y la necesidad de anticipar la considerar de problemas derivados de los procesos y diseños desde su propia configuración (Privacy By Design, Security By Design). En este sentido, la empresa podría ser pionera en incorporar un nuevo estándar de incorporación de la consideración de los problemas relacionados con los DDHH desde el momento mismo del diseño, permitiendo anticipar y corregir posibles vulneraciones.
- 2) **Incorporación a los procesos de evaluación y certificación de la calidad, de normas internacionales relacionadas con el respeto a los Derechos Humanos o a la Responsabilidad Social Corporativa o empresarial**, tales como la SA8000 o la UNE-ISO 26000.
- 3) El establecimiento de **contratos estandarizados y respetuosos con los Ppios. Ruggie con todos los colaboradores de la empresa**, ya sean proveedores, distribuidores, empleados, etc. De esta manera, estaremos propiciando el aseguramiento frente a terceros de que en el desarrollo de nuestra actividad no se

producen vulneraciones de los DDHH, y si se producen dan lugar a responsabilidad contractual que se puede reclamar judicialmente¹⁴¹.

- 4) **Sanciones establecidas de manera contractual que reprueben las vulneraciones de los DDHH y establezcan incentivos en favor de aquellos colaboradores que detecten y denuncien las posibles vulneraciones que se pudieran producir.** Las sanciones podrían ir desde un despido a disminución del sueldo, etc., mientras que los incentivos podrían ir desde formación adicional para asumir más responsabilidad en la empresa, horarios más flexibles, cheques restaurante y otros incentivos como los monetarios¹⁴².
- 5) **Promoción para la creación y utilización de sindicatos:** esta medida pretende informar a los trabajadores sobre sus derechos laborales colectivos (derecho a libertad sindical y derecho a huelga, entre otros) que ostentan como trabajadores y dotarles de la información y los medios necesarios para que éstos hagan efectivos esos derechos¹⁴³.
- 6) **Prohibición de adquisición de productos o firma de contratos que incumpla la normativa internacional laboral, especialmente la relacionada con**
 - a) **trabajo infantil:** CALZA-MEJOR no suscribirá ningún contrato de trabajo con personas menores de edad (a excepción de aquéllos que al estar emancipados la Ley les permita trabajar, siempre que tengan al menos 16 años cumplidos)¹⁴⁴.
 - b) **Eliminación del trabajo forzoso:** la empresa garantizará que durante el desarrollo de su actividad no existe ninguna modalidad de trabajo forzoso ni vejatorio y, por supuesto, que cada empleado de la empresa percibe un salario

¹⁴¹ Véase, a modo de ejemplo los compromisos adquiridos en este sentido por las empresas GAS NATURAL FENOSA, "Código ético de GAS NATURAL FENOSA".(Compromiso 6, p.11) y el ACS, "Código ético de ACS." (apartado 4º, p.9).

¹⁴² Por ejemplo incentivos y sanciones a los trabajadores que no cumplen las recomendaciones sobre cumplimiento de los Derechos Humanos en WIEGO, *Recomendación del CIT sobre la transición de la economía informal a la economía formal*, (No. 204) *Resumen para las OBM*, 2015, fecha de consulta 9 junio 2017, en <http://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/CIT-Recomendacion-Resumen-OBM.pdf>. (ap. II, p. 4). Pero también sanciones e incentivos para los trabajadores que, o bien vulneren los DH de otros trabajadores o colaboradores, o bien sufran vulneraciones de los DH, como "pseudo-compensación" (en L. COMPA; J. S. VOGT, "Labor rights in the generalized system of preferences: a 20-year review", *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, vol. 22, 2000.).

¹⁴³ Véanse, a modo de ejemplos los códigos éticos de las empresas como el caso de LA CAIXA "LA CAIXA, "Código de Valores Éticos y Principios de Actuación de "la Caixa"" p.5) y MEDIASET (MEDIASET ESPAÑA, "Código ético".p.19), también la declaraciones de la empresa Adidas en relación a las quejas recibidas por parte de los sindicatos de los que sus trabajadores son afiliados (ADIDAS GROUP, "Fair Play The adidas Group Code of Conduct", cit.).

¹⁴⁴ Véanse, a modo de ejemplos, los Códigos éticos de CEPSA (CEPSA, "Código ético de proveedores de CEPSA".p.4) y GAS NATURAL FENOSA (GAS NATURAL FENOSA, "Código ético de GAS NATURAL FENOSA", cit.p.8). También el código de conducta de ASICS en relación a los mecanismos internos para erradicar el trabajo infantil en sus instalaciones y los de sus colaboradores ASICS CORPORATE, "Asics Global Code of Conduct", cit.

digno y conforme a unos criterios objetivos (calificación profesional, antigüedad, etc.) y que no se contrata con empresas que realizan estas prácticas¹⁴⁵.

- 7) **Igualdad de los trabajadores:** la empresa desarrollará un Plan de Igualdad en su fábrica que favorezca la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres mediante objetivos de integración que se fije la empresa. Igualmente, este Plan deberá contener previsiones para que no se produzca ningún otro tipo de discriminación, como por ejemplo, por motivos raciales, de origen nacional, religiosos, etc.¹⁴⁶
- 8) **Formación para trabajadores sobre sus derechos** y en particular los relacionados con el entorno laboral. La empresa, además de difundir entre los trabajadores el código ético de la empresa, impartirá mensualmente talleres de formación donde se informe a los trabajadores, en especial a los grupos de interés (mujeres e intocables) de sus DDHH y de los mecanismos para denunciar vulneraciones a los mismos aunque las vulneraciones no provengan del ámbito laboral, p.e.: prevención de riesgos laborales, higiene en el trabajo, salarios dignos, conciliación de la vida familiar con la profesional, etc.¹⁴⁷
- 9) **Otros proyectos especiales**, fundamentalmente para países en los que no hay una adecuada policía favorecedora de la igualdad.

Inauguración de una escuela – guardería para las hijas o hijos de las trabajadoras de la empresa: esta guardería estará en las instalaciones de la empresa y permitirá que los trabajadores que acudan a su puesto de trabajo dejen durante su jornada laboral a sus hijos en dicha guardería a fin de facilitar la conciliación de la vida familiar y la profesional y ahorrar gastos a la empleados. A su vez, esta medida puede servir como modelo de referencia para detectar en la región o en las empresas de la competencia vulneraciones de los DDHH de los niños. En esta guardería se formará y educará a los menores que acudan sobre

¹⁴⁵Véase, a modo de ejemplo, el código ético de la empresa GAS NATURAL FENOSA (GAS NATURAL FENOSA, “Código ético de GAS NATURAL FENOSA”, cit., p. 8); y declaraciones de la empresa Adidas en relación a un premio recibido por su posición en el ranking KnowTheChain en 2016, el reconocimiento de sus esfuerzos para erradicar el trabajo forzoso, cit.

En general puede verse el Pacto Mundial de las Naciones Unidas sobre principios laborales (OIT; THE GLOBAL COMPACT, *Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas Guía para empresas*, Ginebra, 2010, fecha de consulta 9 junio 2017, en <http://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2015/04/ppios-laborales-del-PactoMundial-guia-para-empresas.pdf>. pp. 22 a 25).

¹⁴⁶Véanse, a modo de ejemplo, los planes de igualdad propuestos por las empresas BT (BT ESPAÑA, “Plan de Igualdad BT España 2010-2013”) y COMPASS – GROUP (COMPASS GROUP ESPAÑA, “Plan de Igualdad entre mujeres y hombres”). De forma análoga el código de Conducta de ASCIS que recoge un plan de igualdad entre sus trabajadores (ASICS CORPORATE, “Asics Global Code of Conduct”, cit.).

¹⁴⁷ Puede verse, a modo de ejemplo, el código ético de IBERDROLA (art. 41 en IBERDROLA, “Código ético”, 2016, fecha de consulta 9 junio 2017, en https://www.iberdrola.com/wcorp/gc/prod/es_ES/corporativos/docs/codigo_etico.pdf); por otro lado se ha afirmado que la ética de empresa, en su p. 20 expone una serie de medidas que la empresa puede adoptar para transmitir los valores contenidos en los compromisos éticos adquiridos, entre los cuales se encuentra este. También en el código ético de ASICS, en el que se hace mención a programas de formación para sus empleados (ASICS CORPORATE, “Asics Global Code of Conduct”, cit.).

los DDHH en la empresa, combatirá el analfabetismo enseñando algo de matemáticas, idiomas, leer y escribir.¹⁴⁸

6.7.4 Mecanismos de garantía

En relación con el esquema de protección que plantean los PRNU, se propone:

- 1) Creación de **fondo de responsabilidad**, con una dotación estable sobre los costes de las operaciones de la actividad multinacional (0,25%) para hacer frente a las reparaciones derivadas de eventuales vulneraciones de DDHH e impulsar la cultura del respeto de esos Derechos en la empresa.
- 2) **Creación de un Comité ético de la empresa:** establecerá un procedimiento de denuncia sencillo y completamente anónimo, ya sea de manera presencial en el departamento correspondiente o bien mediante comunicación telemática, teléfono o correo electrónico que recoja y tramite las denuncias que se le trasladen. Esta oficina tramitará denuncias de sus trabajadores por vulneración de los DDHH en el ámbito profesional y familiar protegiendo a sus empleados de manera integral en el cumplimiento de sus DDHH. Una vez al año, este Comité emitirá un informe anual donde se recogerán los asuntos tramitados y el seguimiento y/o resultados obtenidos a lo largo de su tramitación, de ese modo la propia empresa obtendrá información directa de lo que ocurre en su empresa y pudiendo reaccionar para mejorar sus mecanismos de prevención frente a dichas vulneraciones¹⁴⁹.
- 3) **Total respeto al ejercicio de derechos:** Nos podemos encontrar en la situación en que en un momento dado los trabajadores utilicen todas las herramientas que la empresa ha ayudado a establecer en la zona para la defensa de los derechos laborales sean utilizadas en contra de la propia empresa. En este caso, no se debe tomar el ejercicio de los derechos como un ataque contra la empresa. En este caso, la empresa debe actuar de igual forma, haciendo valer sus derechos y, por tanto, iniciar unas negociaciones de buena fe, intentando solventar de la forma menos perjudicial el problema. Nunca se amenazará en trasladar a trabajadores fuera de la fábrica en concreto, o en trasladar las fábricas a otro estado, etc.
- 4) **Una Oficina de Responsabilidad Social en materia de Derechos Humanos (RSDH)** prevista para asegurar la continuidad de la atención a los DDHH en la empresa que, dotada de autonomía, estará encargada de impulsar y gestionar los procedimientos de análisis, información y control, incluidos los procedimientos de diligencia debida y las reclamaciones que puedan establecerse en materia de

¹⁴⁸ Véanse, a modo de ejemplos, la Memoria sobre RSC ACTIU BERBEGAL Y FORMAS, S.A ACTIU, "Memoria sobre Responsabilidad Social Corporativa", fecha de consulta 9 junio 2017, en <https://www.actiu.com/uploads/files/productos/certificados/codigo-etico-actiu-certificados-es.pdf>; en lo que se refiere conciliación vida laboral y familiar p.14), una de las medidas adoptadas por el GRUPO ORTIZ – cheque guardería (en G. O. ORTIZ GRUPO, "Beneficios corporativos", 2017, fecha de consulta 9 junio 2017, en <http://www.grupoortiz.com/es/rrhh/beneficioscorporativos/>.) y el Informe de Responsabilidad Corporativa PromoCaixa 2015 (PROMO CAIXA, "Informe de Responsabilidad Corporativa PromoCaixa 2015". p. 14).

¹⁴⁹ Véanse, a modo de ejemplo, los Códigos éticos de las siguientes empresas que recogen la creación de este "Comité ético": FUNDACIÓN-EMPRESA <http://www.fundacionuniversidadempresa.es/wp-content/uploads/2016/01/C%C3%B3digo-%C3%A9tico-de-la-FUE.pdf> y GRUPO FCC <http://www.fcc.es/documents/21301/154414/Codigo+Etico+FCC.pdf>.

DDHH ofreciendo la información y asistencia necesaria a los afectados por las actividades que produzcan la reclamación.

El responsable de esta oficina asiste al Comité ético y será responsable de la política de transparencia de la empresa en esta materia.

5) Una política de transparencia de acuerdo con criterios internacionales.

6.7.5 Otras medidas

- 1) **Preservación del medio ambiente:** CALZA-MEJOR se compromete a adquirir sistemas de producción más respetuosos con el medio ambiente, ya que ésta tiene acceso a la más avanzada tecnología. Mediante una buena gestión de los recursos pretende perjudicar lo menos posible el medio ambiente, con lo que conlleva a que el impacto sobre la naturaleza sea mucho menor. Debemos tener en cuenta además la no utilización de productos nocivos para el medio ambiente, cambiando productos nocivos que, muy probablemente, tengan prohibido su uso en España, por productos permitidos.
 - a) Lo que se pretende en primer lugar es el desarrollo sostenible, junto con la evitación de perjuicios mayores a la población local como puede ser la contaminación de agua, y sus efectos en la naturaleza.
 - b) El ahorro de agua es fundamental, en una doble vertiente: El despilfarro de agua y por otro lado la contaminación del agua. Si conseguimos implantar métodos de producción que ayuden al ahorro de agua y por otro lado sistemas de depuración de agua, el impacto de la actividad de la empresa será mucho menor.
- 2) Eliminación de cualquier práctica que redunde en influencia o corrupción en perjuicio ilegítimo de los países en los que se realiza la actividad.

7 CONCLUSIONES

PRIMERA. La Comunidad Internacional ha venido estableciendo unas normas mínimas de cumplimiento de DDHH para los Estados, y para las empresas, al no ser sujetos de Derecho Internacional, les ha hecho una serie de recomendaciones. De estas recomendaciones se extrae que los beneficios empresariales no deben ir por delante del cumplimiento de los DDHH, ya que anteponer los beneficios empresariales al cumplimiento de los mismos implica riesgos importantes para las empresas (sanciones económicas, falta de inversión extranjera por falta de credibilidad o sostenibilidad del negocio, imposibilidad de contratar con empresas que tengan comprometido el cumplimiento de DDHH en toda su cadena de valor, etc.).

SEGUNDA. Las empresas, en consonancia con las recomendaciones realizadas por la comunidad internacional, deben actuar durante el desarrollo de su actividad como agentes sociales que respeten y hagan respetar dentro de su ámbito de acción los DDHH de todos sus trabajadores y aquéllas otras empresas con las que colabore, independientemente del lugar donde operen. Esta obligación de las empresas debe contar en su estrategia de negocio ya que, como se ha expuesto a lo largo del presente trabajo, implican una serie de ventajas para el desarrollo de su actividad muy importantes (inversión extranjera, mejora en la reputación, sostenibilidad de negocio, etc.).

TERCERA. La empresa no puede ser la encargada de vigilar el propio cumplimiento de DDHH, para ello debe encargar a una empresa independiente que realice una auditoría pública, anual o semestralmente, sobre el cumplimiento de los DDHH durante el desarrollo de su actividad. De esta manera, la empresa podrá conocer de primera mano si las medidas tomadas para evitar las vulneraciones de DDHH son eficaces o deben modificarlas para garantizar el respeto a los DDHH y si existe algún aspecto no contemplado y que pueda vulnerar o vulnerar los DDHH de los trabajadores o colaboradores de la empresa. Y de igual forma, la empresa irá adaptándose a los cambios que se vayan sucediendo en sus distintas fases de producción y a las exigencias que el compromiso adquirido de respeto a los DDHH implica.

CUARTA. El abogado es una figura clave para poder lograr el objetivo expuesto anteriormente ya que es quien mejor puede prever las potenciales vulneraciones en las distintas acciones que pueda llevar a cabo la empresa cliente durante el desarrollo de su actividad y además está compelido a ello por sus obligaciones deontológicas (art. 1.1 del Código Deontológico de los Abogados Europeos, en adelante CDAE).

QUINTA. El conjunto de recomendaciones hechas a las empresas al respecto de la protección de los DDHH, el respeto a los mismos y al remedio de eventuales vulneraciones de dichos derechos, no son vinculantes. Es lo que se conoce como Soft law, sin embargo si las empresas se comprometen a ello y lo cumplen, deberán hacerlo no solo en sus actividades internas sino también en sus relaciones con otras empresas (proveedores, aseguradoras, distribuidores, etc.) lo que pretende producir un efecto en cadena que obligue de manera indirecta al resto de empresas a hacer lo mismo para ostentar una buena reputación empresarial transmitiendo credibilidad a la empresa y por tanto su sostenibilidad a medio y largo plazo ¹⁵⁰.

SEXTA. En relación con el presente caso, se han documentado con informes y noticias reales vulneraciones de DDHH que se suceden durante la actividad transnacional de muchas empresas del sector del calzado deportivo, en especial el trabajo infantil o forzoso, maltrato laboral, discriminación por razón de género y salarios indignos o insuficientes para el mantenimiento del trabajador. Para atajar las violaciones de estos derechos, y otros mencionados a lo largo del trabajo, hemos dictaminado un total de cuatro medidas u objetivos para no solo reducir el número o grado de vulneraciones de estos Derechos sino también mecanismos de defensa ante dichas vulneraciones y mecanismos para paliar los efectos de éstas, todo ello para convertir a CALZA-MEJOR en un referente en el respeto de los DDHH en la actividad empresarial internacional. Estos objetivos serían los siguientes:

Objetivo 1.- Implantar y asegurar el principio de pleno respeto a los DDHH, protegidos a través del PRNU, en aquéllas actividades en las que es parte la empresa.

Objetivo 2.- Alcanzar la plena realización del deber de abstención y reparación para los supuestos más comunes de vulneración de los DDHH en la actividad de las compañías multinacionales de zapato deportivo.

¹⁵⁰ A. M. OVEJERO PUENTE; FUNDACIÓN FERNANDO POMBO, *El papel del abogado en la implantación de los principios ruggie 8 buenas prácticas para abogados de negocios*, cit.

Objetivo 3.- Contar con instrumentos eficaces, accesibles, verificables y transparentes para hacer efectiva esta responsabilidad.

Objetivo 4.- Plena incorporación de los instrumentos previstos en los principios operacionales.

Estos cuatro objetivos han sido desarrollados en el punto 6.7 del presente trabajo.

En Madrid, a quince de junio de dos mil diecisiete

Agustín G. de Asís Alastrué

8 ANEXOS

Anexo I: INFORME CASO 46.

