

GRUPO CIT
Grupo Internacional de Investigaciones sobre
Comercio Internacional y Trabajo
Sección Argentina

RESPUESTA AL CUESTIONARIO
Noviembre 2020

COMERCIO INTERNACIONAL Y OIT

Victoria Flores Beltrán
Rocío de Hernández
Luciano Doria)

1.¿Cuál debe ser en su opinión la orientación de la acción de la OIT en la presente etapa? ¿Entiende que debe limitarse a cumplir un rol de difusión de conocimientos, formación y promoción o convendría que desarrolle también una actividad normativa? La OIT ha profundizado los lineamientos en torno a la aplicación del principio de la debida diligencia por parte de las empresas. Así lo hizo cuando enmendó la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración EMN), en la que incorporó los Principios rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos, que tiene como pilares proteger, respetar y remediar.

En ese sentido, la OIT ha robustecido su política de formación, promoción y difusión, a la vez que aprobó

instrumentos con guías y pautas claras, producto del diálogo social. Recientemente, la OIT lanzó la convocatoria para el proyecto de Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC), financiado por la Unión Europea (UE) e implementado en colaboración con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH). Según el propio organismo, el proyecto CERALC “pretende promover un crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo en la UE y en América Latina y el Caribe, mediante el apoyo a prácticas de conducta empresarial responsable, en línea con los instrumentos de las Naciones Unidas, la OIT y la OCDE”.

Al respecto, consideramos que, a la par de sostener estas políticas, el organismo tripartito podría avanzar en el desarrollo de instrumentos normativos que den certezas, a la vez que impongan obligaciones y establezcan mecanismos de resolución de conflictos en caso de consecuencias negativas de las actividades de las empresas para los derechos humanos.

La actividad de la OIT debería ser guiada por la lógica de la protección de los derechos, más que la búsqueda de reducción de riesgos para las empresas. En ese sentido, el carácter tripartito del organismo resulta esencial para garantizar la efectividad del instrumento.

2. ¿Cree necesaria la aprobación de un convenio internacional dirigido a regular el trabajo decente en las cadenas mundiales de producción o son suficientes los convenios existentes? ¿Qué contenido debería tener ese convenio, de considerarlo necesario?

Sin descartar la viabilidad de elaborar una nueva normativa vinculada a la regulación en las distintas

cadenas de producción, entendemos que existen en la actualidad dos importantes instrumentos que revisten especial atención por parte los actores sociales con el fin de orientar el trabajo decente en las cadenas mundiales de producción.

Por un lado, la Declaración EMN, que es el único instrumento de la OIT que brinda orientación dirigida directamente a las empresas sobre política social y prácticas inclusivas, responsables y sostenibles en el lugar de trabajo. Es un instrumento global en esta materia elaborado y adoptado por gobiernos, empleadores y trabajadores de alrededor del mundo.

Dicha declaración sobre las EMN se adoptó hace casi 40 años (modificada en dos ocasiones en 2000 y 2006) y fue revisado en 2017.

Los principios de la Declaración EMN están dirigidos a empresas multinacionales, gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores y cubren las áreas de empleo, formación, condiciones de trabajo y vida y relaciones industriales, así como la política general. Todos sus principios están basados en las normas internacionales del trabajo (Convenios y Recomendaciones de la OIT). La Declaración EMN facilita la divulgación y el entendimiento de la Agenda de Trabajo Decente en el sector privado.

Y en segundo término tenemos la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible es un instrumento que presenta esquemáticamente una Declaración, 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), 169 metas vinculadas con cada uno de los Objetivos, un conjunto de Indicadores ligados a cada meta para ir midiendo el progreso en la implementación, los Medios de Implementación de la Agenda y un componente de seguimiento y examen.

En la Declaración los Jefes de Estado que la suscribieron se comprometieron a lograr el Desarrollo Sostenible en sus tres dimensiones (económica, social y ambiental) de forma equilibrada e integrada. Y se trazaron allí ambiciosos objetivos como la eliminación de la pobreza, el hambre, las enfermedades, el fin de la violencia, etc.

