

LEY SOBRE EL DEBER DE VIGILANCIA

ESTA NUEVA LEY PERMITE A LAS ORGANIZACIONES
SINDICALES PARTICIPAR EN UN PLAN DE VIGILANCIA
PARA PREVENIR LOS RIESGOS
CONTRA LOS DERECHOS HUMANOS,
LA SALUD Y LA SEGURIDAD O EL MEDIOAMBIENTE.
EXPLICACIÓN.

La ley del 27 de marzo de 2017 marca una etapa importante hacia una globalización más justa. Al obligar a las grandes empresas a dotarse de un plan de vigilancia para prevenir los riesgos de violación de los derechos humanos, los riesgos contra la salud, la seguridad y el medioambiente debido a las actividades de las empresas, esta ley colma una laguna jurídica en materia de responsabilidad de las transnacionales. La CFDT, en relación con las ONG del Foro ciudadano por la RSE (Responsabilidad social de las empresas), se ha movilizado mucho durante los trámites legislativos desde la iniciativa de ley sobre el deber de vigilancia de las empresas matrices y de las entidades ordenantes. Esta labor ha dado sus frutos puesto que se ha adoptado la ley y que algunas de las preocupaciones de la CFDT han sido consideradas: elaboración del plan de vigilancia en conjunto con las partes implicadas, reconocimiento del papel específico de las organizaciones sindicales en el procedimiento de señalización de las alertas éticas.

“DEBER DE VIGILANCIA” : ¿ DE QUE ESTAMOS HABLANDO ?

¿ QUÉ ES UN PLAN DE VIGILANCIA ?

La ley prevé el establecimiento de “planes de vigilancia”: un plan de vigilancia es un dispositivo de prevención de los riesgos de violación de los derechos humanos, contra la salud y la seguridad o el medioambiente. Debe elaborarse con las partes implicadas de la empresa, empezando por las organizaciones sindicales, y debe incluir cinco etapas:

- una cartografía de los riesgos,
- un procedimiento de evaluación periódica de las filiales, subcontratistas y proveedores,
- una acción adaptada para reducir los riesgos,
- un mecanismo de alerta, establecido en concertación con las organizaciones sindicales representativas,
- un dispositivo de seguimiento de las medidas y de evaluación de su eficacia.

¿ QUÉ EMPRESAS ESTÁN CONCERNIDAS ?

La ley establece dos umbrales de aplicación. De este modo, la obligación de establecer un plan de vigilancia se aplica:

- a la empresa matriz con sede social en Francia y que emplea a 5.000 empleados en el conjunto del grupo, es decir en su seno o en el seno de sus filiales directas o indirectas ubicadas en Francia;
- a la empresa matriz con sede social en Francia o en el extranjero, que emplea;
- a 10.000 empleados en el conjunto del grupo y que tiene filiales directas o indirectas ubicadas en Francia o en el extranjero.

Dicho de otra manera, si la sede de la empresa matriz está situada en Francia, la ley se aplica. Si la sede de la empresa matriz está situada en el extranjero y que tiene filiales en Francia, la ley debe aplicarse.

¿ CUAL ES EL PERÍMETRO CONCERNIDO ?

Los planes de vigilancia deberán cubrir las filiales, los subcontratistas y los proveedores con los que se tiene una relación comercial, sea en Francia o en el extranjero.

¿ CUANDO SE APLICA LA LEY ?

Las empresas concernidas deben aplicar esta nueva obligación a partir de 2018 (1er informe anual tras la publicación de la ley).

¿ DÓNDE SE PUBLICARÁ EL PLAN DE VIGILANCIA ?

El plan de vigilancia y el informe sobre su aplicación efectiva serán públicos y se integrarán en el informe anual de administración de la empresa redactado por el Consejo de Administración al igual que la declaración de desempeño extra-financiero.

¿ QUE RECURSOS POSIBLES ?

Se contemplan dos tipos de recursos:

1- Una orden a la empresa de respetar sus obligaciones :

este recurso se puede interponer en caso de incumplimiento de la obligación de establecer y aplicar un plan de vigilancia. La ley prevé un procedimiento en dos etapas.

Primero, tras constatar el incumplimiento, una parte interesada (empleado, organización sindical, ONG...) remite por escrito a la empresa obligada una intimación de respetar esta obligación. Es decir que si todavía no ha elaborado y/o aplicado el plan de vigilancia la empresa es forzada a respetar esa obligación rápidamente.

Luego, si no satisface en un plazo de tres meses, “cualquier persona que justifique un interés en actuar” puede recurrir ante el juez. La jurisdicción competente puede ordenar a la empresa que respete sus obligaciones, con multa coercitiva si procede, es decir condenándola a pagar una multa por día de retraso.