INFORME DEL CASO

Denominación del caso: Caso 46 – Principios Ruggie	Profesor clínico: Cristina Puigdengolas
Empresa beneficiaria FFP: Calza - Mejor	Nivel de Clínica: Grupo n°: 5

Alumnos que firman el trabajo y rol desempeñado en el grupo:		Fecha de envío del informe del caso: 02/10/20
Coordinador:	Agustín Asís	
Investigador:	Sandra Consuelo	
Comunicador:	Agustín Asís	
Redactor:	Miguel Bibiloni	

Consulta planteada por el beneficiario de Fundación Fernando Pombo:

Antecedentes:

La Fundación Fernando Pombo (en adelante “**FFP**” o la “**Fundación**”) nace con la misión de impulsar en la abogacía el compromiso con los derechos de los más desfavorecidos. <http://www.fundacionpombo.org/>

De conformidad con el **artículo 3** de sus estatutos fundacionales: Son fines de la Fundación los siguientes:

a) La defensa y promoción de la justicia y del Estado de derecho.

b) la defensa y promoción de los derechos humanos y los valores democráticos, tanto en el ámbito nacional como internacional.

c) La contribución al fomento, desarrollo y mejora del derecho de defensa y del ejercicio de la abogacía.

d) El fomento y difusión de aquellos valores que contribuyen al desarrollo integral de la persona, como son educación, formación, deporte, cultura, competencia, solidaridad, igualdad y creatividad en sus distintas manifestaciones.

Para la consecución de su misión y sus fines, la FFP desarrolla sus actuaciones en el ámbito jurídico atendiendo, por un lado, a entidades sociales y a colectivos específicos de especial vulnerabilidad, y, por otro, **promoviendo los derechos humanos, la ética empresarial y la sostenibilidad en el mundo empresarial y especialmente en el sector de la abogacía.**

En esta línea, la FFP lanzó en 2013 el proyecto «Derechos Humanos y empresa: el papel de la abogacía», una iniciativa pionera en el mundo, cuyo objetivo consiste en concienciar y llamar a la acción a la abogacía de los negocios que asesora al mundo empresarial para liderar, como motor de transformación social, unas actividades mercantiles que reviertan en un mundo más sostenible y respetuoso con los derechos humanos.

Esta iniciativa de la FFP tiene su origen en los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos (en adelante **Principios Ruggie**) aprobados por el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas en 2011, y que constituyen la piedra angular de la estrategia de NU sobre el respeto y la protección por parte de las empresas de los derechos humanos. Dichos principios ponen en práctica las directrices generales o marco general de actuación de las propias NU para “Proteger, Respetar y Remediar” que fue aprobado en 2008 por el Consejo de Derechos Humanos.

Los Principios Ruggie son creados, pues, con el designio de ser palanca de cambio en un mundo cada vez más globalizado, donde las empresas tienen cada vez un papel más relevante en el avance de las sociedades.

La Fundación identificó en estos principios una gran oportunidad para impulsar una iniciativa única y novedosa en el sector de la abogacía de los negocios: embarcar a los abogados de negocio en el desarrollo e implementación de estos principios, como verdaderos agentes transformadores, capaces de guiar a las empresas hacia un futuro ética y socialmente sostenible basado en el respeto y protección de los derechos humanos.

De este modo, la FFP se adelanta a la abogacía del futuro, facilitando a los abogados la comprensión e incorporación de estos principios a su día a día en su asesoramiento jurídico a empresas, sobre todo en países, que como el nuestro, pertenecen a los llamados sistemas de “civil law” o Derecho Europeo Continental regidos por el Imperio de la Ley frente a los países de “common law” o cultura de Derecho Consuetudinario regidos por normativa no necesariamente incorporada siempre al Derecho Positivo, países de tradición anglosajona.

Son objetivos específicos del proyecto:

- i) Sensibilizar al sector de la abogacía y al mundo empresarial sobre la importancia de los derechos humanos en el marco de los negocios.
- ii) Ayudar a los abogados a entender la filosofía que subyace en los Principios Ruggie y las obligaciones que dicho marco regulatorio implica para las empresas y los negocios internacionales y su propio papel de asesor jurídico.
- iii) Crear una comunidad de abogados interesados y sensibilizados en materia de derechos humanos y empresas: grupo de expertos.
- iv) Crear una comunidad de empresas transnacionales que implementen los Principios Ruggie para el respeto y promoción de los derechos humanos en su actividad empresarial dondequiera que operen y cualquiera que sea su mercado y su tamaño.

La Fundación, a través de esta iniciativa realizando actividades específicas de estudio, investigación, colaboración, formación y sensibilización para concienciar a la abogacía de negocios y facilitar su especialización en materia de derechos humanos, que les permita prestar un asesoramiento completo en esta materia a empresas.

Fruto de la labor realizada por la Fundación en este ámbito, la iniciativa recibió en 2015 una mención especial en el Financial Times Innovative Lawyers Report – Europe, como programa jurídico innovador en Responsabilidad Social.

Descripción del caso:

Dentro del objetivo iv) anterior, la Fundación prepara en estos momentos una oferta formativa completa para empresas, con y/o sin conocimiento sobre los Principios Ruggie y pide el apoyo de la Clínica Jurídica en el cometido de estructurar un “business case” que permita contextualizar a la realidad de los derechos humanos, a una empresa concreta con una actividad concreta, que opera en un mercado concreto.

La FFP propone a los alumnos el siguiente caso práctico:

La empresa multinacional española CALZA-MEJOR, que tiene como principal actividad la comercialización de calzado deportivo, quiere ser una empresa pionera en el respeto de los derechos humanos y como primer paso ha solicitado un informe sobre su impacto en los derechos humanos a la FFP.

CALZA-MEJOR ha experimentado un gran crecimiento de sus ventas en los últimos años y es en la actualidad una de las marcas de calzado deportivo más conocidas y con mejor reputación en este sector a nivel mundial.

CALZA-MEJOR tiene su matriz en la ciudad de Madrid y, como la mayoría de las grandes multinacionales del sector, tiene externalizado la fabricación del calzado deportivo en India, desde donde se distribuyen para su venta a Europa y a EE.UU.

CALZA-MEJOR vende directamente en sus tiendas bajo su propia marca en todos los países del mundo salvo en EE.UU., donde CALZA-MEJOR ha establecido acuerdos con distribuidores exclusivos que venden también los zapatos en tiendas multimarca.

Objetivo:

Reflexionar sobre las etapas más importantes de la implementación de un sistema de gestión de los Derechos Humanos dentro de una organización empresarial con el fin de prevenir violaciones de los derechos humanos, a través de un diagnóstico previo de una hipotética multinacional.

Qué se pide a los alumnos/as:

Los estudiantes deben contestar a las siguientes preguntas (sirven como ejemplo a título ilustrativo no exhaustivo) en su análisis:

1.- Identificar las posibles violaciones de los derechos humanos que se pueden dar en las distintas fases de actividad de una multinacional dedicada al calzado deportivo: producción-fabricación-transporte-comercialización.

Implantación de la actividad: cuando una multinacional instaura una planta de fabricación suele requerir múltiples recursos, y en gran cantidad (también recursos humanos). Antes de instalarse es necesario hacer una investigación sobre el impacto en el medio local. Ya que de no hacerlo se podría contaminar el medio ambiente, crear desigualdades sociales por riqueza de un sector de la sociedad, aprovecharse de las existentes desigualdades sociales para recortar costes en la producción, consumo descontrolado de recursos de una determinada zona sin sostenibilidad en su producción, adquisición de recursos necesarios para iniciar la actividad de proveedores que infringen los derechos humanos (explotación infantil, esclavitud, trabajos forzosos, etc.). Muchas veces el que primero vulnera los derechos

fundamentales es el propio país donde se va instalar la actividad y no pocas empresas se aprovechan para actuar de manera ilícita amparándose en su no sujeción al Derecho Internacional.

Producción: durante esta fase, con el pretexto de recortar costes aprovechando la coyuntura social y legal del lugar donde se instale la empresa, pueden emplear a niños (explotación infantil), pueden darse incluso trabajos forzosos, vulneración de los derechos de los trabajadores (discriminación de género, salarios desiguales, jornadas laborales indignas), inseguridad de los trabajadores durante su jornada laboral (riesgos laborales, falta de higiene, etc.). También puede ocurrir que la empresa contrate con proveedores que tengan precios muy bajos, conseguidos reduciendo los costes aprovechando las vulneraciones antes descritas, contratar con esta clase de proveedores también sería ser cómplice de la vulneración de dichos derechos fundamentales. De igual modo ocurriría con los inversores (proveedores de capital), si el dinero invertido proviene de actividades ilícitas (como por ejemplo el narcotráfico) también sería ser cómplice de los delitos cometidos por aquéllos.

Fabricación: en esta fase de la actividad empresarial podrían darse todas las cuestiones expuestas en el punto anterior aplicadas a la fase de fabricación, salvo la de los proveedores quienes, se supone, ya no intervienen. Importante es señalar en esta fase de la actividad la más que regular vulneración de grandes empresas a los derechos de asociación y sindicales de los trabajadores (derecho a huelga, derecho a representación sindical, pertenencia a un sindicato, etc.).

Transporte: en la fase de transporte de la mercancía, se podrían darse las mismas vulneraciones de la anterior fase (fabricación), sin embargo resaltaría aquí la seguridad de los trabajadores (rutas seguras, medios adecuados y en buen estado, licencias oportunas, etc.).

Comercialización: en esta fase de la actividad empresarial, a parte de los derechos fundamentales de los trabajadores antes citados (discriminación de género, salarios desiguales, jornadas laborales indignas, riesgos laborales, falta salubridad e higiene en el trabajo, salarios indignos, etc.), no habría otra vulneración posible. Salvo la que pudieran reflejar los precios, como se mencionaba antes para el caso de proveedores, si el bajo precio es debido a la disminución de costes de fabricación por vulneraciones de derechos fundamentales, también se estará siendo cómplice de dichas vulneraciones.

2.- Describir qué posibles violaciones específicas de derechos humanos se pueden dar en el sector de referencia. Buscar ejemplos reales concretos.

Los desglosamos por grupos vulnerables:

- **Mujeres:** Aunque en 2014 se denunciaron casi 322.000 delitos contra mujeres, incluidos más de 37.000 casos de violación, el estigma y la discriminación por parte de la policía y de las autoridades seguían disuadiendo a las mujeres de denunciar la violencia sexual. La mayoría de los estados seguían careciendo de procedimientos operativos normalizados para que la policía tratara los casos de violencia contra las mujeres.

En más del 86 % de los casos de violación denunciados, las sobrevivientes conocían a los presuntos perpetradores. Según las estadísticas publicadas en agosto, en 2014

se denunciaron casi 123.000 casos de crueldad a manos de esposos o familiares. En marzo, el gobierno central anunció que estaba estudiando la posibilidad de permitir la retirada de las denuncias de crueldad si las partes alcanzaban un acuerdo

Derechos vulnerados: violencia de género (ámbito familiar y laboral), dignidad, derechos laborales (sobre todo prevención de riesgos en el trabajo).

- Niñ@s que no tienen edad para trabajar: El requisito legal de que las escuelas privadas reservaran en el primer curso el 25 % de las plazas a niños y niñas de familias desfavorecidas seguía aplicándose de forma deficiente. Los niños y niñas dalits y adivasis continuaban siendo discriminados.

En mayo, el Consejo de Ministros aprobó varias enmiendas a las leyes sobre trabajo infantil que prohibían el empleo de menores de 14 años. Las enmiendas excluían a los que trabajasen en empresas familiares o en la industria del espectáculo, lo que, según los activistas, fomentaría el trabajo infantil y afectaría desproporcionadamente a los menores de grupos marginados y a las niñas.

- Intocables (sistema de castas): Se tuvo constancia de incidentes de violencia contra dalits y adivasis en varios estados, como Uttar Pradesh, Bihar, Karnataka y Tamil Nadu. Según unas estadísticas publicadas en agosto, en 2014 se denunciaron más de 47.000 delitos contra miembros de las Castas Reconocidas y más de 11.000 delitos contra miembros de las Tribus Reconocidas. En octubre, dos menores dalits murieron abrasados en un incendio intencionado cerca de Delhi, presuntamente provocado por hombres de casta dominante.

En julio, un censo oficial reveló que más de 180.000 familias trabajaban en la limpieza manual de letrinas (limpieza de residuos humanos que realizaban sobre todo los dalits). Según los activistas la cifra real era superior.

Las castas dominantes siguen usando la violencia sexual contra mujeres y niñas dalits y adivasis

Derechos vulnerados: integridad física y psicológica, dignidad, sanidad, higiene, educación, derechos laborales.

Trabajadores en el ámbito laboral: Los trabajadores abocados a las tareas diarias registran condiciones cercanas a la esclavitud. Esto se debe mayormente a las pésimas condiciones de seguridad, que desembocan en la muerte de muchos trabajadores por enfermedades infecciosas, picaduras de serpientes, accidentes laborales, desnutrición e incluso intoxicaciones por el contacto con las sustancias contaminantes.

La fabricación de los zapatos se realiza posteriormente en China, Indonesia o Vietnam (India también podría incluirse) en la mayor parte de los casos, en localizaciones en las cuales las condiciones de trabajo también son degradantes para el ser humano.

En estos países muchas veces no hay sindicatos, la huelga se reprime con violencia y no existen organismos para negociar de manera colectiva con la empresa.

Derechos vulnerados: derecho de negociación colectiva, dignidad en el trabajo, seguridad en el trabajo, integridad psicológica, salubridad en el trabajo.

Medio ambiente: las pieles utilizadas se tratan en mayor medida en la India, donde son curtidas empleando sustancias químicas y metales pesados que contaminan directamente el suelo y el agua del lugar vertiendo sus desechos de una forma totalmente irresponsable. Otro dato de vital importancia es que cada par de zapatos produce 23.3 Kg de CO₂ (de media).

El impacto ambiental que puede producir la actividad que se desea estudiar también incluye el impacto que provoca la obtención de materias primas por parte de los proveedores. Por ejemplo, en la Amazonia se queman terrenos de selva con alto valor ecológico y gran biodiversidad para ampliar la superficie de pastos de las cabezas de ganado de donde se obtienen los cueros para la fabricación de zapatos.

FUENTES: www.es.amnesty.org ; www.ecogestos.com ; ropalimpia.org

3.- “GAP analysis” en materia de derechos humanos: políticas, contratación, procedimientos operativos, términos de contrato, códigos de conducta, procesos de diligencia debida, formación del personal, programas de ética, incentivos, denuncia de irregularidades, mecanismos de denuncia ... etc.

Se nos pide realizar un GAP análisis en materia de derechos humanos. Se trata de analizar en qué medida la empresa cumple con los Principios Ruggie. Para este punto en principio necesitaríamos datos e información de la empresa CALZA-MEJOR, pero voy a tratarlo en función a lo que podría hacer CALZA-MEJOR para cumplir con dichos principios.

- **Política.** En relación a este punto, CALZA-MEJOR debería establecer un compromiso político de carácter público, es decir mediante una carta redactada por los directivos de la empresa en el que se comprometan a respetar los derechos humanos y en caso de vulneración, las medidas empleadas para repararlo. El compromiso puede estar incluido dentro de las políticas de la empresa recogidas en la página web de la empresa o en un cartel en el establecimiento comercial.
- **Contratación.** Para que CALZA-MEJOR cumpla y respeto los derechos humanos en sus contratos o acuerdos, puede hacerlo a través de la incorporación de cláusulas en las que tenga en cuenta los derechos que pueden verse vulnerados, o en su caso, evitar que los efectos de esa contratación pudieran perjudicar a dichos derechos.
- **Procedimientos operativos.** CALZA MEJOR ha de disponer de un departamento de control interno que asegure el cumplimiento de los principios ruggie o el compromiso político.

Este departamento se ocupará de que las operaciones de la empresa se hagan con el máximo respeto hacia los derechos humanos y que la producción del calzado se lleve a cabo cumpliendo las disposiciones de las UNGP's así como con el compromiso político y los códigos de conducta.

Mediante una evaluación continua, estudios y redacción de informes sobre el nivel de cumplimiento de CALZA-MEJOR con las normas y principios sobre derechos humanos, para que pueda ser conocido por el mercado y todos aquellos que se relacionan con la empresa.

- **Términos de contrato.** En los contratos de CALZA-MEJOR con terceros, para garantizar el respeto de los derechos humanos, deben incentivar a la parte contratante para que respeten los derechos humanos.
- **Códigos de conducta.** Para el respeto de los derechos humanos y que los terceros que contraten con CALZA-MEJOR o los clientes tengan conocimiento del mismo, la empresa ha de incorporar un código ético en el que tengan por prioridad el cumplimiento de los principios ruggie y el respeto de los derechos humanos en sus operaciones y relaciones con terceros.
- **Procesos de diligencia debida.** Creación de un departamento de gestión del riesgo que se ocupe de gestionar los riesgos que entraña la actividad de CALZA-MEJOR en los DD.HH.

En base a ello, este departamento se encargará de evaluar los impactos que la actividad puede generar para los derechos¹⁵¹, medidas que adoptará la empresa, comunicación de los esfuerzos de la empresa por respetar estos derechos, así como los mecanismos que tiene la empresa para denunciar en caso de que se produzca una violación de los derechos humanos.

- Impactos de la actividad en los derechos humanos: derechos de los trabajadores, a la igualdad, salud e higiene, seguridad, medioambiente, etc....
- Medidas en respuesta a los impactos: diálogos, mesa redonda sobre cuestiones de derechos humanos y empresa, formaciones, etc...
- Comunicación de los esfuerzos de respetar los derechos humanos: a través de la publicación del escrito de compromiso, códigos de conducta, etc...

Todo eso debe ir en un informe que redactará el departamento de gestión de riesgos, en los cuáles se explicará el nivel de cumplimiento de los principios ruggie y del respeto de los derechos humanos por parte de CALZA-MEJOR.

- **Formación del personal y programas de ética.** Se incorporan dentro del informe del proceso de diligencia debida.
- **Incentivos.** Incluidos en los términos del contrato entre la empresa y las partes contratantes para de este modo hacer cumplir a la contratante con los derechos humanos. De esta manera la empresa promueve al respeto de los derechos humanos en sus operaciones con terceros.

¹⁵¹Artículo 17. "Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos. Este proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas." Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas,

John Ruggie.

- **Denuncia de irregularidades y mecanismos de denuncia.**

Las irregularidades pueden denunciarse por la misma empresa mediante mecanismos de reclamación a nivel operacional para los posibles afectados por actividades empresariales o por el Estado mediante los mecanismos legítimos.

