



Implementación de la nueva ley sobre el deber de diligencia desde.

El 23 de marzo pasado, en un comunicado de prensa común, dos centrales sindicales (CGT y CFTD) y varias ONGs francesas acogieron la adopción de la ley sobre el deber de diligencia¹, la cual obliga a las multinacionales a respetar los derechos humanos y del medio ambiente en sus filiales. Esta ley constituye un primer paso mundial hacia la instauración de cierta forma de responsabilidad por parte de empresas multinacionales.

Aunque este avance legislativo fue acogido por muchas organizaciones sindicales y ONGs reunidas en el Fórum Ciudadano Francés para la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE)², los patronos franceses³ lo consideran como un 'obstáculo suplementario para nuestra economía'.

Esta ley representa una primera etapa para mejor prevenir desastres como el Rana Plaza en Bangladesh. Podría servir de ejemplo a una evolución de la legislación europea. Por otra parte, se han o se están desarrollando diversas iniciativas a nivel internacional para prevenir los riesgos sociales y ambientales dentro de las cadenas globales de valor:

- La directiva adoptada en octubre de 2014 a nivel europeo sobre el informe extra-financiero en particular sobre temas sociales y ambientales a lo largo de las cadenas de valores, y la resolución del Parlamento europeo están empujando los Estados miembros para que adoptaran leyes sobre el deber de diligencia.
- Las conclusiones del G7 bajo presidencia alemana integran estas consideraciones
- Las discusiones generales durante la Conferencia internacional del Trabajo en 2016 sobre las cadenas de supply
- Negociaciones en la Naciones Unidas sobre un nuevo tratado constringente para las empresas multinacionales

Contenido de la ley: el plan de vigilancia

Las empresas en cuestión son las que emplearon más de 5 000 trabajadores directamente o en sus filiales durante los dos últimos años y cuyo domicilio social está en Francia, y 10 000 trabajadores con sus filiales a través del mundo.

¹<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000034290626&dateTexte=&categorieLien=id>

²<http://www.cgt.fr/Le-Conseil-Constitutionnel-valide-44332.html>

³MEDEF y la AFEP

Aunque considerando las sucursales en la estimación del tamaño de empresas sea un aspecto positivo, este umbral desafortunadamente limita la cantidad de empresas incluidas a un poco más de doscientas empresas, lo que está lejos de abarcar todas las multinacionales de origen francés⁴.

Estas empresas multinacionales tendrán que establecer **un plan de vigilancia** especificando las modalidades y los medios por los cuales van a garantizar el respeto los derechos humanos y del medio ambiente.

Lo que contiene el plan de vigilancia:

- 1° un mapa de riesgos para identificar, analizar y graduar estos riesgos;
- 2° procedimientos regulares de evaluación de la situación de las filiales, de los subcontratistas o proveedores con los cuales se mantiene una relación comercial establecida según el mapa de riesgos;
- 3° acciones adaptadas para atenuar los riesgos o evitar efectos graves;
- 4° un mecanismo de alerta que colecte señales relativas a la existencia y a la realización de riesgos, establecido conjuntamente con las organizaciones sindicales dentro de dicha empresa;
- 5° un dispositivo de seguimiento de las medidas implementadas, y de evaluación de su eficacia.

Este plan cubre **el conjunto de las filiales**⁵ y los **subcontratistas**⁶ de la empresa matriz que mantienen una “**relación comercial regular**”⁷ con ella, es decir que por primera vez el conjunto de la cadena de valores estará incluido.

Elaboración del plan de vigilancia

“El plan se debe elaborar conjuntamente con **las partes interesadas**⁸ de la empresa en el marco de iniciativas pluripartidistas dentro de filiales o a nivel territorial”.

⁴ Entre estas empresas, se encuentra por ejemplo: Total, Axa, BNP Paribas, Société Générale, Groupe Carrefour, Crédit Agricole, EDF, ENGIE, PSA, Auchan, BPCE, Finatis, Bouygues, Sanofi etc.

⁵ **filiales**: En derecho comercial, una empresa filial es una empresa cuyo 50% del capital está constituido por inyecciones realizadas por otra empresa calificada de empresa matriz que también asegura usualmente su dirección, administración y control mediante una o varias personas, administradores o encargados que habrá nombrado.

Cuando el capital de una empresa compuesta de inyecciones cuyo valor es superior a 10% pero inferior a 50%, esto es una participación simple.

Conviene notar que una empresa filial puede ser común a dos o varias empresas que se dividen los 50% del susodicho capital. Los consejos de administración y los consejos de vigilancia de esas empresas a menudo son los mismos.

⁶ **Subcontratistas**: La **subcontratación** es un **contrato** por el cual una **empresa** pide a otra empresa realizar parte de su producción o empresas a las cuales ciertas partes del trabajo han sido conferidas.

Un subcontratista es diferente de un simple **proveedor** porque fabrica un producto concebido por el socio comanditario o, a menudo, conjuntamente con él. El producto está fabricado por el subcontratista exclusivamente para el socio comanditario y no lleva su nombre. La ley diferencia entre el subcontratista regular y el subcontratista puntual.

⁷ **Una relación comercial dicha “regular”** es calificada así cuando demuestra cierta duración, cuando las relaciones han sido constantes y regulares (lo que, por ejemplo, puede suceder en forma de progresión continua del volumen de negocios) y según su inclinación a perdurar. Una relación puntual no constituye una relación establecida (Tribunal de apelación de Versailles, 18 de sept. del 2008: CEPC, informe 2008-2009, apéndice 11, p. 119).