2- Un recurso para responsabilizar a la empresa en caso de

daño : las empresas podrán responsabilizarse cuando se constata un daño causado por una filial o un subcontratista situado en Francia o en el extranjero y que hubieran razonablemente podido evitarlo con un plan de vigilancia efectivo, es decir con medidas razonables y aplicadas. Se trata de una responsabilidad civil por falta, como prevista por

el código civil francés (art. 1240 y 1241). La víctima deberá demostrar :

- la existencia de una falta: por ejemplo ausencia, fallo o defecto de aplicación de un plan de vigilancia;
- un perjuicio sufrido;
- y la causalidad entre la falta y el perjuicio sufrido.

¿ QUIEN PUEDE TENER INTERÉS EN ACTUAR ?

El recurso de responsabilidad puede ser interpuesto por cualquier persona que pueda justificar de un interés en actuar. Es por tanto posible imaginar que esa víctima sea una persona domiciliada en Bangladesh por ejemplo, y trabaje en una empresa subcontratista.

La víctima podrá recurrir a una jurisdicción francesa por defecto de vigilancia de la empresa matriz o de la entidad ordenante situada en Francia. La acción ante el juez también podrá ser llevada por una ONG francesa o extranjera, o incluso un sindicato, para defender los intereses de las víctimas de daños causados por un subcontratista extranjero.

Las víctimas directas y las víctimas indirectas de los daños causados por el incumplimiento de las obligaciones de vigilancia previstas por la ley.

Las organizaciones sindicales : por el interés colectivo de los empleados o el interés colectivo de la profesión (por ejemplo ataque contra la libertad sindical, discriminación, trabajo forzoso). Además, una organización sindical representativa puede actuar en lugar y en nombre del empleado sin tener que justificar de un mandato para hacerlo (“acción por substitución”), pero únicamente en determinados ámbitos (entre ellos la discriminación, así como el trabajo disimulado y el despido por motivos económicos). El sindicato debe informar al empleado sin que este se oponga a la iniciativa.

Las asociaciones y ONG : el objeto estatutario de cada asociación y ONG permitirá determinar si tiene interés en actuar o no.

¿ QUE SANCCIONES ?

El juez puede condenar a la empresa a pagar un monto (multas coercitivas) si no cumple con la obligación de definir y aplicar un plan. Pero cuando ha habido un daño, el juez condenará a la empresa que faltó a su obligación de vigilancia a compensar el perjuicio causado. Deberá por tanto pagar daños y perjuicios y también podrá ser condenada a una reparación no económica.

Detalle de las sanciones :

- **multas** (véase arriba),
- **condena a pagar daños y perjuicios** : La evaluación que hará el juez de los daños y perjuicios responderá a las reglas habituales en materia de responsabilidad civil delictiva, es decir una reparación íntegra del perjuicio.

- **reparación no económica** : el juez podrá, por ejemplo, ordenar que los edificios en los que se ejerce la actividad de la filial o del subcontratista se pongan en conformidad con las normas de seguridad.
- **publicación de la decisión** : si la empresa se considera responsable, el juez podrá ordenar la publicación, la difusión o el anuncio de su decisión o de un extracto de la misma.

PARTICIPACIÓN DE UN EQUIPO SINDICAL EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VIGILANCIA

La ley prevé que el plan de vigilancia pueda elaborarse “junto con las partes interesadas”, entre las cuales se encuentran en primer lugar las organizaciones sindicales. Aunque la ley no prevé una obligación, las organizaciones tienen un papel importante que desempeñar en la elaboración y el seguimiento del plan de vigilancia.

La ley exige además que el plan de vigilancia incluya mecanismos de alerta y de transmisión de las denuncias de riesgos existentes o potenciales **que deberá establecerse en concertación con las organizaciones sindicales representativas**.

¿ A QUE NIVEL ?

En el marco de la acción sindical nacional, los militantes tienen varias maneras de participar en la elaboración del plan de vigilancia. Una de las acciones clave es negociar el contenido de la información útil y el nivel pertinente de consulta. Es necesario que los delegados sindicales centrales (DSC) negocien un acuerdo de grupo.

Este acuerdo debe prever :

- que la consulta sobre las orientaciones estratégicas se haga en el Comité social y económico (CSE) del grupo ;
- las articulaciones y modalidades de transmisión del dictamen del CSE de grupo a cada CSE de empresa y de establecimiento del grupo así como al consejo de administración o consejo de supervisión de la empresa principal de ese grupo.

A nivel europeo, el papel del Comité de empresa europeo (CEE)

: cuando la empresa entra en el marco de aplicación de la ley sobre el deber de vigilancia, la CFDT recomienda a los miembros del CE Europeo preguntar, durante una reunión de instancia, sobre el establecimiento de un plan de este tipo y sobre la manera en que serán asociados tanto a la elaboración del plan (identificación de riesgos, prevención de riesgos, mecanismos de alerta) como a su seguimiento. Los miembros de estos comités que representan a los empleados en diferentes Estados de la Unión Europea e incluso de fuera de la Unión europea (como observadores) disponen de una experiencia específica y pueden contribuir a identificar los riesgos en una filial y prevenirlos.