Los mecanismos empleados por el estado son:

- *Mecanismos judiciales estatales. Llevadas a cabo en los Estados donde se produce la violación (en este caso en India, EE.UU o en España), la denuncia se realiza ante la jurisdicción de uno de los Estados citados.*
- *Mecanismo extrajudiciales estatales (Han de ser eficaces), métodos extrajudiciales válidos en India, España y EE.UU dependiendo del lugar donde se haya producido la violación.*
- *Mecanismos de reclamación no estatales. Incluye los mecanismos administrados por una empresa por sí sola o juntamente con las partes interesadas, por una asociación económica o por un grupo multilateral de partes interesadas.*

4.- Elaborar una propuesta concisa de Plan de acción en derechos humanos para CALZA-MEJOR.

- **Proclamación pública del código de conducta, valores y objetivos:** (“Llegar a la mayor parte del mercado posible con un producto a un precio competitivo y justo protegiendo siempre los derechos humanos y respetando el medio ambiente” ¿? Este sería un posible “lema”). Dentro de este punto habría varios puntos:
 - Contratos estandarizados y respetuosos con los Ppios. Ruggie donde se respeten los derechos de los trabajadores y no haya discriminación de ningún tipo (hombres, mujeres, castas) – vamos a intentar conseguir un modelo de la Organización Internacional de los Trabajadores.
 - Sanciones establecidas de manera contractual que reprueben las vulneraciones de los derechos humanos durante la actividad de la empresa (disminución del sueldo, despido, etc.). De igual modo, cuando se protejan o se denuncien vulneraciones de los DDHH se otorgarán incentivos.
 - Redactar y difundir entre los trabajadores unos programas de ética que informen sobre los DDHH con especial relevancia en el ámbito laboral y los medios para denunciar cualquier vulneración de los mismos (ya sea en el ámbito laboral o en otros).
- **Creación de una oficina o departamento en las instalaciones de la empresa que recoja y tramite las denuncias por vulneración de DDHH:** esta oficina tendrá mecanismos también para denunciar de manera anónima (buzón, teléfono, persona directa, correo electrónico). Esta oficina tramitará denuncias de sus trabajadores por vulneración de los DDHH en el ámbito profesional y familiar

- **Programas de formación:** con programas especializados según los grupos a los que vayan dirigidos (intocables – más incidencia en sensibilización sobre igualdad, formación en actividades relacionadas con la empresa, etc., educación, higiene; mujeres – educación, higiene, sanidad, enseñanza).
- **Inauguración de una escuela – guardería para l@s hij@s de l@s trabajadores de la empresa:** (tendencia muy asentada en los países del Norte de Europa) podrán acudir durante la jornada laboral de su padre/madre para formarse (leer, escribir, matemáticas, idioma, DDHH) estando en un entorno de igualdad, seguridad y educacional (no laboral), con el objeto de adquirir una educación básica y fundamental para el desarrollo humano.
- **Dotación para ofrecer una comida/desayuno al día a sus trabajadores:** para favorecer la salud y lazos sociales entre los trabajadores de la empresa (también l@s niñ@s de la escuela - guardería). De tal forma se ofrece la posibilidad y al alcance de los más vulnerables de una dieta sana evitando la desnutrición, sobretodo en menores, y por tanto, ayudarles al desarrollo y crecimiento óptimos y combatiendo la desnutrición en zonas sensibles como la India.
- **Supervisión de cumplimiento de medidas:** Trimestralmente se informará sobre los expedientes gestionados por la oficina de denuncia, se revisarán las condiciones de los trabajadores, las instalaciones, medidas de seguridad en el trabajo y que efectivamente se respetan los DDHH durante la actividad de la empresa.
- **Promoción para la creación y utilización de sindicatos:** Se pretende inculcar a los trabajadores a que defiendan sus derechos, para ello, en jornadas de formación de personal se pretende abordar este tema, haciendo mención a los sindicatos, dando la posibilidad de afiliarse a ellos o a constituirlos. Además, se pretende que desde el principio se organicen en sindicatos y poder aspirar mediante negociaciones constructivas a mejorar sus condiciones de empleo, mediante estas negociaciones la empresa será conocedora de posibles defectos a mejorar, o erradicar conductas que puedan suponer un peligro para los derechos humanos.

Cooperará ante todo a la consecución de los objetivos de los sindicatos, dando a conocer los objetivos propuestos, los alcanzados, expectativas de futuro, así como de los resultados de la empresa.

En este punto podemos decir que CALZA-MEJOR empleará a personal local, ofreciéndoles la preparación adecuada para el desarrollo de las actividades encomendadas así como posteriores cursos de capacitación y especialización, ofreciendo una formación constante además de la correspondiente evolución dentro de la empresa.

- **Abolición del trabajo infantil:** La propia empresa a iniciativa propia se abstendrá de encomendar trabajo a menores de edad laboral. Por tanto, el departamento de recursos humanos, velará para evitar cualquier tipo de trabajo infantil, atendiendo muy probablemente al cambio de identidad haciéndose pasar los aspirantes a un puesto de trabajo por mayores de edad cuando no tienen edad para trabajar.

- **Eliminación trabajo forzoso:** La política de la empresa CALZA-MEJOR está encaminada a erradicar cualquier tipo de trabajo forzoso. En este sentido el trabajo será siempre remunerado, haciendo de los sindicatos una herramienta de denuncia de situaciones de este tipo.
- **Igualdad de los trabajadores:** La no discriminación en el ámbito laboral o profesional por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, o por cualquier otra circunstancia, a menos que las prácticas selectivas respecto a las características del trabajador favorezcan las políticas públicas establecidas que promuevan, de forma expresa, una mayor igualdad de oportunidades laborales, o que dichas prácticas respondan a los requisitos inherentes a un puesto de trabajo.
- **Normas laborales:** Se pretende extrapolar las normas de empleo y relaciones laborales que rigen en España en la India, por tanto, las normas sobre dichas materias que rigen en España donde radica la sede de CALZA-MEJOR se aplicarían en la India donde CALZA-MEJOR ejerce gran influencia. Estas normas se entiende que son mucho más beneficiosas que las que regirán en la India, unido al hecho de que CALZA-MEJOR realizará un estricto control sobre la protección de derechos humanos en la India pero también sobre la aplicabilidad de las normas que rigen las relaciones laborales, evitando la violación de derechos laborales.
- **Medidas empresariales:** En el caso de que la empresa deba tomar decisiones adversas como cierre de una fábrica o despidos colectivos, cooperará activamente con los representantes de sus trabajadores, si fuera el caso también con la autoridad correspondiente siempre intentando atenuar lo máximo posible tales efectos.

Total respeto al ejercicio de derechos: Nos podemos encontrar en la situación en que en un momento dado los trabajadores utilicen todas las herramientas que la empresa ha ayudado a establecer en la zona para la defensa de los derechos laborales sean utilizada en contra de la propia empresa. En este caso, no se debe tomar el ejercicio de los derechos como un ataque contra la empresa. En este caso, la empresa debe actuar de igual forma, haciendo valer sus derechos, y por tanto, iniciar unas negociaciones de buena fe, intentando solventar de la forma menos perjudicial el problema. Nunca, se amenazara en trasladar a trabajadores fuera de la fábrica en concreto, o en trasladar las fábricas a otro estado, etc.

Preservación del medio ambiente: CALZA-MEJOR se compromete a adquirir sistemas de producción más respetuosos con el medio ambiente, ya que esta tiene acceso a la más avanzada tecnología. Mediante una buena gestión de los recursos pretende perjudicar lo menos posible el medio ambiente, con lo que conlleva a que el impacto sobre la naturaleza sea mucho menor.

Debemos tener en cuenta además la no utilización de productos nocivos para el medio ambiente, cambiando productos nocivos que muy probablemente en España está prohibido su uso por productos permitidos.

Lo que se pretende en primer lugar es el desarrollo sostenible, junto con la evitación de perjuicios mayores a la población local como puede ser la contaminación de agua, y sus efectos a la naturaleza.

El ahorro de agua es fundamental, en una doble vertiente: El despilfarro de agua y por otro lado la contaminación del agua. Si conseguimos implantar métodos de producción que ayuden al ahorro de agua y por otro lado sistemas de depuración de agua, el impacto de la actividad de la empresa será mucho menor.

MECANISMO CONTROL INTERNO:

Atendiendo a estos principios y en la responsabilidad asumida de las empresas de respetar los derechos humanos, que no debemos olvidar que es una norma de carácter mundial aplicable a todas ellas independientemente del lugar donde operen, se establece un plan de actuación para la salvaguarda de los derechos humanos, con el objeto de identificar, prevenir, mitigar y reparar en su caso las consecuencias negativas de su actividad o de aquellos casos que hubiera ayudado a generar. Debido a estos motivos se debe concretar un plan para hacer posible que los compromisos adoptados por la empresa se cumplan, en ese sentido se establecen unas pautas a seguir:

1.-DECLARACION POLITICA: Un paso elemental para consolidar el compromiso en el respeto de los derechos humanos es la publicación y divulgación de una declaración política de la empresa CALZA-MEJOR, aprobada por el nivel directivo más alto de la empresa.

2.- CREACION DEPARTAMENTO ACCION:

Con el objeto de identificar, prevenir, y remediar violaciones presentes y futuras se crea el Departamento de Acción. Este departamento tendrá como objeto localizar cualquier tipo de agresión a cualquier derecho fundamental, atendiendo no solo a las denuncias de los trabajadores o cualquier ciudadano sino mediante el esfuerzo de los integrantes del mismo en detectar cualquier violación, teniendo en cuenta que el miedo infundado a los propios trabajadores haría inviable que estos procedieran a poner en conocimiento de los hechos y menos aún colaborar con el departamento encargado de la investigación.

¿Cómo se instaura en la propia empresa un sistema eficaz contra las violaciones de los derechos humanos

1.- Publicidad: Se trata de una publicidad interna, es decir, lo que se pretende es que los trabajadores actuales y futuros tengan conocimiento de la existencia del departamento de Acción, las funciones del mismo y el modo de proceder ante la violación de derechos humanos.

2.- Trato: Se pretende que el departamento de acción no sea un elemento distante, superior, desconocido por parte de los trabajadores, sino más bien todo lo contrario. El departamento de acción estará constituido por miembros que se darán a conocer en las instalaciones, haciendo las presentaciones para aquellos trabajadores que se integren en la empresa y charlas o entrevistas amenas con trabajadores en las instalaciones. Existirá en la

empresa una oficina permanente, no obstante, personal del departamento con sede en Madrid viajará a la India para ejercer este control. Lo que se pretende es que personal no residente en la India y que por tanto no influenciado por las presiones que pueda sufrir de otros empresarios, capataces, etc. Contraste la información obtenida de los responsables del departamento con sede en la India y por tanto se implantaría un doble filtro.

A pesar de ello, sí que en ocasiones resultará necesario que el departamento de acción realice su trabajo de forma discreta, se trata de aquellas relaciones con terceras empresas que se tenga conocimiento o sospechas de que con la acción de CALZA-MEJOR se están violando derechos de forma indirecta, lo que interesa es confirmar estas sospechas y poner fin a la relación si estas son confirmadas.

3.- Procedimiento: Se debe establecer un procedimiento para evitar cualquier perjuicio a los derechos fundamentales, pero también para evitar cualquier escándalo derivado de estas violaciones ya que una empresa que ha publicado una declaración política comprometiéndose a respetar los derechos humanos no puede asumir el riesgo de tales hechos.

Cabe distinguir un proceso para la identificación de potenciales violaciones, un proceso para combatir las actuales y evitar las futuras.

El inicio será posiblemente lo más difícil, ya que una vez establecido un proceso y consigamos consolidarlo será mucho más fácil para todos.

IMPACTO MEDIDAS ADOPTADAS:

El impacto de todas estas medidas en la sede de la India tendrá grandes consecuencias positivas:

En cuanto a las relaciones laborales significará que será la empresa un referente local, esta política incide directamente sobre las personas y por tanto, en un espacio de tiempo corto estas relaciones laborales que rigen en la empresa CALZA-MEJOR la mayor parte de la población de la zona se habrá hecho eco. De tal forma, que muy probablemente otros empresarios se vean obligados a implantar medidas como las que rigen en CALZA-MEJOR.

Referente a los sistemas de protección de derechos humanos, como las denuncias, los mecanismos de acción, de detección y reparación también serán un punto a favor para el resto de población de la zona. Partiendo de la idea que en CALZA-MEJOR la vulneración de derechos está totalmente erradicada, siendo conocedor de la situación de trabajadores vulnerables de otras empresas, que sufren las consecuencias de decisiones de empresarios sin escrúpulos podría incluso el departamento de acción de CALZA-MEJOR hacerse eco de vulneraciones surgidas en otras empresas. De esta forma, CALZA-MEJOR podría poner en conocimiento a la autoridad competente de situaciones irregulares de otras empresas.

La puesta en práctica de un sistema de gestión medioambiental puede ofrecer beneficios económicos a las empresas, a través de la reducción de los costos operativos y de seguros, mayor eficiencia en la conservación de energía y

recursos, la disminución de cargas de responsabilidad y de cumplimiento de normas, la mejora en el acceso al capital y a las capacidades, mayor satisfacción de los clientes y mejores relaciones con la comunidad y los ciudadanos.

BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA

Carta Internacional de los Derechos Humanos.

Amnistía Internacional: www.es.amnesty.org

www.ecogestos.com

ropalimpia.org

Anexo II. CASO 48

ÍNDICE

I. EXPOSICIÓN DEL SUPUESTO DE HECHO

II. DETERMINACIÓN DEL MARCO LEGAL

III. IDENTIFICACIÓN DE LAS CUESTIONES PLANTEADAS POR EL CLIENTE Y OTRAS QUE PUDIERAN RESULTAR DE INTERÉS

I. EXPOSICIÓN DEL SUPUESTO DE HECHO

El ser humano está avanzando, tecnológicamente, muy rápido. Sin embargo, este proceso no se ha visto acompañado por la seguridad que le brinda el Derecho a esas ideas que han sido causa del progreso, no solo en lo que se refiere a seguridad legal sino también económica.

Los medios tecnológicos que han surgido en el último siglo no solo han dado lugar a una gran variedad de modalidades de transmisión de la información, sino también a un gran desarrollo de la normativa de propiedad intelectual y protección de datos de

carácter personal debido a la necesidad de proteger los derechos de las personas objeto de protección en ambas materias.

En el caso que nos brinda la fundación será de obligada observancia el tratamiento de datos de carácter personal así como el respeto a los derechos de autor que se generarán por la producción del programa de *Radio Pelona* ya que el autor de dicho programa será el único que podrá decidir sobre el uso de las grabaciones realizadas y los datos personales que sean cedidos a la fundación podrán ser modificados e incluso eliminados para aquellos usos que los afectados (menores enfermos y sus representantes legales) estimen conveniente .

Una buena o mala gestión de los derechos de propiedad intelectual y la protección de datos de carácter personal influirá de manera determinante en el éxito o fracaso de esta iniciativa.

Mismo papel determinante en dicha iniciativa tendrá el hecho de una eficaz regulación en materia de voluntariado, para dotar de un marco jurídico garantista al ejercicio de esta actividad, que se posiciona como esencial en el marco de una ONG como la Fundación “*Uno entre Cien Mil*”.

Tras la imperiosa necesidad demandada por diversos sectores de la sociedad en general, y del voluntariado en particular, finalmente se ha promulgado una Ley del Voluntariado acorde con la realidad social del momento y que suple las carencias de su antecesora: **la Ley 45/2015, de 14 de octubre.**

Estas demandas apuntaban, y aún hoy día en cierta medida apuntan, en tanto que debe asentarse el nuevo texto normativo mediante una implantación progresiva, a cuestiones tales como la clara diferenciación entre los distintos sectores de la acción de voluntariado y el ámbito de actuación de cada uno de ellos; la relación entre el trabajo por cuenta ajena y la acción voluntaria, en cuanto que un solapamiento de ambas dedicaciones puede ocasionar un fraude de Ley por contravenir las reglas de las incompatibilidades (en la actual Ley del Voluntariado se desarrolla esta importante cuestión de manera mucho más completa de lo que se hacía en su antecesora); una mayor delimitación del concepto de voluntario y de voluntariado; etc.

Se echa de menos, no obstante, que la nueva Ley del Voluntariado no haya tratado más en profundidad cuestiones que durante la vigencia de su antecesora estaban pendientes de desarrollo, como es el caso del seguro obligatorio por enfermedad y accidente que debe suscribir la entidad de voluntariado para la cobertura del personal voluntario, en tanto en cuanto en la anterior Ley del Voluntariado se dejaba constancia de la necesidad de un desarrollo reglamentario de tal cuestión, siendo ésta una previsión que en la actual normativa se ha eliminado sin que, sin embargo, haya dejado de ser necesario tal desarrollo, en la medida en que son las entidades aseguradoras las que ostentan libertad para cubrir abordarlo.

Otras cuestiones importantes en torno al voluntariado, y que trataremos en el desarrollo del presente dictamen, son las que apuntan al régimen fiscal de estas entidades, y que se vertebran por la **Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo**. Especial incidencia haremos en el cuestionamiento de si la persona del voluntario incurre en algún caso en el deber legal de tributar por su actividad de voluntariado.

La **Leucemia** es una enfermedad grave que representa **más del treinta por ciento del cáncer infantil diagnosticado en España**, con más de trescientos casos al año sólo en nuestro país. Las cifras son duras pero muy elocuentes: dos de cada diez niños siguen sin tener ninguna esperanza porque no se han producido avances clínicos desde hace años.

Los avances contra la enfermedad son muy difíciles, caros y excepcionales, porque sólo tienen un camino: la ciencia y la investigación médica. Investigar es avanzar, porque los avances solo llegan a través de la investigación que se convierte en la Esperanza de los pacientes y de sus familias.

La **Fundación “Uno Entre Cien Mil”**, es la única **ONG** en España que **dedica la totalidad de los beneficios** obtenidos a través de sus actividades a un proyecto anual de **investigación** contra la enfermedad.

Para conseguir esos beneficios que se invierten al cien por cien en sus fines, la Fundación ha hecho a lo largo de los años un importante **esfuerzo en el diseño y desarrollo de proyectos innovadores** y diferentes, que buscan otorgar un valor añadido a sus actividades.