⁸ Definición (de Novethic) de las partes interesadas : conocidas en inglés como **stakeholders**, las partes interesadas de las empresas comprenden todas las que participan en su vida económica (asalariados, clientes, proveedores, accionistas), los que examinan la empresa (sindicatos y ONG) y los que de una manera u otra influyen directamente (sociedad civil, entidades locales). Y toda otra persona teniendo interés en las actividades de la empresa son partes interesadas.

Varias teorías de gestión definen las partes interesadas así: “Dentro de una empresa, las partes interesadas son individuos y agrupamientos contribuyendo, voluntariamente o no, a la capacidad de **crear valor** y actividad y de la cual son los beneficiarios potenciales y/o de los cuales asumen los **riesgos**”.

Si la definición de “parte interesada” es relativamente imprecisa, consideramos que incluye lo siguiente:

- Las organizaciones sindicales de la empresa mandante o matriz serán asociadas a la negociación del plan de vigilancia.
- Las organizaciones sindicales de las filiales y de los subcontratistas,
- Las ONG presentes en los territorios de actividad de la empresa,
- Los clientes de la empresa,
- El medio ambiente alrededor de la empresa matriz o de los subcontratistas (poblaciones, territorios etc.).

La idea de “parte interesada”, más amplia que una estricta definición de los partners sociales, pone de relieve que muchos actores diferentes intervienen al interior o alrededor de una empresa. Así las acciones de las ONG completan la acción de los sindicatos. Por lo tanto, como se encuentran en el centro mismo de las multinacionales a través de la representación de los trabajadores, tienen un papel clave para prevenir los riesgos. Se trata del primer lugar de alerta en caso de riesgos para la salud de los trabajadores o de violación de la legislación del trabajo. Se puede considerar el plan de vigilancia como “un plan de prevención de riesgos ». En consecuencia los sindicatos son un elemento vital del mecanismo introducido por la nueva ley. Así se integra naturalmente la responsabilidad social de las empresas en el marco de la negociación colectiva al igual de los salarios o de salud y seguridad.

Consideramos que en el futuro, se tendrán que negociar con los sindicatos los planes de vigilancia en las empresas matriz como en los subcontratistas. Y cuando este tipo de negociación es transnacional por naturaleza, hará falta integrar las federaciones sindicales globales (GUFs).

Las organizaciones confrontadas o perteneciendo a empresas con mandante francés pueden tomar plenamente parte en el debate y la elaboración de los planes de vigilancia. A nivel internacional, puede ocurrir:

- como parte de las instancias de representación de los trabajadores, como los comités de empresas,
- a nivel de un territorio como parte de un entorno multipartidista (ONG, colectivo de habitantes, sindicatos etc.)

Instrumentos para implementar el plan de vigilancia

Mecanismos jurídicos:

- **Respetar el plan de vigilancia:** En caso de no-respeto, es posible recurrir al juez para ordenarle a la empresa que respete su plan de vigilancia. Si fracasa esto, dentro de 3 meses, el juez podrá, bajo pena de penalización, obligar la empresa a adoptar los medios necesarios para respetar su plan de vigilancia.
- **En caso de incumplimiento de este plan o de falta en su implementación,** “cualquier persona teniendo interés en actuar” podrá recurrir al juez incluso para daños sucedidos en el extranjero y exigir daños y perjuicios en reparación del perjuicio sufrido.

Entonces, las organizaciones sindicales francesas, de la manera más unitaria posible y “teniendo interés en actuar para otros” podrán emprender acciones judiciales para obligar las multinacionales a respetar sus compromisos.

NB: por eso, se trata de un deber de medios y no de resultados impuestos a la empresa, y su responsabilidad sólo será contraída en caso de no-respeto del plan de vigilancia que se planteó a sí misma.

Instrumentos políticos:

- El plan de vigilancia constituye una negociación importante entre las direcciones de empresa y las partes interesadas, que acompañarán campañas sindicales basadas en denuncia y descrédito para obtener los compromisos más constringentes que se puedan e implementarles.

- El plan de vigilancia será presentado cada año como parte del informe extra-financiero. Por eso, los organismos franceses e internacionales representando a los empleados (comité de empresa europeo) constituirán una etapa importante en nuestro proceso sindical.

Contactos en Francia:

- CGT : Marthe CORPET, conseillère confédérale, m.corpet@cgt.fr
- CFTD : Frédérique LELLOUCHE, secrétaire confédérale, flellouche@cfdt.fr
- UNSA : Emilie TRIGO, secrétaire nationale, emilie.trigo@unsa.org
- FO : Andrée THOMAS, secrétaire confédérale athomas@force-ouvriere.fr / Marjorie ALEXANDRE, assistante confédérale, malexandre@force-ouvriere.fr
- CFE-CGC : Anne-Catherine CUDENNEC, déléguée confédérale, annecatherine.cudennec@cfecgc.fr
- CFTC : Geoffroy DE VIENNE, conseiller du Président, geoffroy.devienne@sfr.fr
- FSU : Julien RIVOIRE, julienrivoire93@gmail.com
- SUD : Stéphane ENJALRAN, secrétaire national senjalran@solidaires.org

Ginebra, el 14 de Junio del 2017