A su vez los Objetivos trazados apuntan a poner fin a la pobreza y el hambre en todo el mundo, combatir desigualdades dentro de los países y entre ellos, construir sociedades pacíficas e inclusivas, proteger los derechos humanos y promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, y a garantizar una protección duradera del planeta y sus recursos naturales, crear condiciones necesarias para un crecimiento económico sostenible, inclusivo y sostenido, una prosperidad compartida y el trabajo decente para todos.

Los Objetivos son vistos como integrados e indivisibles, además de reflejar las tres dimensiones del desarrollo sostenible.

A su vez al lado de cada Objetivo mundial hay un conjunto de metas conexas, las que pretenden contribuir para el alcance de los mismos.

El seguimiento y examen de los Objetivos deberán ser llevados a cabo a nivel nacional, regional e internacional, y en este sentido hay un llamado explícito a participar hacia los Sindicatos, en estos procesos de seguimiento y examen sobre los objetivos con la perspectiva de promover y defender los derechos de los trabajadores y los intereses de los más pobres y vulnerables.

El compromiso de los sindicatos en los procesos nacionales debería darse a lo largo de todo el proceso nacional, desde la planificación, la implementación, el

monitoreo, el examen y el reporte sobre los logros de los países en la implementación de los Objetivos.

3.¿Qué relación existe entre las declaraciones y convenios de la OIT y los instrumentos internacionales que buscan promover la debida diligencia en el desarrollo de las actividades empresariales?

La debida diligencia se consagró como un pilar central del deber de las empresas en los Principios Rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos. Este instrumento, además, fue incorporado a la Declaración sobre las empresas multinacionales, de la OIT en el punto 8. Allí, se sostiene que “las empresas, incluidas las empresas multinacionales, deberían proceder con la debida diligencia para detectar, prevenir y mitigar sus consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos reconocidos internacionalmente, que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y rendir cuentas de cómo abordan dichas consecuencias...”.

De esta forma, la debida diligencia se entiende en relación con aquellas herramientas o medidas a través de las cuales las empresas pueden identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas por los impactos negativos sobre los derechos humanos de sus actividades o de las que se deriven de sus relaciones de negocio, algo particularmente importante en materia de empresas transnacionales. El proceso de debida diligencia impone a las empresas centrar sus esfuerzos en prevenir y mitigar los riesgos de sus actividades en los derechos humanos.

Los instrumentos emanados de la OIT representan una excelente oportunidad para hacer efectivo el principio de debida diligencia. Su composición tripartita y el diálogo social son, en esta instancia, vehículos indispensables para garantizar el compromiso de las empresas en materia de prevención, respeto y reparación de los derechos humanos.

4. ¿Y entre esas declaraciones y convenios y los instrumentos privados de gestión laboral transnacional creados por las empresas multinacionales?

La vinculación existente entre la declaración y los convenios y los instrumentos de gestión transnacional creados por las empresas multinacionales es que la aplicación de la debida diligencia en el marco de la responsabilidad social empresarial ajusta sus contenidos y asegura la utilización de estándares mínimos en materia de derechos humanos en el seno de la empresa.

Así las cosas, la aplicación del principio de la debida diligencia, y en particular, la aplicación de las directivas emanadas de la Declaración EMN de OIT como así también del instrumento sobre principios rectores de la ONU, posibilita la creación de espacios de trabajo acorde a los estándares internacionales de derechos humanos y asegura, además, de aplicarse mayoritariamente por las empresas transnacionales, un cierto piso de derechos para los trabajadores a nivel mundial de una actividad determinada.

En efecto, efectuar una vinculación entre aquellos instrumentos internacionales y los privados emanados de las empresas, también pueden compatibilizarse prácticas a nivel colectivo que fortalece al sujeto sindical y posibilita el desarrollo de grandes acuerdos marco internacionales que, junto con los códigos elaborados bajo el paradigma de la responsabilidad social empresarial, aseguran una mayor

protección del sujeto trabajador en una doble faz, en aquél piso mínimo, y en el desarrollo de un sistema de garantía para así asegurar su goce efectivo.

En definitiva, la existencia de una relación entre los instrumentos de soft law en materia de derechos humanos laborales a nivel transnacional y aquéllas normas creadas por las propias empresas para su desarrollo común posibilita la creación a nivel internacional, al menos en aquéllas actividades o empresas que así se someten, a la construcción de un lenguaje común en términos de garantías y derechos fundamentales.