“Uno Entre Cien Mil” ha puesto especial cuidado en la programación de sus actividades, que deben transmitir la idea de búsqueda del empoderamiento de sus protegidos a la vez que permiten recaudar los recursos económicos tan necesarios para sus fines.

La Fundación siempre ha procurado que las acciones sean, por un lado, capaces de marcar diferencias para que sean atractivas para el público y, por otro lado, opciones eficaces para la **financiación de la investigación científica** objeto de su esfuerzo.

Estas acciones no siempre tienen un contenido emocional evidente y van dirigidas a un público objetivo dispuesto a colaborar con la compra de determinado tipo de productos de calidad. Así podemos citar la comercialización de una exclusiva y original Pulsera Viceroy o de un aceite de oliva virgen extra, de extraordinaria calidad, dirigido a gourmets como es el Aceite Uno.

Sin embargo, en la mayoría de los proyectos fundacionales podemos encontrar iniciativas de enorme atractivo emocional como son el Proyecto Corre contra la leucemia infantil o Pijamas para soñar. Mediante estas iniciativas, personas de todos los rincones de España y del mundo pueden comprar un dorsal para lucirlo mientras corren de manera solidaria o un pijama de cuyo precio una parte se convierte en donativo para los fines investigadores de la Fundación.

En este grupo de actividades encontramos también el cortometraje cuya dirección cinematográfica ha corrido a cargo de la conocida actriz española Penélope Cruz, el reto deportivo presentado en la acción Tres Hombres contra el Mar o las actividades dirigidas a escolares como La Vuelta al Cole, que va cosechando años tras año mejores éxitos de participación.

Es evidente que la Fundación siempre ha centrado su trabajo en el diseño de **actividades que persiguen** por una parte los **ingresos** necesarios para la investigación científica y, por otra, el **fortalecimiento de los pacientes y sus familias** mediante la promoción y la mejora de las condiciones sociales y de bienestar de los niños afectados por la enfermedad.

En esta línea la Fundación “Uno Entre Cien Mil” propone una **nueva herramienta innovadora** que sirva para el **empoderamiento real de los pequeños** pacientes para hacer visible una situación que debe ser conocida para procurar el mayor número de apoyos posible a la investigación de la leucemia: **Radio Pelona**.

La Fundación quiere convertir *Radio Pelona* en la **primera radio de España hecha por y para los niños hospitalizados**, simulando un programa de radio en el que los propios protagonistas, los niños, hacen entrevistas, debates y cuñas publicitarias.

Se pretende que la estancia en el hospital de los pequeños sea una etapa constructiva, positiva y enriquecedora. Entendiendo que *Radio Pelona* puede convertirse en una **plataforma terapéutica** que mejore su calidad de vida y la de sus familias. No cabe duda de que la radio es una herramienta de distracción y aprendizajes, que permitirá potenciar y formar su imaginación, oratoria, comunicación, narrativa.

Radio Pelona surge como un nuevo proyecto de innovación social, dentro de la Fundación, se trata de la primera radio hecha por y para niños hospitalizados. La idea principal es la de **dar voz y altavoz a los niños hospitalizados**, a través de debates de temas de actualidad y entrevistas a famosos.

Se trata de una radio online que se preparará y grabará directamente por niños en los hospitales. El formato será en podcast que luego podrán escucharse online por cualquier persona y desde cualquier dispositivo.

Los beneficiarios directos serán los niños que participen en la creación y emisión de la Radio Pelona. Se pretende que participen unos 50 niños por hospital. Sin embargo, la Fundación pretender ampliar ese número a alrededor de 150 beneficiarios directos.

El caso propuesto por la Fundación consiste en la identificación y análisis de todas aquellas cuestiones legales que deben tenerse en consideración para el desarrollo de la actividad *Radio Pelona* teniendo en cuenta que se trata de una actividad dirigida y participada por menores de edad con el apoyo de voluntarios

El caso propuesto por la Fundación consiste en la identificación y análisis de todas aquellas cuestiones legales que deben tenerse en consideración para el desarrollo de la actividad *Radio Pelona* teniendo en cuenta que se trata de una actividad dirigida y participada por menores de edad, con el apoyo de voluntarios, que pretende cumplir los objetivos que a continuación se relacionan:

- Ser una herramienta para empoderar a los niños enfermos de leucemia.
- Convertir su estancia en el hospital en una etapa constructiva, positiva y enriquecedora.
- Darles una plataforma que mejore su calidad de vida y la de sus familias.
- La radio como herramienta de distracción y aprendizajes, que potencie su imaginación, oratoria, comunicación, narrativa.

¿A quién está dirigido? El proyecto está dirigido a niños que trabajan en el mismo pero también a todos los niños enfermos de cáncer y sus familias. La idea es crear un producto de fácil escucha para cualquier tipo de audiencia, sobre todo la adolescente y juvenil, con temas de interés para ellos.

¿En qué consiste el proyecto?

- Los niños dirigirán la actividad, entrevistarán a famosos y debatirán sobre temas de actualidad.

- Estarán preparados y coordinados por profesionales con larga trayectoria en la radio.
- Radio online en diferido, formada por *podcast* con grabaciones periódicas.
- Grabación directamente en el hospital.

Habida cuenta lo anterior, la Fundación solicita la elaboración de un informe jurídico sobre las siguientes cuestiones que se enumeran a continuación:

a. Sobre los derechos de los MENORES HOSPITALIZADOS que participarían en la actividad. En este contexto hay que considerar las siguientes cuestiones:

— Los aspectos legales que debe tener en cuenta la Fundación para publicar en su página web las imágenes y voces de esos niños, que son menores y están hospitalizados.

— En su caso, que tipo de autorizaciones debieran recabar y de quién. — Qué implicaciones legales tiene la grabación de niños dentro de un hospital (y si existe algún tipo de protocolo o restricción, etc.)

— Qué derechos de propiedad intelectual nacen como fruto de las grabaciones que realiza la Fundación (derechos y titulares de los mismos). Qué debe hacer la Fundación para tener el uso exclusivo de esas grabaciones y protegerlas frente a terceros).

— Necesidad o no de dar parte al Ministerio Fiscal en algún momento y, en su caso, de qué.

b. Sobre la relación de la Fundación con los VOLUNTARIOS que intervengan en este proyecto, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

— Puesto que, tanto los presentadores como el equipo de sonido y audiovisual empleados para hacer el “programa de radio”, serán todos ellos personas profesionales de estas actividades que las realizarán gratuitamente ¿les es aplicable la nueva Ley del voluntariado? ¿Tiene alguna implicación fiscal para el voluntario?

— Especial consideración tiene que los voluntarios desarrollaran sus actividades en contacto con los menores hospitalizados. ¿Esto requiere a la Fundación y las personas voluntarias de algún requerimiento legal específico?

c. En cuanto a las posibles EMPRESAS COLABORADORAS/PATROCINADORAS:

A medio plazo, el proyecto pretende ser un “producto” sostenible económicamente mediante el establecimiento de colaboraciones económicas concretas con empresas y otras instituciones interesadas en participar de algún modo en la iniciativa (a través de patrocinio o mediante acuerdos comerciales de marca, cuñas publicitarias u otros). Se solicita a este respecto la redacción de un Convenio de Patrocinio.

Por último, cabe señalar también que la Fundación está entablando conversaciones con algunos hospitales para implementar ya la actividad y tiene un dominio web reservado para la creación de una página web específica.

II. DETERMINACIÓN DEL MARCO LEGAL

Para llevar a cabo este proyecto es necesario hacer un exhaustivo análisis de la legislación aplicable a todos los puntos previamente enunciados, el marco legal de protección de los menores, el marco legal que regula la figura del voluntariado y por último, el marco legal del Patrocinio.

a) El marco normativo referente al menor como titular de derechos hay que analizarlo desde una triple perspectiva, basándonos entre otros, en la Instrucción Fiscalía General del Estado núm. 2/2006, de 15 marzo (JUR 2006\94040) sobre los Menores de edad.

1. Ámbito Internacional

- El **artículo 16 de la Convención de Derechos del Niño** de 20 de noviembre de 1989 proscribe las intromisiones en la intimidad del menor al declarar que «ningún niño será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y a su reputación. El niño tiene derecho a la protección de la Ley contra tales injerencias».
- El **punto 8.29 de la Carta Europea de Derechos del Niño** (Resolución del Parlamento Europeo A3-0172/92 de 8 de julio de 1992) declara que «todo niño tiene derecho a no ser objeto por parte de un tercero de intrusiones injustificadas en su vida privada, en la de su familia, ni a sufrir atentados ilegales contra su honor», y el punto 8.43 de esta misma Carta otorga protección frente a utilizaciones lesivas de la imagen del menor.
- El **artículo 24 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 19 de diciembre de 1966** [RCL 1977, 893] relativo a las medidas de protección que requiere el menor tanto de la familia como de la sociedad y el Estado.
- El **artículo 10.3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 19 de diciembre de 1966** obliga a adoptar medidas especiales de protección y asistencia en favor de todos los niños y adolescentes y específicamente contra la explotación económica y social.
- El **artículo 25.2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos**, de 10 de diciembre de 1948 reconoce el derecho de la infancia a cuidados y asistencia especiales.
- Por último destacan la importancia que este asunto tiene, enmarcado en el ámbito de los **Derechos del niño Hospitalizado** (Resolución A2-25/86 de 13 de mayo de 1986 del Parlamento europeo)

2. Ámbito Interno

- **Art. 18 CE** reconoce con carácter general el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
- **Art. 20.1.d)** especifica que el derecho a comunicar o recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión encuentra su límite en el respeto a los derechos reconocidos en este título y «especialmente en el derecho al honor, a la intimidad, a la propia imagen y a la protección de la juventud y de la infancia».
- **Art. 18.4** prevé la limitación por medio de Ley del uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar.
- **Art. 105, b) CE** a la vez que prevé que la Ley regulará el acceso de los ciudadanos a los archivos y registros administrativos, excluye del público conocimiento «lo que afecte a la intimidad de las personas».
- **Art. 39 CE** asume como principio rector de la política social y económica la protección integral de los hijos.

- **Art.4.1 LO 1/1996** dispone que los menores tienen derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
- La Directiva 89/552/CEE, sobre la coordinación de disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados miembros, relativas al ejercicio de actividades de radiodifusión televisiva ha sido incorporada a nuestro ordenamiento interno por la Ley 25/1994, de 12 de julio, modificada por Ley 22/1999, de 7 de junio. Esta Ley dispone en su art. 1.5 que tiene por objeto defender los intereses legítimos de los usuarios y, en especial, de los menores para preservar su correcto desarrollo físico, mental y moral. El medio televisivo está obligado, pues, a proteger específicamente el honor, la intimidad y la propia imagen del menor, ya en el ámbito estatal, autonómico o local, y tanto los medios públicos como los privados.
- **El art. 4 de la Ley 4/1980, de 10 de enero, reguladora del estatuto de la Radio y la Televisión** establece que «la actividad de los medios de comunicación del Estado se inspirará... en el principio de la protección de la juventud y de la infancia». Idénticos principios se asumen en la Ley 32/2003, de 3 de noviembre, General de Telecomunicaciones (art. 3 e). Estos mismos criterios son seguidos por las normativas autonómicas.

3. Legislación autonómica

La preocupación de los poderes públicos por la protección de estos derechos de los menores ha llevado a que la mayoría de los Legisladores autonómicos hayan promulgado sus propias disposiciones, en esencia reiterando lo dispuesto en el art. 4 de la LO 1/1996, de Garantías de los Derechos de la Infancia y la Adolescencia en la Comunidad de Madrid.

Estas disposiciones autonómicas también generan obligaciones para las respectivas Administraciones en relación con la salvaguarda de estos derechos de los menores como ejemplo; la ley de Atención y Protección de los Niños y los Adolescentes de Cataluña y arts. 19 e, 43 y 45 de la Ley 27/2001, de 31 de diciembre, de justicia juvenil de Cataluña; arts. 13 y 86 de la Ley 1/1997, de 7 de febrero, de Atención Integral a los Menores, de la Comunidad Autónoma de Canarias; art. 3 de la Ley 7/1994, de 5 de diciembre, de la Infancia en Valencia; art. 4 e) de la Ley 7/1995, de 21 de marzo, de Guarda y Protección de los Menores Desamparados en Baleares; art. 8 de la Ley 3/1997, de 9 de junio, de la familia, la infancia y la adolescencia, de Galicia.

Además este marco se completa con la Instrucción de la Fiscalía General 3/2005, de 7 de abril, sobre las relaciones del Ministerio Fiscal con los medios de comunicación, y, intimidad y propia imagen de los menores, que fue la que abordó la actuación del Ministerio Público de forma integral y transversal.

b) En segundo lugar debemos añadir el marco legal aplicable al voluntariado:

Ley 45/2015, de 14 de octubre, sobre el Voluntariado, debemos tener en consideración tanto su Preámbulo como los artículos 2, 3, 6, 8, 19, 12, 14, 20, 21 y 22.

Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, artículo 17,

Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de Régimen Fiscal de Entidades Sin Fines Lucrativos e Incentivos Fiscales al Mecenazgo, artículos 6 y 7,

Ley 50/2002, de 26 de diciembre, sobre Fundaciones, artículos 5, 20 y 23.

Ley general de la Seguridad Social RDL 8/2015.

c) En tercer lugar las normas que regulan **las grabaciones** realizadas por la actividad de *Radio Pelona* y el **Patrocinio**:

Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia, artículos 10, 17, 18, 19, 20, 21, 126, 127, 166.1, 138, 139, 140 y 141.

Reglamento de Ejecución de la Ley de Propiedad Intelectual, artículo 2.

Ley 34/1998, de 11 de noviembre, General de Publicidad, artículo 24.

Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, artículo 17.

Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de Régimen Fiscal de Entidades Sin Fines Lucrativos e Incentivos Fiscales al Mecenazgo, artículos 6 y 7.

III. IDENTIFICACIÓN DE LAS CUESTIONES PLANTEADAS POR EL CLIENTE Y OTRAS QUE PUDIERAN RESULTAR DE INTERÉS.

A) Sobre los derechos de los MENORES HOSPITALIZADOS que participarían en la actividad.

En este contexto hay que considerar las siguientes cuestiones:

Como punto de partida debemos señalar la **Convención de los Derechos del Niño**, de Naciones Unidas, de 20 de noviembre de 1989, ratificada por España el 30 de noviembre de 1990. Este texto jurídico de referencia en relación está basado en la necesidad de un mayor reconocimiento del menor y del papel que éste desempeña en la sociedad y en la exigencia de un mayor protagonismo para el mismo, como persona y ciudadano.

Así mismo, la **Carta Europea de los Derechos del Niño** aprobada por el Parlamento Europeo a través de la Resolución A 3-0172/92, desarrolla estos derechos del niño, en el que entre otros derechos, se encuentra el que determina que *“todo niño tiene derecho a ser protegido contra la utilización de su imagen de forma lesiva para su dignidad”*.

Por su parte, el Estado desarrolla en normas de ámbito nacional estos derechos. En concreto, que sean de aplicación al caso podríamos mencionar las siguientes como las más importantes:

- **Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de Protección Civil del Derecho al Honor, a la Intimidad Personal y Familiar y a la Propia Imagen** (en adelante LOPCDH). Concretamente los artículos 2 y 3 de la LOPCDH.
- **Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor**, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil (en adelante LPJM) Fundamentalmente su artículo 4 la LPJM que establece medidas de protección al derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen del menor.
- **Ley 7/2010, de 31 de marzo, General de la Comunicación Audiovisual** (en adelante LGCA). El más importante aplicable al caso sería el artículo 7.
- **Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica**.

Como entidad responsable de los datos que obtengan, la Fundación “Uno Entre Cien Mil”, durante el desarrollo de su actividad, **debería tener presente la normativa relativa a la protección de datos personales dado que una mala gestión de estos datos podría dar lugar**

a responsabilidades administrativas y penales. Para abordar esta cuestión, en primer lugar, trataríamos la estructura necesaria básica para el desarrollo de dicha actividad:

Consentimiento: Al tratarse de niños y niñas enfermos, la obtención de datos está especialmente protegida por el artículo 7.3 de la LOPD *“Los datos de carácter personal que hagan referencia al origen racial, a la salud y a la vida sexual sólo podrán ser recabados, tratados y cedidos cuando, por razones de interés general, así lo disponga una ley o el afectado consienta expresamente.”*. Teniendo en cuenta la esfera relativa a la salud que rodea tanto a los menores y a sus familiares, así como las dependencias donde se realizarían las grabaciones (centro hospitalario), será necesario el consentimiento previo del menor, y siendo este menor, el de sus tutores legales, tal como establece la LOPJM en su artículo 4 apartado 3 *“Se considera intromisión ilegítima en el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen del menor, cualquier utilización de su imagen o su nombre en los medios de comunicación que pueda implicar menoscabo de su honra o reputación, o que sea contraria a sus intereses incluso si consta el consentimiento del menor o de sus representantes legales”*.

Se debe especificar que en el presente caso la divulgación de las imágenes a través de la web de la fundación, relatos orales de los menores, no menoscaba la integridad del menor, ya que dichas actividades tienen como objeto mejorar la calidad de vida de los menores y de sus familiares convirtiendo su estancia en el hospital en una etapa constructiva, positiva y enriquecedora, de tal forma estos niños y niñas dejarían de lado de forma temporal la rutina de su estancia en el Hospital.

Todo ello, porque los menores tienen derecho al ejercicio en la participación, asociación y reunión, así como a la libertad de expresión, artículos 7 y 8 de la LOPJM, por consiguiente, ayudarían al desarrollo del ejercicio de estos derechos por parte de los menores.

Respeto al derecho de información: El artículo 5 de la LOPJM garantiza el respeto al derecho de la información del menor, entendiendo en este caso, que la fundación antes de recabar el consentimiento del menor y de sus progenitores debe informar de todos los aspectos relevantes dentro de la esfera protectora del menor, además, debe concretar con claridad estos aspectos así como el funcionamiento, el procedimiento de grabación, participación de terceras personas, la emisión de los programas de radio en diferido así como de las imágenes captadas, etc. Derecho de la información relacionado con el artículo 3 apartado h de la LOPD que dice *“Consentimiento del interesado: toda manifestación de voluntad, libre, inequívoca, específica e informada, mediante la que el interesado consienta el tratamiento de datos personales que le conciernen”*. De lo que se deduce que sin la exposición de toda la información de forma clara y comprensible para los menores, así como a sus padres (que también es necesario su consentimiento) ni unos ni otros podrán realizar el consentimiento con todas las características establecidas en el artículo 3 apartado h de la LOPD.