A nivel mundial, el comité de grupo mundo : misma preconización que para el CE Europeo.

En los comités de seguimiento de los acuerdos marco internacionales (AMI) : véase a continuación la articulación entre plan de vigilancia y AMI.

PAPEL DE LA COOPERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL

La ley sobre el deber de vigilancia es **una herramienta más para reforzar el dialogo social internacional**. Para ello es imprescindible que los militantes sindicales de las empresas matrices colaboren con los de las cadenas de abastecimiento en Francia y en el extranjero.

Para favorecer estas colaboraciones es necesario constituir una red. Las redes de la Confederación sindical internacional y de la Confederación europea de sindicatos de las que CFDT es miembro pueden ser especialmente útiles.

La CFDT también puede apoyarse en las **federaciones sindicales internacionales**.

¿ Y EN LAS MIPYMES ?

¿ Cómo se puede asociar a los empleados de un subcontratista en los planes de vigilancia ?

Los planes de vigilancia previstos pueden concernir tanto Micro empresas o PYMEs como filiales o subcontratistas de una empresa que entra en el marco de aplicación de la ley. En as empresas de menos de 300 empleados, las disposiciones prevén que a falta de acuerdo, un acuerdo sectorial puede definir la organización, la arquitectura, el contenido y las modalidades de funcionamiento de la Base de datos económicos y sociales (BDES).

¿ Cómo ? Que herramientas posibles ?

ARTICULACIÓN PLAN DE VIGILANCIA/AMI

Los Acuerdos marco internacionales que se desarrollan en el marco de un dialogo social transnacional entre empresas multinacionales y representantes de los trabajadores pueden constituir un modelo pertinente para el plan de vigilancia de esas empresas.

En efecto, esos acuerdos contienen disposiciones sobre las modalidades y la organización del seguimiento del acuerdo y sobre el reglamento de los diferendos.

¿ Como articular planes de vigilancia y BDES ?

Las disposiciones de septiembre de 2017 permiten a los actores sociales negociar su agenda social, especialmente el calendario, el contenido y el nivel de las consultas así como el contenido de la BDES. Los equipos CFDT tratarán de negociar la BDES por un acuerdo de grupo.

En efecto, a falta de acuerdo de grupo, la BDES es constituida a nivel de la empresa y en las empresas que tienen un CSE

central. La BDES contiene información que el empleador pone a disposición del CSE central y de los CSE de establecimientos. Sin eludir la obligación de establecer una BDES a nivel de la empresa, un convenio o un acuerdo de grupo puede prever la constitución de una BDES a nivel del grupo. Definirá especialmente la organización, la arquitectura y el contenido de la BDES.

Se deberán establecer indicadores útiles, como por ejemplo :

- **Subcontratación :** información que permita apreciar el nivel de interdependencia entre ordenante y subcontratista.
- **Proveedores :** información sobre la consideración de los temas sociales y ambientales en la política de compras.
- **Prestaciones de servicio :** motivos de recurso, volúmenes, costes, evaluación de la seguridad, fiabilidad, condiciones laborales de los empleados de las empresas prestatarias, referencia a condiciones sociales y/o ambientales en las licitaciones para prestaciones de servicio.
- **Inversión en materia ambiental :** inversión en materia de desarrollo sostenible, RSE.

¿ PREGUNTAS POR HACERSE ?

¿ Está concernida mi empresa ?

¿ Que perímetro debe cubrir el plan de vigilancia ?

Tiene la empresa filiales, subcontratista, proveedores ? En que países ? Qué presencia sindical existe en esas empresas ?

A modo recordatorio, un plan de vigilancia incluye 5 etapas :

- cartografía de los riesgos (riesgos contra los derechos humanos, la salud, la seguridad y el medioambiente debidos a la actividad de las empresas)
- procedimiento de evaluación periódica de las filiales, de los subcontratistas y de los proveedores,
- acciones adaptadas para reducir los riesgos,
- mecanismo de alerta, establecido en concertación con las organizaciones sindicales representativas,
- dispositivo de seguimiento de las medidas y de evaluación de su eficacia.

¿ Cómo se puede asociar a un equipo sindical ?

- En la elaboración del plan de vigilancia, la cooperación con el conjunto de los representantes de los empleados es primordial, especialmente para disponer de elementos concretos para tener una mirada crítica sobre todos los puntos del plan de vigilancia.

Les representantes de los asalariados pueden prever los indicadores y medios de seguimiento de las medidas previstas así como de su eficacia.