Para garantizar el respeto al derecho de la información podría ser interesante la confección de folletos informativos, disponer en el hospital de una oficina en que la propia Fundación tenga un horario de atención para disipar dudas y mantener informados a los interesados, así como a los ya integrantes como participantes en el programa y de sus familiares.

Derecho de rectificación y cancelación: Se debe poner en conocimiento de los menores y sus padres que tienen a su disposición la facultad de ejercer el derecho de rectificación y cancelación, sobre las imágenes y registro de voz así como otros datos como pueden ser los personales, dirección, etc. Este derecho está regulado en el artículo 16 de la LOPD que establece que *“El responsable del tratamiento tendrá la obligación de hacer efectivo el derecho de rectificación o cancelación del interesado en el plazo de diez días”*.

Este extremo es de importancia debido a la posibilidad de que los menores integrantes del programa o sus padres pudieran cambiar de opinión por muy diversas circunstancias, como por ejemplo empeoramiento de la enfermedad y que el menor decida no participar más en el programa y que los programas grabados con anterioridad a tal decisión no se difundan.

Creación de un fichero, servidor de la Fundación: La fundación determinará la finalidad del servidor, es decir, en nuestro caso estaría encaminado al almacenamiento de datos en una “intranet” que tenga la fundación (contendrán las imágenes y registros de voz) en el servidor de la Fundación, con la finalidad de poder enlazar los programas ahí guardados en la web de la fundación. Establecido además el contenido como el uso y tratamiento de la información almacenada, con todo ello la fundación será la responsable del buen fin en la utilización de los datos, artículo 3 apartado de la LOPD *“Responsable del fichero o tratamiento: persona física o jurídica, de naturaleza pública o privada, u órgano administrativo, que decida sobre la finalidad, contenido y uso del tratamiento”*.

Lo dicho anteriormente se debe relacionar con el artículo 9 de la LOPD “El responsable del fichero, y, en su caso, el encargado del tratamiento deberán adoptar las medidas de índole técnica y organizativas necesarias que garanticen la seguridad de los datos de carácter personal y evite su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado, habida cuenta del estado de la tecnología, la naturaleza de los datos almacenados y los riesgos a que están expuestos, ya provengan de la acción humana del medio físico o natural.”. Dicho artículo sigue diciendo que reglamentariamente se determinará “los requisitos y condiciones que deban reunir los ficheros y las personas que intervengan en el tratamiento de los datos a que se refiere el artículo 7 de esta Ley”. Por tanto, observamos que en caso de datos relativos a la salud, no solo se especificaran unos requisitos técnicos sino también se exigirá que las personas que intervengan en el tratamiento de los datos deben reunir una serie de requisitos. Entendiendo que una persona que realiza el tratamiento de datos es aquella que registra las imágenes y la voz, hasta aquella que tenga acceso a la base creada con tal fin.

Respecto a esta cuestión, en este caso todos los enlaces del servidor a la página web de la fundación así como otras páginas pertenecientes a otras entidades colaboradoras se realizarán a través del “*Hypertext Transfer Protocol Secure*” (en español: Protocolo seguro de transferencia de hipertexto), más conocido por sus siglas HTTPS, *“es un protocolo de aplicación basado en el protocolo HTTP, destinado a la transferencia segura de datos de Hipertexto, es decir, es la versión segura de HTTP”*.

El sistema HTTPS utiliza un cifrado basado en SSL/TLS para crear un canal cifrado (cuyo nivel de cifrado depende del servidor remoto y del navegador utilizado por el cliente) más apropiado para el tráfico de información sensible que el protocolo HTTP. De este modo se consigue que la información sensible (usuario y claves de paso

normalmente) no pueda ser usada por un atacante que haya conseguido interceptar la transferencia de datos de la conexión, ya que lo único que obtendrá será un flujo de datos cifrados que le resultará imposible de descifrar.

Por tanto, la fundación se debe comprometer a no realizar ninguna cesión de grabaciones ni de datos, quedando dentro del ámbito de protección de la propia fundación.

Deber del secreto: El artículo 10 de la LOPD dice que “El responsable del fichero y quienes intervengan en cualquier fase del tratamiento de los datos de carácter personal están obligados al secreto profesional respecto de los mismos y al deber de guardarlos, obligaciones que subsistirán aun después de finalizar sus relaciones con el titular del fichero o, en su caso, con el responsable del mismo.”.

Importante, en relación a todos aquellos voluntarios que realicen las sesiones de grabación y tratamiento de estas. A pesar de que este precepto exige tal deber, la fundación atendiendo a la sensibilidad de la situación de los menores y de sus familiares debería exigir la cumplimentación de un contrato con estos voluntarios en el que se den a conocer estos deberes.

1) **Autorizaciones:** Juntamente con el apartado 1, para completar este apartado sería necesario acudir a la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, sobre protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, en la que en su artículo 3 establece que:

“1. El consentimiento de los menores e incapaces deberá prestarse por ellos mismos si sus condiciones de madurez lo permiten, de acuerdo con la legislación civil.

2. En los restantes casos, el consentimiento habrá de otorgarse mediante escrito por su representante legal, quien estará obligado a poner en conocimiento previo del Ministerio Fiscal el consentimiento proyectado. Si en el plazo de ocho días el Ministerio Fiscal se opusiere, resolverá el juez.”

Por lo tanto, atendiendo a las circunstancias de los protagonistas del programa de radio, además del lugar donde se realizarían las grabaciones, es necesaria recabar la autorización de los menores, así como la de sus padres, y una vez recabada ésta poner en conocimiento al Ministerio Fiscal de tales hechos y propósitos por si pudiera observar algún impedimento, con ello se evitaría que la Fundación incurriera en algún hecho ilícito. En este apartado es necesario puntualizar la situación del menor hijo de padres separados o divorciados, en cuyo caso independientemente del progenitor que tenga la guardia custodia

del mismo se antoja necesario el consentimiento de ambos progenitores para su actuación en los medios de comunicación. (SE ADJUNTA MODELO A CUMPLIMENTAR POR EL REPRESENTANTE LEGAL DEL MENOR)

Además puntualiza la citada Resolución de la Fiscalía 2/2006 lo siguiente: Aun contando con los preceptivos consentimientos, si la difusión de la identidad o de la imagen del menor puede considerarse contraria a sus intereses, la intromisión será en principio ilegítima.

No procederá en general el ejercicio de acciones por el Ministerio Fiscal ante emisión de programas o la publicación de fotografías en los que aparezcan menores, en actividades con dimensión pública tales como concursos, debates, musicales, actividades deportivas etc., siempre que las propias circunstancias que rodeen la publicación excluyan el perjuicio para los intereses de los mismos.

Tampoco procederá en general el ejercicio de acciones por el Ministerio Fiscal ante la difusión de imágenes de menores en lugares públicos, cuando aparezcan de manera meramente casual o accesoria de la información principal y siempre que tales lugares o actos no presenten aspectos negativos.

Por otro lado, no debemos dar la espalda a la Dirección del Centro Hospitalario. Hay protocolos diferentes de acuerdo con la realidad de cada Comunidad Autónoma, pero en resumen el procedimiento consiste en realizar una solicitud administrativa en el hospital de referencia. La normativa aplicable son las ya referenciadas, con especial prevalencia de la Ley de Protección de Datos y la Ley de Protección Jurídica del Menor, sin embargo en este caso deberemos atender a la Normativa de Régimen Interno del Hospital en concreto. Por ejemplo, el Régimen Interno del Área de Salud de Cáceres establece que *“Está prohibida la grabación de imágenes y sonidos, tanto por particulares como por profesionales de los medios de comunicación, del interior del hospital (personas e instalaciones), salvo por autorización expresa de la Dirección del Centro o su representante en cada momento y cuando de personas se tratase, siempre que*

éstas lo autoricen o consientan.”. Por tanto, en este caso concreto debería la Fundación recabar previamente la autorización expresa del Hospital. Además, sería interesante, que así como en el Régimen Interno regula el horario de visitas, también acordasen la Fundación y el Hospital un horario de grabación, para conseguir así la evitación de perjuicios a los menores en cuanto la participación en el programa no le sea un impedimento al seguimiento y tratamiento médico de sus patologías. De tal forma, se evitaría el nacimiento de conflictos entre el Hospital y la Fundación.

Tratamientos con fines de publicidad y de prospección comercial: El artículo 30 de la LOPD en su apartado 1 dice que “Quienes se dediquen a la recopilación de direcciones, reparto de documentos, publicidad, venta a distancia, prospección comercial y otras actividades análogas, utilizarán nombres y direcciones u otros datos de carácter personal cuando los mismos figuren en fuentes accesibles al público o cuando hayan sido facilitados por los propios interesados u obtenidos con su consentimiento.”.

Y en su apartado 4 que “Los interesados tendrán derecho a oponerse, previa petición y sin gastos, al tratamiento de los datos que les conciernan, en cuyo caso serán dados de baja del tratamiento, cancelándose las informaciones que sobre ellos figuren en aquél, a su simple solicitud”.

El derecho a la intimidad está también vinculado a “la dignidad personal” que, en el caso de los menores, debe respetarse incluso cuando las propias familias exponen su privacidad, según un informe-resolución llevado a cabo por la Comisión de Arbitraje, Quejas y Deontología del Periodismo, órgano impulsado desde la Federación de Asociaciones de Periodistas de España (FAPE), que incluye recomendaciones éticas para el tratamiento periodístico y mediático de los menores. De cara a garantizar una adecuada protección, los medios deben tener también cierta cautela en aquellos casos en los que la utilización de los menores como reclamo para campañas individuales sea evidente, aunque estén propiciadas por los propios familiares o tutores.

La Fundación debe comprometerse a no ceder ningún dato de carácter personal, y aún menos permitir la utilización de estos datos para fines publicitarios, dado que el carácter y propósitos de la Fundación se verían seriamente afectados ante estos hechos de carácter publicitario que podrían causar un perjuicio a los menores y a sus familiares.

En cuanto a la edición de un vídeo promocional y puesta a disposición del público u otras empresas patrocinadoras de la actividad de la fundación, sería conveniente recabar un consentimiento expreso previo. Esto es así porque si bien todos los derechos de los implicados estarían protegidos por los preceptos legales y medios técnicos mencionados anteriormente, podrían darse malentendidos por parte de los representantes de los niños y podrían ver defraudada su confianza con las implicaciones económicas y funcionales, respecto a la actividad, que ello podría suponer.

No podemos pasar por alto los derechos de propiedad intelectual generados durante el desarrollo de la actividad. Respecto a la propiedad intelectual, en este caso, hay que aclarar ciertos conceptos para dirimir los derechos que nacen de las grabaciones realizadas por la fundación.

En primer lugar, como dice el supuesto, la actividad la realizarían los propios niños supervisados por voluntarios, se entiende entonces que no existen guionistas que generen sus propios derechos de autor, por lo tanto el único derecho de propiedad intelectual objeto de protección sería el mismo programa como grabación fonográfica junto con las eventuales grabaciones audiovisuales que pudieran llevarse a cabo con fines promocionales de la actividad de la Fundación (art. 10.1.d del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia, en adelante LPI), también serán protegidas las imágenes que pudieran aparecer en la web de la fundación relativas a la grabación del programa (arts. 10.1. h y 126.1.a de la LPI).

En cuanto a la titularidad de este derecho de autor correspondería a la Fundación, que según establece la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, sobre Fundaciones (en adelante Ley de Fundaciones) en su art. 5.2 dice que de *“la protección que esta Ley concede al autor se podrán beneficiar personas jurídicas en los casos expresamente previstos en ella”*, una persona jurídica como la fundación mencionada en el caso. Por lo tanto, la fundación será titular tanto de los “derechos morales” del programa de radio, así como de los “patrimoniales” (derecho exclusivo de explotación, de reproducción, de distribución, de comunicación pública y de transformación de la obra (programa de radio – Arts. 17 a 21 de la LPI). Obviamente, la fundación deberá utilizar el programa de modo que no corrompa los fines fundacionales y respete en todo momento los derechos e intereses de los menores enfermos.

Para profundizar un poco más, la Ley de Fundaciones establece en su art. 23 que: “Las fundaciones están obligadas a: **a)** Destinar efectivamente el patrimonio y sus rentas, de acuerdo con la presente Ley y los Estatutos de la fundación, a sus fines fundacionales (...)”. Estos fines fundacionales son imperiosamente fines de interés general que en este caso serían fines de fondo social, es decir, mejorar la calidad de vida de los enfermos y familiares, educación de los niños y concienciación social acerca de las enfermedades que padecen los menores que realizan el programa de radio.

De hecho, la propia fundación está obligada por el art. 20 de la Ley de Fundaciones a inscribir a nombre de la fundación, en los Registros correspondientes, la titularidad de ese derecho de autor para que conste en su patrimonio, también es muy aconsejable inscribir el título de la obra, en este caso el nombre del programa de radio, ya que se protegerá igualmente si es original como parte integrante de la obra (art. 10.2 de la LPI). Con ello, podrá obtener beneficios que se integrarán en la Beca de Investigación de la fundación cuya finalidad es mejorar la calidad de vida de los niños enfermos durante su hospitalización y la de sus familiares.

En este punto conviene hacer una advertencia, en la edición de las grabaciones, ya sea fonográficas o audiovisuales, muy posiblemente se inserten tonos, politonos, canciones, bandas sonoras, o cualquier otro tipo de composición musical. Aquellas que se inserten en las grabaciones que realice la fundación deberán ser aquellas que se rijan por *“copyleft”* o licencia protectora. De esa manera, la fundación podrá utilizar

una modificación de esa composición para sus propios fines de manera gratuita y sin infringir la Ley de lo contrario debería consultar con el autor de la composición que fuere o, directamente, con la SGAE (Sociedad General de Autores y Editores) para establecer el canon que debería pagar la fundación por la utilización de composiciones de su repertorio protegido (“copyright”).

La Fundación, como entidad de radiodifusión titular de los derechos de autor del programa *Radio Pelona*, gozará de los derechos previstos en los arts. 126 y 127 de la LPI cuya duración será de 50 años y de cuya defensa velará la LPI tal y como recoge el art. 166.1 de la citada normativa.

Toda reproducción total o parcial del programa utilizada para cualquier tipo de fin deberá ser pactada con la Fundación, que se atenderá a sus fines fundacionales, sus estatutos y a lo convenido con los tutores legales de los menores que realizan el programa.

Para la protección de este derecho de autor frente a terceros es conveniente conservar grabaciones originales y otros vestigios que prueben la autoría de la obra (en este caso del programa de radio) ya que la LPI protege la obra por el sólo hecho de su creación (art. 2 del Reglamento de Ejecución de la Ley de Propiedad Intelectual, en adelante RPI), la inscripción en el Registro de la Propiedad Intelectual es voluntaria. No obstante, sería muy conveniente la inscripción en el Registro de Propiedad intelectual del programa “RADIO PELONA” ya que las ventajas que ofrece la inscripción en Registro son, además de proporcionar una prueba cualificada de que los derechos inscritos existen y pertenecen a su titular, salvo que se demuestre lo contrario, la de dar publicidad a los derechos inscritos. Esto mismo es de aplicación respecto a la protección derivados de las grabaciones audiovisuales.

Para favorecer la protección de estos derechos, también es recomendable indicar la reserva de derechos y el símbolo ©, en el caso de una obra o prestación o, si se trata de fonogramas el símbolo ®.

Ante cualquier vulneración de los derechos de autor de los que es titular la Fundación, ésta podrá ejercer las acciones contenidas en los arts. 138 a 141 de la LPI. El desarrollo de estos artículos trata de las acciones y medidas que puede solicitar el perjudicado por la vulneración de los derechos de propiedad intelectual, como por ejemplo: cese de la actividad ilícita, destrucción de los de la información cuya propiedad intelectual se ha vulnerado así como los medios producirla o reproducirla, etc. (art. 139 LPI).

Cuestión importante a tener en cuenta será la indemnización por una eventual vulneración del derecho de propiedad intelectual para la utilización de las grabaciones del programa o del nombre del programa a que tendrá derecho la fundación en el caso de que alguna entidad o particular utilice dicho contenido audiovisual para otros fines que los estrictamente acordados expresamente por la Fundación (art. 140 LPI).

B) Sobre la relación de la Fundación con los VOLUNTARIOS que intervengan en este proyecto:

— Puesto que, tanto los presentadores, como equipo de sonido y audiovisual empleado para hacer el “programa de radio”, serán todos ellos personas profesionales de estas actividades que las realizarán gratuitamente ¿les es aplicable la nueva Ley del voluntariado? ¿Tiene alguna implicación fiscal para el voluntario?

La regulación normativa por Ley de la institución del voluntariado a nivel estatal en nuestro ordenamiento jurídico tiene una muy reciente implantación. Sería en 1996 cuando, a través de la **Ley 6/1996, de 15 de enero**, se promulgaría nuestra primera Ley de Voluntariado, lo cual supuso un fenómeno tan necesario como importante. Sin embargo, muy recientemente hemos asistido a la promulgación de una nueva Ley del Voluntariado a través de la **Ley 45/2015, de 14 de octubre**.

Y es que, tal y como expresa el **PREÁMBULO** de dicha nueva Ley del Voluntariado, la Ley de 1996 «[...] se ha visto desbordada por la realidad de la acción voluntaria y se hace necesario un nuevo marco jurídico que responda adecuadamente a la configuración y a las dimensiones del voluntariado en los comienzos del siglo XXI».

Respecto al ámbito de aplicación subjetivo tanto de la Ley de 1996 como de la Ley de 2015, en lo que atañe a los voluntarios, ambas normas siguen una misma línea al incluir a estos sujetos en cuanto que destinatarios tanto de la Ley de 1996 hasta que quedó extinta por la entrada en vigor de la Ley de 2015, como de esta última en la actualidad. Por tanto, si establecemos como premisa el hecho de considerar a los profesionales del equipo de sonido y audiovisual, así como a los presentadores, incluidos en el concepto de «voluntarios», es evidente que **la nueva y vigente Ley del Voluntariado** les es de aplicación por cuanto que la misma establece en su **art. 2.1**: *«Esta Ley será de aplicación a los voluntarios, destinatarios y entidades de voluntariado que participen, se beneficien o lleven a cabo programas de voluntariado de ámbito estatal o supra-autonómico, ya se desarrollen dentro o fuera de España. También será de aplicación respecto de aquellos programas en los que el Estado tenga reconocida constitucionalmente su competencia, sin perjuicio de las competencias atribuidas a las comunidades autónomas en materia de voluntariado por sus Estatutos de Autonomía así como también en su legislación específica»*.

Así pues, debemos justificar ahora que dichos profesionales participantes en el programa de radio son, efectivamente, personal voluntario. En primer lugar, hemos de distinguir entre el concepto de «voluntariado» y el de «voluntarios» individualmente considerados y, para ello, hay que poner en relación el **artículo 8.1 de la Ley de 2015** con los **artículos 3 y 6 del mismo cuerpo legal**.

El **artículo 3** define al voluntariado como «el conjunto de actividades de interés general desarrolladas por personas físicas, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Que tengan carácter solidario.
- b) Que su realización sea libre, sin que tengan su causa en una obligación personal o deber jurídico y sea asumida voluntariamente.
- c) Que se lleven a cabo sin contraprestación económica o material, sin perjuicio del abono de los gastos reembolsables que el desempeño de la acción voluntaria ocasione a los voluntarios de acuerdo con lo establecido en el artículo 12.2.d).
- d) Que se desarrollen a través de entidades de voluntariado con arreglo a programas concretos y dentro o fuera del territorio español sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 21 y 22».

Al respecto, el **art. 12.2.d) de la vigente Ley del voluntariado** recoge el régimen de aquellos gastos reembolsables que han de abonarse a los voluntarios de conformidad con la actividad que desarrollen, el cual debe venir recogido en el acuerdo de

incorporación suscrito entre la entidad de voluntariado y el voluntario, mientras que los **arts. 21 y 22 de dicha Ley** regulan el régimen de voluntariado promocionado a través de empresas y universidades, respectivamente.

Así, si bien el voluntariado se define genéricamente como el conjunto de actividades que desarrollan los voluntarios, el voluntario viene definido en el **art. 8.1 de la Ley de 2015** como aquella persona física que decida libre y voluntariamente dedicar, todo o parte de su tiempo, a la realización de una serie de actividades, remitiendo precisamente al **art. 3.2 de la vigente Ley del Voluntariado** para fijar cuáles son dichas actividades: han de ser actividades de interés general, entendidas las mismas como *«aquellas que contribuyan en cada uno de los ámbitos de actuación del voluntariado a que hace referencia el artículo 6 a mejorar la calidad de vida de las personas y de la sociedad en general y a proteger y conservar el entorno»*.

En este sentido, tal y como indica el **art. 3.2 de la Ley de 2015**, el **art. 6 del mismo texto normativo, en su apartado 1**, enuncia los diferentes ámbitos de actuación que puede desarrollar el voluntariado y, por consiguiente, los voluntarios individualmente considerados; así, el voluntariado puede ser: social, internacional de cooperación para el desarrollo, ambiental, cultural, deportivo, educativo, socio-sanitario, de ocio y tiempo libre, comunitario, o de protección civil.

Pues bien, es evidente que en el caso en el que nos encontramos estamos ante la figura del voluntario por los siguientes **motivos**:

- Los profesionales que desarrollan la actividad de voluntariado lo hacen de forma solidaria, en consideración a un colectivo de niños enfermos de leucemia, y con el ánimo de hacerles evadirse de su rutinaria vida hospitalaria, configurándose como función esencial para combatir el trance por el que se ven obligados a pasar y por una buena causa, que es la de reunir fondos para financiar la lucha contra esta enfermedad que se da en nada menos que el treinta por ciento de los casos de cáncer infantil, contabilizándose al año más de trescientos niños con leucemia.
- La voluntariedad con la que estos profesionales desarrollan la actividad es manifiesta por cuanto que la Fundación “Uno entre Cien Mil” es una ONG dedicada a los fines descritos en el apartado anterior y cuyo cometido es que la gente interesada en participar del proyecto acceda al mismo libre y deliberadamente suscribiendo un acuerdo de incorporación y entrando a formar parte como voluntario.
- Consecuencia directa de la voluntariedad concurrente y descrita en el anterior apartado, es el hecho de que, por la consideración de tal, y por la suscripción de un acuerdo de incorporación con la entidad de voluntariado, las personas que colaboran con dicha entidad no serán retribuidas más que por los gastos reembolsables que pudieran surgir como consecuencia del desarrollo de su acción voluntaria.
- Además, es igualmente consecuencia directa del hecho de suscribir tal sujeto un acuerdo de incorporación con dicha entidad, la consideración de la misma como entidad de voluntariado con arreglo a un programa concreto, como es la lucha contra la leucemia infantil.
- Por último, no cabe duda de que el programa de acción voluntaria que desarrolla la Fundación «Uno entre Cien Mil» y del que participan una serie de profesionales en calidad de voluntarios engloba un interés general que coadyuva a la mejora de la calidad de vida de las personas, en concreto de los

niños enfermos de leucemia, y de la sociedad en general, pues es un problema generalizado que afecta a multitud de familias, con más de trescientos casos al año en España y constituyendo el treinta por ciento de los casos de cáncer infantil. En este sentido, la actividad desarrollada por la Fundación «Uno entre Cien Mil» conecta directamente con el concepto de «voluntariado social» que menciona el art. 6.1.a) de la vigente Ley del Voluntariado, y que define como aquel «que se desarrolla mediante la intervención con las personas y la realidad social, frente a situaciones de vulneración, privación o falta de derechos u oportunidades para alcanzar una mejor calidad de vida y una mayor cohesión y justicia social». En definitiva, es evidente que nos encontramos ante una actividad de voluntariado en la que se propugna la salvaguarda de los derechos de los menores, en pro de su calidad de vida y una mayor justicia social.

Dicho todo lo cual, estamos en disposición de afirmar que los profesionales colaboradores de la Fundación “Uno entre Cien Mil” son personal voluntario. Sin embargo, para determinar de forma radical e incuestionable que entran dentro del ámbito de aplicación de la **vigente Ley del Voluntariado de 2015**, hay que descartar toda posibilidad de que exista causa de exclusión por incompatibilidad en el desarrollo de las ocupaciones que implica la actividad de voluntariado con el trabajo retribuido. Para ello, aquello que está en nuestra mano es marcar las directrices que hagan descartar dicha incompatibilidad atendiendo a las causas que puedan dar lugar al más mínimo atisbo de su concurrencia.

Al respecto de esta cuestión, la **Ley de 1996** era muy escueta al respecto al establecer, **en su art. 3.3**, tan solo que «*la actividad de voluntariado no podrá en ningún caso sustituir al trabajo retribuido*»; si bien una interpretación conjunta con los demás apartados del precepto, y el desarrollo jurisprudencial al respecto configuraban la dimensión de esta compatibilidad.

Seguramente por ello, el **art. 9 de la vigente Ley de 2015** fija pormenorizadamente los supuestos de compatibilidad del voluntariado con el trabajo retribuido de trabajadores por cuenta ajena y empleados públicos, con las debidas matizaciones. Así, dicho precepto reza del siguiente modo:

«1. Los trabajadores por cuenta ajena y los empleados públicos, sólo podrán realizar actividades de voluntariado fuera de la jornada laboral, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 2 del artículo 20.

2. La condición de trabajador por cuenta ajena es compatible con la del voluntariado en la misma entidad de voluntariado en las condiciones que se establezcan en el acuerdo de incorporación, con el mismo límite que en el supuesto anterior.

3. Los voluntarios podrán tener la condición de socia o socio en la entidad de voluntariado en la que estén integrados y participar en los órganos de gobierno de la misma de conformidad con sus estatutos».

La referencia al **art. 20.2 de la Ley del Voluntariado de 2015** en el precitado artículo debe ser tenida en cuenta en cuanto que dicho apartado establece: «*Las Administraciones públicas y las empresas o instituciones privadas podrán promover y facilitar, de acuerdo con la legislación laboral o de empleo público y con pleno respeto a lo acordado en la negociación colectiva, la adopción de medidas de reducción o adaptación de la jornada laboral, suspensiones de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo o interrupciones de la prestación retribuidas o no, para que los*

trabajadores por cuenta ajena o empleados públicos, puedan ejercer sus labores de voluntariado».

Como decimos, la previsión de este nuevo precepto legal sigue la línea marcada por la interpretación jurisprudencial que nuestros Jueces y Tribunales hacían al respecto de dicha compatibilidad bajo la vigencia de la Ley de 1996, por lo que es evidente que uno de los logros de la Ley de 2015 es haberse adaptado a la realidad material contemplada por la autoridad judicial.

En este sentido, es muy ilustrativa y significativa la fundamentación ofrecida por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias, con sede en Santa Cruz de Tenerife (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 425/2006 de 16 junio, respecto de un caso relativo a lo que vino a calificar como «fraude de Ley», en tanto que una Asociación de Bomberos voluntarios, cuyo objeto entraba dentro de las áreas de interés social que puede ser objeto de voluntariado y donde se desarrollaban actividades propias de este tipo de asociaciones y entidades, sin embargo, se creó otro vínculo jurídico, simultáneo al de voluntariado, entre las mismas partes, a través de contratos laborales temporales (irregulares, al ser de obra o servicio determinado sin constituir realmente obra o servicio alguno), con la categoría, no de bomberos, sino de «oficiales de mantenimiento». La Sentencia determinó que *«no es posible admitir una superposición estas dos relaciones jurídicas entre las mismas partes, de forma simultánea, pues resulta incompatible que los actores sean bomberos voluntarios para la Asociación (actividad altruista, no retribuida salvo con una reducida dieta) y que simultáneamente, trabajen como “oficiales de mantenimiento” para la misma Asociación de Bomberos, que, a la vista de ello, mal pueden llamarse “voluntarios”, pues bajo su irregular contrato laboral temporal perciben salarios y realizan una prestación material y real de servicios en régimen materialmente laboral, con lo que en realidad hacen es laborarizar su función de bomberos «voluntarios», desnaturalizando ésta, prevaleciéndose de la cobertura de voluntariado enmarcado en una Asociación pretendidamente altruista para autocontratarse como trabajadores ordinarios [...], puesto que mientras no se les llame para extinguir un incendio permanecen a la espera en el Parque de Bomberos, que es la situación normal, y en ese tiempo pueden realizar las funciones de mantenimiento».*

En consecuencia, la situación legal es clara, pues resulta meridiano que un asalariado no podrá realizar actividades de voluntariado durante su jornada laboral ni en el marco de la misma, sin perjuicio de que pueda realizar ambas ocupaciones en la misma entidad de voluntariado, siguiendo las instrucciones establecidas en el acuerdo de incorporación. Además, asiste al voluntario las posibilidades otorgadas por el **art. 20.2 de la vigente Ley del Voluntariado** de que la Administración Pública, a través de su actividad de fomento y en el marco de un reconocimiento a la actividad del voluntariado, así como empresas u otras instituciones privadas, promuevan y faciliten medidas de reducción o adaptación de la jornada laboral, suspendan las relaciones laborales de los asalariados-voluntarios, con una reserva de su puesto de trabajo, o interrumpan las prestaciones retribuidas o no, en pro de que estos sujetos puedan desarrollar las actividades de voluntariado bien con un «plus» de compatibilidad respecto de su jornada de trabajo o bien con una dedicación plena y conservando sus derechos laborales.

Por consiguiente, visto con carácter previo todo este marco regulatorio de la cuestión de la compatibilidad del trabajo retribuido con la actividad de voluntariado, hemos de incidir en la cuestión de si, en el presente caso, sería de aplicación la vigente Ley del

Voluntariado de 2015 a los profesionales de los equipos de sonido y audiovisual, así como a los presentadores del «programa de radio» y que, en el desarrollo de la iniciativa *Radio Pelona*, actúan de forma desinteresada y sin recibir contraprestación alguna.

Con todo, hemos de tener en cuenta que, si bien los sujetos desarrollan dicha actividad de forma altruista, son profesionales de las actividades que llevan a cabo en la Fundación sin ánimo de lucro y que, es de suponer, podrían dedicarse profesionalmente a actividades como las que desarrollan en la Fundación y ser retribuidos por las mismas. Sin embargo, como hemos expuesto más arriba, la actividad de voluntariado puede ser perfectamente compatible con una eventual actividad profesional retribuida en la que se desarrollen las mismas funciones, incluso pueden ser desempeñadas ambas ocupaciones en la misma entidad de voluntariado siempre y cuando, tal y como establece el **art. 9.1 de la vigente Ley del Voluntariado**, se desarrollen dichas actividades de voluntariado fuera de la jornada laboral o bajo alguna de las situaciones jurídicas fijadas en el **art. 20.2 de dicha Ley**.

Por su parte, teniendo claro que la **vigente Ley del Voluntariado** resulta plenamente aplicable a los profesionales del equipo de sonido y audiovisual y a los presentadores de *Radio Pelona* en tanto que personal voluntario, salvo que se diera el supuesto, en último lugar descrito, relativo a la concurrencia de incompatibilidad con el trabajo retribuido, conviene dejar sentada la cuestión relativa a la cobertura del riesgo que asumen los voluntarios al desempeñar sus funciones.

A este respecto, la **Ley del Voluntariado de 2015** reconoce el derecho de los voluntarios a «estar cubiertos, a cargo de la entidad de voluntariado, de los riesgos de accidente y enfermedad derivados directamente del ejercicio de la acción voluntaria y de responsabilidad civil en los casos en los que la legislación sectorial lo exija, a través de un seguro u otra garantía financiera» -**art. 10.1.e)**-.

En efecto, hay que decir de entrada que cualquier asociación puede dirigir una solicitud de seguro a cualquier compañía aseguradora, tanto pública como privada¹⁵², por lo que una entidad de voluntariado como la Fundación “Uno entre Cien Mil” puede operar en consecuencia y solicitar la cobertura de seguro. La Fundación deberá advertir a la entidad aseguradora, antes de la conclusión del contrato, de todas las circunstancias que a su juicio puedan suponer un riesgo para el desempeño de la actividad, a través de un formulario previamente aportado por la aseguradora. No obstante, la Fundación quedará exenta de dicho deber si la aseguradora no le somete a formulario alguno o cuando, aun sometiéndole, se trate de circunstancias que puedan influir en la valoración del riesgo y que no estén comprendidas en él¹⁵³.

En consecuencia, la Fundación debe ser la encargada de contratar el seguro que dará cobertura a los voluntarios, y tanto ésta como el voluntario asegurado deberán

¹. Ana YAGÜE MARTÍN -Fundación Gestión y Participación Social-, *Voluntariado y Seguros: Cuadernos de buenas prácticas FEAPS*. FEAPS, p. 18.

². *Ibidem*, p. 20.

comunicar a la entidad aseguradora toda circunstancia concurrente durante la vida del contrato de seguro y que sea susceptible de agravar el riesgo, o bien disminuirlo¹⁵⁴.

El seguro en cuestión puede contemplar una póliza nominal, esto es, una póliza donde se aseguren determinados riesgos relativos a una persona en concreto, o una póliza colectiva, en la que existan varias personas aseguradas simultáneamente, debiendo ser el grupo delimitado por alguna característica común y extraña al propósito de asegurarse, es decir, debe existir algún nexo de unión entre ellos y debe tratarse de riesgos de cierta homogeneidad (por ejemplo, voluntarios pertenecientes a una asociación y enmarcados dentro de una actividad o actividades concretas)¹⁵⁵.

En referencia al contrato de seguro colectivo, no es necesario en ocasiones determinar previamente las personas, sino tan solo el mecanismo de inclusión de los beneficiarios por parte de la Fundación, de manera que este seguro puede permanecer abierto de manera permanente. Así, esta modalidad suele ser más ventajosa para la gestión habitual de la póliza de seguro, siendo eso sí, de especial importancia definir con claridad el sistema de identificación de los beneficiarios, es decir, bien hacerlo con referencia a una totalidad de voluntarios que figure por ejemplo en el Libro Registro de Voluntarios, o bien, para el caso de que puedan ir rotando los voluntarios, se deberá ir dando de alta y de baja a los diferentes voluntarios según tengan que estar o no cubiertos por el seguro para realizar esa actividad¹⁵⁶.

Con todo, en cuanto a los seguros obligatorios marcados por el **art. 10.1.e) de la vigente Ley del Voluntariado** (seguro de accidentes y seguro de enfermedad), éstos son seguros de personas que comprenden todos los riesgos que puedan afectar a la existencia, integridad corporal o salud del asegurado, y por los que la entidad aseguradora se obliga, mediante el cobro de una prima estipulada con la entidad de voluntariado, a satisfacer al voluntario una renta o unas prestaciones convenidas en caso de muerte o de supervivencia del asegurado¹⁵⁷.

En otro orden de cosas, debemos discernir por último si la actividad de voluntariado desarrollada por estos sujetos implica alguna carga fiscal para los mismos.

En primer lugar ha de quedar claro que el surgimiento de cualquier tipo de eventual hecho imponible por parte de los voluntarios derivaría de sus ocupaciones en la entidad sin ánimo de lucro de la que son partícipes. Por ello, es sencillo comprender que se trata de una dedicación para beneficio de terceros, lo cual tan solo hace pensar que podrían generar una especie de rendimientos del trabajo. Sin embargo, tan siquiera plantearse esta cuestión es cuando menos extraño en tanto que, como sabemos, por definición no se puede asemejar una relación laboral de la que derivan unos rendimientos del trabajo, y que coloca al trabajador en la situación de sujeto pasivo del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), con la actividad

¹⁵⁴. *Ídem*.

¹⁵⁵. Ana YAGÜE MARTÍN -Fundación Gestión y Participación Social-, *Voluntariado y Seguros: Cuadernos de buenas prácticas FEAPS*. FEAPS, p. 22.

¹⁵⁶. *Ibidem*, p. 21

¹⁵⁷. Ana YAGÜE MARTÍN -Fundación Gestión y Participación Social-, *Voluntariado y Seguros: Cuadernos de buenas prácticas FEAPS*. FEAPS, p. 22.

de voluntariado, en la que no se da contraprestación por la ocupación que desarrolla el voluntario. Y es que, tal y como fija el **artículo 17.1 de la Ley de IRPF (LIRPF)**: «*Se considerarán rendimientos íntegros del trabajo todas las contraprestaciones o utilidades, cualquiera que sea su denominación o naturaleza, dinerarias o en especie, que deriven, directa o indirectamente, del trabajo personal o de la relación laboral o estatutaria y no tengan el carácter de rendimientos de actividades económicas*». Por tanto, en la medida en que no puede legalmente existir contraprestación ni retribución alguna en la relación entre el voluntario y la entidad de voluntariado, no cabe plantearse que el voluntario deba tributar por el desempeño de sus labores en la entidad de voluntariado.

Cuestión diferente es que a los voluntarios se les compense por aquellos gastos derivados de su acción voluntaria **-art. 12.2.d) de la Ley del Voluntariado de 2015-**, en cuyo caso estos importes estarían exentos de cotizar a la Seguridad Social y Hacienda, pero con los límites que marca la Ley. Los desplazamientos en transporte público estarían exentos por el importe de los títulos de transporte, y en el caso de transporte privado de la persona con su propio vehículo, el límite es 0,19 euros por kilómetro **-art. 9.A.2.b) del Reglamento de IRPF (RIRPF)-**. Ello quiere decir que por cada kilómetro recorrido en transporte privado por parte del voluntario, se le aplica una retención de la cantidad dineraria que supere dichos 0,19 euros, debiendo igualmente cotizar a la Seguridad Social, pues se entendería como una retribución.

Además, «se exceptúan de gravamen las cantidades destinadas por la empresa a compensar los gastos normales de manutención y estancia en restaurantes, hoteles y demás establecimientos de hostelería, devengadas por gastos en municipio distinto del lugar del trabajo habitual del perceptor y del que constituya su residencia» (**art. 9.A.3 RIRPF**), por lo que, como resulta evidente, el voluntario queda igualmente exento de gravamen por dichas cantidades.

A mayor abundamiento, la cuestión del régimen fiscal de la entidad de voluntariado y de los voluntarios por el desempeño de esta actividad queda saldada por la regulación que se desarrolla en la **Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de Régimen Fiscal de Entidades Sin Fines Lucrativos e Incentivos Fiscales al Mecenazgo (en adelante, Ley 49/2002)**.

Así, el **art. 6.1º.b) de la citada Ley** establece que están exentas del Impuesto sobre Sociedades (IS) las rentas obtenidas por entidades sin fines lucrativos derivadas de «*las cuotas satisfechas por los asociados, colaboradores o benefactores, siempre que no se correspondan con el derecho a percibir una prestación derivada de una explotación económica no exenta*». Por su parte, el **apartado 2º de dicho precepto** declara igualmente exentas las rentas «*obtenidas en el ejercicio de las explotaciones económicas exentas a que se refiere el artículo siguiente*». Entre dichas rentas derivadas explotaciones económicas exentas previstas por el **art. 7 de la Ley 49/2002** se encuentran, siempre y cuando sean desarrolladas en cumplimiento de su objeto o finalidad específica, las explotaciones económicas de prestación de servicios de promoción y gestión de la acción social, así como los de asistencia social e inclusión social para la protección de la infancia y la juventud, incluyendo las actividades auxiliares o complementarias de aquéllos, como son los servicios accesorios, alojamiento o transporte (**art. 7.1º.a Ley 49/2002**); así como «*las explotaciones económicas de prestación de servicios de hospitalización o asistencia sanitaria, incluyendo las actividades auxiliares o complementarias de los mismos, como son la entrega de medicamentos o los servicios accesorios de alimentación, alojamiento y*

transporte» (art. 7.2º de la Ley 49/2002) y «las explotaciones económicas de elaboración, desarrollo, edición, publicación y venta de libros, revistas, folletos, material audiovisual y material multimedia».

En primer lugar, en tanto en cuanto estamos discerniendo respecto de los rendimientos ocasionados por los voluntarios, es evidente que los mismos quedan exentos de tributación, en atención al tenor del **art. 6.1º.b) de la Ley 49/2002**, puesto que el mismo prevé como renta exenta la desarrollada por entidades sin fines lucrativos y derivadas de cuotas satisfechas, entre otros, por los colaboradores de la entidad, *«siempre que no se correspondan con el derecho a percibir una prestación derivada de una explotación económica no exenta».*

En cuanto a esta última previsión, de acuerdo con el **art. 7.1º.a), 2º y 9º de la Ley 49/2002**, no cabe duda que nos encontramos ante una explotación económica exenta, puesto que la dedicación desarrollada por el personal voluntario de *Radio Pelona* se encarga de la realización de una actividad destinada a recabar fondos para la investigación y tratamiento de la leucemia infantil, así como de la salvaguarda de los menores afectados por esta enfermedad, además todo ello en un contexto hospitalario y llevando a cabo actividades auxiliares o complementarias para con los niños enfermos de leucemia, realizando actividades con los mismos y ayudándoles a tener acceso a una vía de escape de su rutina diaria y una distracción. Por su parte, la actividad de dicha entidad culmina con la puesta a disposición del público, a través de la escucha y visionado en diferido en la página web de la Fundación del material grabado en la simulación de un programa de radio con los niños enfermos de leucemia, por lo que igualmente se cumple la exención establecida en el **apartado 9º del art. 7 de la Ley 49/2002**.

Por todo ello, estamos en disposición de afirmar que la actividad desarrollada por los voluntarios de la Fundación “Uno entre Cien Mil” está exenta de tributación, tanto en lo relativo a los rendimientos del trabajo como respecto de los rendimientos de actividades económicas, a salvo de los pequeños matices sobre los que hemos advertido.

En este sentido, verificando la concurrencia de la exención a la que nos venimos refiriendo, por la concurrencia de más de un supuesto de exención, se pronuncian las **Consultas Vinculantes de la Dirección General de Tributos núm. V1170/2012, de 30 de mayo y V2165/2012, de 12 de noviembre**. La primera de ellas, sobre un caso de elaboración, edición, publicación y venta de libros, revistas, folletos, material audiovisual y material multimedia difundido por una asociación de utilidad pública dedicada a la realización de todo tipo de actividades dirigidas a la mejora de la esperanza y calidad de vida de las personas con infección por VIH, determinó que procedía la exención impositiva del IS, *«[...] en la medida en que el material informativo difundido por la sociedad consultante consista en libros, revistas folletos, material audiovisual o material multimedia, la actividad de traducción y difusión de dicho material desarrollada por la consultante, en cumplimiento de su objeto o finalidad específica, en virtud del convenio de colaboración suscrito [...], estaría encuadrada en el apartado 9 del artículo 7 de la Ley 49/2002, [...], las rentas derivadas de la prestación de dicha actividad estarían exentas de tributación en el Impuesto sobre Sociedades».* Por su parte, la segunda de las Consultas Vinculantes referenciadas, se pronuncia acerca de la exención de las rentas procedentes de actividades de una asociación sin ánimo de lucro derivadas de las cuotas satisfechas por los colaboradores o asociados, y al respecto establece: *«[...] los ingresos*

correspondientes a subvenciones, donaciones y cuotas de colaboradores o asociados recibidas con arreglo a lo dispuesto en el apartado 1º del artículo 6 de la Ley 49/2002 estarán exentos en la medida en que no se destinen a financiar la realización de explotaciones económicas no exentas». A lo que posteriormente añade: «En definitiva, las rentas obtenidas por la entidad consultante estarán exentas, siempre que procedan de la realización de su objeto social o finalidad específica y no deriven ni del ejercicio de una explotación económica ni de su patrimonio. A este respecto, las cuotas satisfechas por los colaboradores o asociados, generalmente constituirán rentas exentas en la medida en que cumplan esta condición [...]».

— Especial consideración tiene que los voluntarios desarrollaran sus actividades en contacto con los menores hospitalizados. ¿Esto requiere a la Fundación y las personas voluntarias de algún requerimiento legal específico?

En referencia a esta cuestión, hemos de volver a romper una lanza a favor de la promulgación de una **nueva Ley del Voluntariado**, pues ésta se encarga de fijar una especial consideración a los menores y al ejercicio de la acción de voluntariado con los mismos, en la medida en que en la **Ley de 1996** no se advertía ninguna especialidad ni requerimiento legal específico al respecto del voluntariado llevado a cabo con menores o en el que éstos se vieran inmersos.

Así, el **art. 8.4 de la Ley del Voluntariado de 2015** establece: «Será requisito para tener la condición de voluntarios en entidades de voluntariado o programas cuyo ejercicio conlleve el contacto habitual con menores, no haber sido condenadas por sentencia firme por delitos contra la libertad e indemnidad sexual, trata y explotación de menores. A tal efecto, deberán acreditar esta circunstancia mediante la aportación de una certificación negativa del Registro Central de Penados por estos delitos».

En consecuencia, se otorga la debida salvaguarda al interés superior del menor, puesto que la existencia del más mínimo atisbo de peligrosidad que haga saltar la alarma de una situación de riesgo para los menores que se vean envueltos en acciones de voluntariado, debe ser prevenida. Por ello, el precepto enunciado aparta del contexto de estas actuaciones a los sujetos que pretendan ser voluntarios en contacto habitual con menores y sin embargo ostenten antecedentes penales no cancelados por delitos contra la libertad e indemnidad sexual, trata y explotación de menores. En consecuencia, todo sujeto que pretenda acceder al voluntariado en el que se vean envueltos niños, deberá aportar **certificación negativa del Registro Central de Penados**, por estos delitos.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que el **art. 14.4 Ley del Voluntariado de 2015** establece: «Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 4 y 5 del artículo 8, las entidades de voluntariado podrán desarrollar programas de voluntariado en los que se contemplen los objetivos de reinserción de personas con antecedentes penales no caducados a través de la acción voluntaria. En este caso, la entidad reflejará en el propio programa de voluntariado las características especiales del mismo».

Ello quiere decir, que habrá de adoptarse una actitud diligente a la hora de permitir a determinados sujetos condenados en el pasado por determinados delitos (los señalados más arriba y relacionados con menores, en lo que a nosotros interesa) entrar a formar parte de una entidad de voluntariado en la que su actividad apunta directamente hacia menores, ponderando los intereses de los menores con los intereses de personas en proceso de reinserción social, teniendo siempre en especial

consideración el interés superior del menor, en virtud del **artículo 2 de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor**.

A mayor abundamiento, respecto de las entidades de voluntariado y centrándonos ahora específicamente en el supuesto que nos concierne, esto es, el relativo a los derechos audiovisuales de los menores hospitalizados, es necesario acudir a la **Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, sobre protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen**, en la que en su **artículo 3** establece que:

«1. El consentimiento de los menores e incapaces deberá prestarse por ellos mismos si sus condiciones de madurez lo permiten, de acuerdo con la legislación civil.

2. En los restantes casos, el consentimiento habrá de otorgarse mediante escrito por su representante legal, quien estará obligado a poner en conocimiento previo del Ministerio Fiscal el consentimiento proyectado. Si en el plazo de ocho días el Ministerio Fiscal se opusiere, resolverá el juez».

Por tanto, atendiendo a las circunstancias de los protagonistas del programa de radio, además del lugar donde se realizarían las grabaciones, es preceptivo recabar la autorización de los menores y, en el caso de que las condiciones de madurez de éstos lo impidiesen, la de sus padres, y una vez recabada ésta poner en conocimiento al Ministerio Fiscal de tales hechos y propósitos por si pudiera observar algún impedimento, evitando con ello que la Fundación incurriera en algún hecho ilícito.

Por otro lado, no debemos dejar de lado a la Dirección del Centro Hospitalario. Así, debemos atenernos a la Normativa de Régimen Interno del Hospital en cuestión. En este sentido, resulta ilustrativo a modo de ejemplo el procedimiento de Régimen Interno seguido por el Área de Salud de Cáceres, donde se establece que: *«Está prohibida la grabación de imágenes y sonidos, tanto por particulares como por profesionales de los medios de comunicación, del interior del hospital (personas e instalaciones), salvo por autorización expresa de la Dirección del Centro o su representante en cada momento y cuando de personas se tratase, siempre que éstas lo autoricen o consientan»*. Por tanto, sería conveniente que la Fundación “Uno entre Cien Mil” recabara previamente la autorización expresa del Hospital. Además sería interesante que, así como en el Régimen Interno se regula el horario de visitas, también se acordase por parte de la Fundación y el Hospital un horario de grabación, para conseguir así evitar eventuales perjuicios a los menores, por cuanto que la participación en el programa no perturbe el seguimiento y tratamiento médico de sus patologías. De tal forma, se evitaría el surgimiento de conflictos entre el Hospital y la Fundación.

C. En cuanto a las posibles EMPRESAS COLABORADORAS/PATROCINADORAS:

A medio plazo, el proyecto pretende ser un “producto” sostenible económicamente mediante el establecimiento de colaboraciones económicas concretas con empresas y otras instituciones interesadas en participar de algún modo en la iniciativa (a través de patrocinio o mediante acuerdos comerciales de marca, cuñas publicitarias u otros). Se solicita a este respecto la redacción de un Convenio de Patrocinio.

Mediante el contrato de patrocinio, la Fundación y aquellas Instituciones interesadas en participar en el Proyecto establecen los límites en que se basará esa relación jurídica. El convenio es ley para las partes contratantes y va a regir el marco de actuación de las partes durante el tiempo estipulado.

El Contrato de Patrocinio está regulado en el artículo 24 de la Ley 34/1998, de 11 de noviembre, General de Publicidad: “El contrato de patrocinio es aquél por el que el patrocinado, a cambio de una ayuda económica para la realización de su actividad deportiva, benéfica, cultural, científica o de otra índole, se compromete a colaborar en la publicidad del patrocinador”.

“El contrato de patrocinio publicitario se regirá por las normas del contrato de difusión publicitaria en cuanto le sean aplicables”. El contrato de patrocinio se trata de una prestación de servicios sujeta al IVA, por lo que hay que diferenciarla de otros tipos de colaboraciones como es el Contrato de Colaboración.

La diferencia entre ambas está en la finalidad perseguida. Mientras en el contrato de patrocinio el fin perseguido por el patrocinador está en la publicidad que le vamos a hacer, en la colaboración, el fin perseguido es la ayuda económica para consecución del objeto de la entidad sin fines lucrativos.

Por esa razón, la Fundación establece el siguiente convenio de patrocinio que servirá de modelo para las contrataciones futuras. El presente Convenio, extrae la información de los estatutos de la Fundación que se encuentran en la página web de la misma www.unoentrecienmil.com

CONTRATO DE PATROCINIO ENTRE LA FUNDACIÓN UNO ENTRE CIEN MIL Y LA EMPRESA X PARA LA REGULACIÓN DEL PATROCINIO PARA LA RADIO PELONA

Madrid Día 16 de octubre de 2016

REUNIDOS

De una parte LA FUNDACIÓN UNO ENTRE CIEN MIL, con domicilio en Calle Barquillo 10,4º Izda. MADRID y con CIF G86524741.

Y de otra..... con domicilio..... y con el CIF

INTERVIENEN

D ... como Presidente y en nombre y representación de la FUNDACIÓN UNO ENTRE CIEN MIL, inscrita en el registro de Fundaciones con el número X, con domicilio en calle Barquillo 10, 4º Izda. De Madrid, CP 28224, con CIF G86524741. Acredita dicha intervención mediante poder notarial otorgado.

D ... en nombre y representación de la Sociedad ... (Empresa patrocinadora), inscrita en el Registro Mercantil, con domicilio en ... y CIF Cuya intervención acredita mediante poder notarial.

Manifiestan lo siguiente:

I.-Que la Fundación UNO ENTRE CIEN MIL es una fundación sin ánimo de lucro que nace para crear proyectos sociales cuyos fondos van dirigidos a la investigación contra la Leucemia infantil, convirtiéndose en la única ONG en España comprometida a dedicar todos los beneficios de sus actividades en exclusividad a este fin.

II.- Que los fines de interés general de la fundación son los recogidos en el artículo 6 de sus Estatutos y, son:

a) De carácter asistencial, promoviendo y desarrollando iniciativas solidarias en beneficio de la infancia, de las personas enfermas y de los más desfavorecidos, la sensibilización social hacia esos colectivos y la integración social de las personas con discapacidad.

b) De promoción de la acción social y fortalecimiento del sector de las ONG, en cuanto a su crecimiento, visibilidad, notoriedad, conocimiento de su misión y divulgación de sus proyectos sociales, así como el crecimiento de sus recursos de financiación, a través del desarrollo y conocimiento de las Tecnologías de Información y Comunicación con la finalidad de mejorar el bienestar social de los más desfavorecidos entre otros.

c) De carácter científico, promoviendo la investigación médica para la cura de enfermedades, particularmente de la leucemia infantil.

III.- Que entre las actividades llevadas a cabo por la Fundación, para el cumplimiento de sus fines, se encuentra la creación de una nueva iniciativa "PROYECTO RADIO PELONA", la primera radio hecha por y para niños hospitalizados.

VI.- Que la empresa _____ está interesada en ayudar económicamente a la FUNDACIÓN UNO ENTRE CIEN MIL a llevar a cabo el PROYECTO RADIO PELONA a cambio de una colaboración publicitaria de la Fundación.

Sin perjuicio de lo anterior, toda difusión publicitaria se hará teniendo en cuenta el interés y respeto de los derechos de los menores.

V.-Como consecuencia del mutuo consentimiento en este sentido, los firmantes quieren celebrar el contrato de Patrocinio bajo las siguientes:

CLÁUSULAS:

Primera.- La empresa _____ se obliga a ayudar económicamente a la Fundación para la realización del PROYECTO RADIO PELONA que arrancará en abril y se emitirá los primeros podcast en noviembre de 2017 Online. Dicha ayuda económica consistirá en la entrega de:

1. La Empresa Patrocinadora entregará la suma de.....Euros, al momento de la firma del presente contrato.

2. La Empresa Patrocinadora se compromete a no ceder los datos a los tenga acceso a terceras personas sin el consentimiento de los afectados y dar cumplimiento a los derechos ARCO de los menores que participan en el proyecto.

Segunda.- La Fundación Uno entre Cien mil, organizadora del Proyecto se obliga a colaborar publicitariamente con la firma patrocinadora en los términos siguientes:

1. La Empresa Patrocinadora aparecerá en dicha calidad en toda la documentación relativa al PROYECTO, tales como folletos divulgativos, carteles, anuncios en revistas, etc. En tal documentación la firma patrocinadora ocupará un lugar distinguido.

2. La Empresa Patrocinadora se compromete a ubicar una valla publicitaria en la parte centro del Hospital en que se llevará a cabo la grabación y emisión de la radio. Para efectos de calidad, tamaño y otras especificaciones del soporte se acordará de común acuerdo en cláusula adicional.

3. La Fundación uno entre cien mil se compromete con la empresa patrocinadora a otorgarle los siguientes beneficios:

- Reconocimiento Público mediante agradecimientos públicos en prensa: publicidad, notas de prensa, etc.
- Utilizar la imagen de la fundación en soportes de comunicación de la empresa patrocinadora entre otros.

Tercera.- Los costos fiscales en que se incurra con ocasión de la celebración del presente contrato de Patrocinio serán cancelados de acuerdo a los beneficios recogidos en la Ley de Régimen fiscal de entidades sin fines de lucro.

Cuarta.- El presente contrato tiene una vigencia de 1 año entrando en vigor para las partes desde el día de la firma y finalizando el día de emisión de la radio.

Quinta.- La Fundación Uno entre cien Mil se guarda el derecho a suscribir contratos de patrocinio publicitario con empresas comercializadoras o productoras de productos de similar o iguales características que los producidos y comercializados por la empresa que ahora firma en calidad de contratante o de realizar contratos de colaboración empresarial, estos son:

- Utilizar la marca, el logo, firma...
- Autorizar el uso de su imagen, website, derechos de propiedad intelectual o industrial del patrocinado y colaboración del patrocinado en la publicidad del patrocinador.

Sexta.- La Fundación se obliga a suscribir un contrato de seguro para garantizar la devolución del importe económico abonado si por alguna causa ajena a la voluntad de la Empresa Patrocinadora no se pudiera celebrar en su integridad (PROYECTO OBJETO DE PATROCINIO).

No obstante, el patrocinador se guarda el derecho a resolver el contrato en caso de que no pudiera celebrarse el Proyecto en su integridad, salvo que se haya producido por fuerza mayor.

Séptima.- El patrocinador podrá explotar publicitariamente su ayuda a la realización del (PROYECTO) con ocasión de su patrocinio.

Octava.- El presente contrato de patrocinio que se registrará en lo no dispuesto en este documento por el artículo y concordantes de la Ley General Publicidad, La ley de Comunicación Audiovisual, la Ley Régimen Jurídico las entidades sin fines de lucro y de incentivos fiscales del mecenazgo y la ley de protección de datos. Quedará

prorrogado por el plazo de 1 año, siempre y cuando no lo denunciare ninguna de las partes con una antelación mínima de 30 días a la finalización del contrato.

Novena.- El incumplimiento del presente contrato de patrocinio conllevará la correspondiente indemnización a cargo de la parte incumplidora.

Décima.- Las partes se obligan a someter sus diferencias al arbitraje de Derecho de..... de conformidad con lo dispuesto en la Ley 60/2003 y se comprometen a cumplir el laudo arbitral que se dicte.

En consecuencia y como prueba, se firma por los contratantes a los 16 días del mes de octubre de 2016

Patrocinador Patrocinado

CONCLUSIONES

Respecto a la salvaguarda de los derechos de los menores hospitalizados podemos decir que:

- La Fundación será titular de los derechos de autor del programa y podrá utilizarlo para los medios que estime oportunos para la consecución de los fines fundacionales que se estipulen en sus estatutos, nunca podrá contravenirlos.
- La Fundación deberá guardar copias originales de las grabaciones y pruebas de la autoría y originalidad del programa de radio a fin de poder defender la eventual vulneración de sus derechos de autor. Aunque sería conveniente, adicionalmente, la inscripción en el Registro de la Propiedad Intelectual tanto del programa como del título del programa de radio para una mayor seguridad y más rapidez en las acciones de protección y cesación de la vulneración de derechos.
- Las retribuciones que perciba la fundación como consecuencia de la actividad realizada por la Fundación deberían ser invertidos en la Beca de Investigación de la Fundación que favorecerá el cumplimiento de los fines fundacionales a los que se debe la Fundación.
- La Fundación deberá recabar el consentimiento tanto de los menores como de sus padres. Además, deberá solicitar la autorización para la grabación del programa en el Hospital y de la participación de los menores enfermos al Ministerio Fiscal, todo ello para evitar posibles inconvenientes a la actividad a desarrollar por la Fundación.

- Para el almacenamiento de los datos, imágenes y sonidos y su posterior tratamiento y emisión en diferido, contara con un servidor que cumpla con unas normas de seguridad mínimas y eviten cualquier tipo de intrusión.
- Establecerá las clausulas necesarias con los voluntarios para asegurar el deber de secreto que estos deben guardar respecto de los datos y archivos tratados, dado el carácter confidencial de los mismos y especial para la salvaguarda del interés de los menores.

En cuanto a la relación de la Fundación con los voluntarios intervinientes en este proyecto, hemos de decir en primer lugar que el régimen jurídico que asiste a los mismos en la actualidad se encuentra adaptado a la realidad social del voluntariado, por lo que no es aventurado sostener que es un campo de actuación que a día de hoy se encuentra dotado con las suficientes herramientas jurídicas necesarias para sustanciar las relaciones derivadas de su ejercicio.

Esta adecuada situación jurídica es tan reciente como que, después de nuestra primera experiencia con una regulación del voluntariado tras la **Ley 6/1996, de 15 de enero**, primera Ley de ámbito estatal en regular el voluntariado en España, hace apenas un año entró en vigor la actual Ley del Voluntariado, la **Ley 45/2015, de 14 de octubre**. En ella se regulan aspectos tan importantes de la institución del voluntariado, y que no se encontraban recogidos en su antecesora, tales como el preceptivo requerimiento legal de certificación negativa del Registro Central de Penados por delitos contra la libertad e indemnidad sexual, trata y explotación de menores para tener la condición de voluntarios en entidades de voluntariado o programas cuyo ejercicio conlleve el contacto habitual con menores (**art. 8.4 de la Ley de 2015**); además, se entra al detalle de aspectos tan esenciales como las incompatibilidades de la actividad de voluntariado con el trabajo retribuido (**art. 9 de la Ley de 2015**), algo que se regulaba de forma muy sucinta en la Ley de 1996.

Por su parte, la definición y delimitación de lo que debe entenderse por voluntariado y por personal voluntario es igualmente clara. Volviendo a lo referenciado en el párrafo anterior, nos parece importante establecer una comparativa ilustrativa e indubitada de la figura del asalariado, con la del voluntario, así como la de una empresa al uso con una entidad de voluntariado, junto con todas las derivaciones conceptuales que tales instituciones conllevan y que las hace diferenciarse claramente aún siguiendo un itinerario parecido.

En primer lugar, asalariado es aquel que, siendo trabajador o funcionario público presta sus servicios con un ánimo puramente interesado y en beneficio propio, por cuestiones obvias y en la medida en que requiere de medios para su subsistencia. En tal sentido, ello choca de plano con la figura del voluntario, en tanto en cuanto éste destina la dedicación de su tiempo a prestar desinteresadamente sus esfuerzos; algo que, como en el caso del asalariado, bien puede reportarle satisfacción, interés y beneficio personal, pero en modo alguno económico, siendo, como resulta obvio, la diferencia esencial, puesto que la motivación por la que «prende su mecha» el

voluntario no es una compensación económica, sino una satisfacción personal por saber que está ayudando al prójimo.

Es precisamente por ello que resultan determinantes los términos alcanzados por la actual Ley del Voluntariado respecto de las incompatibilidades que pudieran surgir entre el trabajo retribuido y la actividad de voluntariado. Puede darse, efectivamente, el surgimiento de una delgada línea que no se debe traspasar y que en buena medida puede llegar a resultar algo complicado de evitar en la práctica. El tiempo que cada persona dedique a sus ocupaciones personales y profesionales en muchas ocasiones se pone en relación, se conjuga, e incluso se entremezcla; por ello es preciso dejar sentados de forma previa los ámbitos de actuación espacial y, sobre todo, temporalmente. Resulta por ello determinante la previsión que realiza el **art. 9.2 de la nueva Ley del Voluntariado**, en virtud de la cual *«la condición de trabajador por cuenta ajena es compatible con la del voluntariado en la misma entidad de voluntariado en las condiciones que se establezcan en el acuerdo de incorporación [...]»*; quiere ello decir que un asalariado, trabajador por cuenta ajena, puede prestar sus servicios a través de una relación laboral tras haber contraído con la entidad de voluntariado un contrato de trabajo, y además puede desempeñar actividades de voluntariado tras la suscripción del correspondiente acuerdo de incorporación con la misma. De ahí que marcar los tiempos de la prestación del servicio para una contraprestación económica como consecuencia de una relación laboral, y de la dedicación desinteresada a una causa solidaria de voluntariado, resulte vital, especialmente en supuestos como el antedicho y descrito por la norma.

En segundo lugar, respecto de las entidades voluntariado, su régimen jurídico es igualmente particular, y de esta cuestión pueden surgir varias consideraciones. Así, debe quedar claro que una entidad de voluntariado no es una empresa, sino todo lo más una asociación o fundación, esto es, personas jurídicas con una regulación específica y expresa. Ello quiere decir que el objeto de una entidad de voluntariado no puede ni debe ser el ánimo de lucro, puesto que los beneficios obtenidos en su haber deben ser destinados a una causa previamente determinada y por la que se ponen en marcha sus estructuras. Cuestión independiente es la fuente de la que se valgan para financiar el proyecto y poner los medios necesarios para el abordaje del mismo, lo cual no es, en muchas ocasiones, sino una manifestación de las liberalidades que emanan bien de particulares, a través de las donaciones, o bien de los poderes públicos, a través de las subvenciones.

Toda esta cuestión atinente al funcionamiento, ingresos para la autofinanciación y consecuciones finales de las entidades de voluntariado lleva a cuestionarse, precisamente, el régimen fiscal que deba asistir a las mismas. A este respecto, la especialidad del tratamiento es evidente por cuanto que les es de aplicación una norma especial por razón de sus concretas vicisitudes, cual es, la **Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de Régimen Fiscal de Entidades Sin Fines Lucrativos e Incentivos Fiscales al Mecenazgo (en adelante, Ley 49/2002)**. Como punto vertebrador de esta norma debemos incidir en la efectiva exención de una nada desdeñable mayoría de actividades de voluntariado por cuanto que las mismas se destinan a causas sociales imperiosas, esenciales, de justicia material y en las que no se hace sino coadyuvar a la debida actuación que deben desarrollar los poderes públicos para paliar las consecuencias de hechos devastadores o, al menos perjudiciales, para muchos colectivos.

Además, resulta obvio pensar que, si exentas están la mayoría de actividades titularidad de las entidades de voluntariado, tanto más lo estará la mano de obra desarrollada por el personal voluntario, precisamente por el hecho de no generar renta alguna que gravar, en tanto en cuanto no perciben contraprestación económica alguna. Sin perjuicio de lo anterior, se debe atender al régimen fiscal de aquellos gastos reembolsables que perciben los voluntarios para el desarrollo de la actividad de voluntariado, cuando se sobrepasan ciertos límites establecidos por Ley y que se explicitan en el desarrollo de este informe. Por este mismo motivo, resulta igualmente lógico que, ante la realización de una prestación de servicios desinteresada por parte del voluntario, sea la entidad de voluntariado la encargada de cubrir la póliza de seguro que debe asistir por Ley a los voluntarios ante el riesgo que puede suponer el desarrollo de sus funciones en la misma.

Por lo demás, y focalizando más en concreto en el presente caso, se debe advertir la importancia de atender al interés superior del menor previsto, descrito y desarrollado en el **artículo 2 de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor**, por cuanto que el mismo debe ser el eje central a la hora de valorar y ponderar los intereses en juego dentro de la acción voluntaria, en atención a escenarios, intervinientes, objetivos y demás circunstancias concurrentes en cada caso.

Por último, y abundando en las implicaciones fiscales y las colaboraciones, resaltar que es la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo la que será de aplicación a las fundaciones, y que una vez definidas las diferencias entre Convenio de Colaboración y Contrato de Patrocinio, cabría sugerir a la Fundación que contará con ambos instrumentos jurídicos de captación de fondos, no sólo con el de contrato de patrocinio, así como con otros medios de conseguir fondos, indicados en la exposición.

A la vista de lo expuesto dado la repercusión que pueda tener el proyecto “Radio Pelona”, podríamos conseguir atraer por un lado empresas que quisieran publicitarse a través del programa, incluso con banners, y reservaríamos el convenio de colaboración para aquellas otras empresas e instituciones que quisieran lograr no solo el mero ahorro fiscal sino una repercusión social corporativa en positivo, colaborando con una Fundación como “Uno Entre Cien Mil”, que sin lugar a dudas contribuiría a mejorar la imagen pública de las mismas.

AUTORIZACIÓN DE CESIÓN DE DATOS PERSONALES Y DERECHOS DE IMAGEN.

Yo, _____, mayor de edad, con DNI _____ y en nombre y representación de _____, menor de edad, con DNI _____ y domicilio en _____, expresamente

AUTORIZO a “RADIO PELONA”, a la utilización de mi imagen personal resultante de la producción del programa de radio, así como a la inclusión en cualquier soporte audiovisual de las imágenes obtenidas, para efectos de reproducción y comunicación pública, sin que dicha autorización esté sometida a ningún plazo temporal ni esté restringida al ámbito nacional de ningún país.

Esta autorización de utilización del contenido grabado de mi imagen, se hace al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de Protección Civil del Derecho al Honor, a la intimidad Personal y Familiar y a la Propia Imagen.

Por otro lado, de conformidad con la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, sobre Protección de Datos de Carácter Personal, “RADIO PELONA” garantiza que ha adoptado las medidas técnicas y organizativas necesarias para mantener el nivel de seguridad requerido, en atención a la naturaleza de los datos personales tratados.

Asimismo, “RADIO PELONA”, informa que no cederá o comunicará los datos personales obtenidos, a terceros, salvo en los supuestos legalmente previstos o cuando fuere necesario para la prestación del servicio.

El tratamiento se hará con la necesaria discreción, sin perjuicio de que el afectado pueda ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, oposición y cancelación en su caso.

En _____, a ____ de _____ de 20__

Fdo.

BILBIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA

- **COPYLEFT**
- http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=Page&cid=1269535415920&language=es&pagename=PortalVoluntariado%2FPPage%2FPVOL_listado&vest=1269535415920
- <http://www.hospitalregionaldemalaga.es/LinkClick.aspx?fileticket=3Ucq9LdgwGU%3D&tabid=237>

-
- <https://www.aecc.es/Voluntarios/Teinteresa/Paginas/CursosonlineVoluntariado.aspx>
 - Consideraciones sobre las aportaciones de servicios profesionales y trabajo voluntario a las fundaciones que gocen de los beneficios fiscales de la Ley 49/2002 (D. Domingo Carbajo Vasco, Lefebvre El Derecho).
 - Guía legal para Branded Content y figuras publicitarias afines (IAB Spain). <http://www.iabspain.net/wp-content/uploads/downloads/2015/05/GUIA-BRANDEDCONTENT-IAB.pdf>
 - Ley 34/1998, de 11 de noviembre, General de Publicidad. -Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo.
 - Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado. -Menores en los medios de comunicación (Defensor del Menor en la Comunidad de Madrid, Consejo General de la Abogacía y Asociación de la Prensa de Madrid).
 - Manual de casos prácticos del área de bioética y derecho sanitario (Servicio Madrileño de Salud, Dirección General de Atención al Paciente).
 - Protección de la intimidad de los menores de edad, (Carlos Mariscal de Gante Castillo). https://www.fiscal.es/fiscal/PA_WebApp_SGNTJ_NFIS/descarga/7_15Ponencia_D%20Carlos%20Mariscal.pdf?idFile=6bb8f786-5727-4012-8cce-785d2a3eea83
 - Voluntariado con menores. Requisitos legales para las personas voluntarias (FEVOCAM, Plataforma del Voluntariado de España). http://www.plataformavoluntariado.org/ARCHIVO/documentos/recursos/1460042178_documentacion_jornada_delitos_sexuales_marzo_2016.pdf
 - • <http://www.bebesymas.com/consejos/fotografia-de-menores-aspectos-legales-atener-en-cuenta>
 - <http://www.menoresenred.com/legislacion-imagen-menores-internet/>
-

-
- <http://ayudaleyprotecciondatos.es>
 - <http://www.tuabogadodefensor.com/derecho-intimidad-personal/#>
 - <http://www.abogacia.es/wp-content/uploads/2012/07/Libro-menores-en-los-medios.pdf>
 - <http://www.unentrecienmil.org>
 - <https://es.wikipedia.org/wiki/Copyleft>
 - http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/rdleg1-1996.html
 - http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/rd281-2003.html
 - <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2002-25180>
 - **PROTOCOLO HTTPS**
 - https://es.wikipedia.org/wiki/Hypertext_Transfer_Protocol_Secure
 - **DERECHOS DE AUTOR ONLINE**
 - [derechhttp://www.ugr.es/~derechosdeautor/derechos_autor.html](http://www.ugr.es/~derechosdeautor/derechos_autor.html)
 - **SGAE**
 - <http://manualdeestilo.rtve.es/cuestiones-sensibles/5-2-ninos-y-adolescentes/>
 - FUNDACIÓN ATRESMEDIA. *La imagen de los niños hospitalizados en los medios de comunicación: Cómo informar respetando su intimidad*. ANIS: INFORMADORES DE LA SALUD.
 - <http://www.sgae.es/es-ES/SitePages/corp-ventalicenciaP3.aspx?l=16>
 - AGENCIA VALENCIANA DE SALUT, 2012. Autoras: M^a Ángeles FERNÁNDEZ HERRERO (Hospital Universitario La Fe de Valencia. Departamento de la Salud de Valencia – La Fe), Raquel FUSTER RIBERA (Hospital Universitario La Fe de Valencia. Departamento de Salud de Valencia – La Fe), Carmen ILLA LAHUERTA (Consortio Hospital General
-

Universitario de Valencia. Departamento de Salud de Valencia – Hospital General),
Manuela LÓPEZ SANMIGUEL (Hospital Dr. Peset de Valencia. Departamento de Salud
de Valencia – Dr. Peset). *Protocolos de intervención en el Trabajo Social Hospitalario:
Guía de intervención de Trabajo Social Hospitalario.*

- FUNDACIÓN LUIS VIVES, 2008. Autora: Lourdes ARGOTE RODRÍGUEZ. Coordinadora:
Laura CISNEROS DEL PRADO. Cuaderno de Gestión 4: Guía del Régimen Fiscal de
Entidades sin Fines Lucrativos y de los Incentivos Fiscales al Mecenazgo.
- Ana YAGÜE MARTÍN -Fundación Gestión y Participación Social-, *Voluntariado y
Seguros: Cuadernos de buenas prácticas FEAPS.* FEAPS.

http://www.consumer.es/web/es/solidaridad/proyectos_y_campanas/2009/07/24/186826.php