

La aplicación de las Directrices de la OCDE sobre empresas multinacionales: El caso Nidera¹

I. Introducción. II. La actividad de Nidera en Argentina. III. La instancia específica ante el Punto Nacional de Contacto. IV. El acuerdo y la verificación de cumplimiento. V. Conclusiones.

I. Introducción

La globalización económica y financiera ha alterado gran parte de los esquemas tradicionales sobre los cuales se ha construido el derecho del trabajo. La externalización internacional de procesos productivos a través de las amplias cadenas de suministro ha transformado la economía mundial. Al mismo tiempo, ha exigido a la comunidad internacional el desarrollo de diferentes instrumentos para promover la debida diligencia en materia de derechos humanos en las empresas, tal como lo promueve la Resolución de OIT aprobada en la 105^o Conferencia Internacional del Trabajo de 2016 sobre *El trabajo decente en las Cadenas Mundiales de Suministro*.

Reconoce la OIT que, aunque las cadenas de suministro se han convertido en una forma habitual de organización de las inversiones, la producción y el comercio en la economía globalizada, que han creado empleo y abierto oportunidades para el desarrollo económico y social, esta dinámica de las relaciones de producción puede incidir negativamente en las condiciones de trabajo.

Podríamos decir que este proceso normativo a nivel internacional ha comenzado de la mano de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) con sus Líneas Directrices para Empresas Multinacionales (1976), seguida por la Declaración Tripartita sobre Empresas Multinacionales y Política Social de la OIT (1977) y, más recientemente, con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2011).

La OCDE es un organismo de cooperación internacional, compuesto actualmente por 38 países miembros y 11 con carácter de adherentes por haber suscripto la Declaración sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales y, por tanto, haberse comprometido a implementar las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

Las Directrices son recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales que operan en países adherentes o que tienen su sede en ellos. Contienen principios y normas no vinculantes para una conducta empresarial responsable dentro del contexto global, conformes con las leyes aplicables y las normas reconocidas internacionalmente. Entre sus objetivos, se destacan el garantizar que las actividades de esas empresas se desarrollen en armonía con las políticas públicas, fortalecer la base de confianza mutua entre las empresas y las sociedades en las que desarrollan su actividad, contribuir a mejorar el clima para la inversión extranjera y potenciar la contribución de las empresas multinacionales al desarrollo sostenible.

La última actualización de las Directrices ha sido en el año 2011, impulsada en la necesidad de acompañar los grandes cambios que se venían produciendo en el mercado mundial. Reforma que, además de necesaria, debía ser sustancial. Por ello, con su nueva redacción, ha incorporado un capítulo sobre derechos humanos, una recomendación sobre la debida diligencia en materia de derechos y la

¹ Por Gastón López Argonz

gestión responsable de la cadena de suministros y una guía de procedimiento para los Puntos Nacionales de Contacto como mecanismo de implementación.

Tanto los países miembros como los adherentes, han asumido el compromiso de establecer dentro de sus territorios un Punto Nacional de Contacto para informar, promocionar e implementar las Directrices dentro del espacio nacional. Asimismo, los Puntos Nacionales de Contacto constituyen un foro de mediación y conciliación para contribuir de manera imparcial, previsible y equitativa a resolver las quejas o instancias específicas sobre infracciones a las Directrices por parte de una empresa multinacional. Bajo este procedimiento, el Punto Nacional de Contacto de un país que sea sede de una empresa multinacional, o el que corresponda al lugar donde la multinacional se encuentre operando, deberá ofrecer un foro para el debate y asistir al sector empresarial, a las organizaciones de trabajadores, otras organizaciones no gubernamentales, y otras partes interesadas que pretendan resolver las cuestiones planteadas de manera eficaz, oportuna y de conformidad con la legislación aplicable.

En la región que agrupa los países de América Latina y el Caribe, han sido presentados 135 casos ante los Puntos Nacionales de Contacto, ocupando Brasil el primer lugar con 38 denuncias recibidas, seguido por Argentina con 18.

Si analizamos los casos donde el Punto Nacional de Contacto Argentino ha tomado intervención, seguramente el caso Nidera (2011) sea el más interesante. Muchos son los ingredientes que lo hacen el mejor caso de estudio: el ser uno de los primeros en exigir el cumplimiento de las Directrices conforme su última actualización, la gravedad de los incumplimientos, su gran repercusión en los medios de comunicación, la intervención y colaboración de distintas organizaciones no gubernamentales y ambos Puntos Nacionales de Contacto (Argentina y Países Bajos), el acuerdo alcanzado entre las partes y los satisfactorios resultados obtenidos en los campos donde Nidera explotaba su actividad.

II. La actividad de Nidera en Argentina

Nidera era una empresa dedicada al desarrollo de productos destinados al sector agrícola, fue fundada en Róterdam en 1920 y, a partir de allí, comenzó a construir su red de negocios global, comenzando por Alemania, Inglaterra, Rusia y Argentina, transformándose rápidamente en una de las multinacionales referentes del sector.

Sabido es que la actividad agrícola puede ser muy rentable, pero también que las condiciones laborales son de las más precarizadas del mundo, donde encontramos, en muchas ocasiones, mano de obra infantil y trabajo forzoso. Del total de 20,9 millones de trabajadores forzosos que había en el mundo en 2012, 18,7 millones (90 por ciento) eran explotados en la economía privada por individuos o empresas. De estos últimos, 4,5 millones (22 por ciento) eran víctimas de explotación sexual forzada, y 14,2 millones (68 por ciento) víctimas de explotación laboral en actividades económicas como la agricultura, la construcción, el trabajo doméstico o la manufactura (OIT, *Estimación Mundial sobre el Trabajo Forzoso, Resumen Ejecutivo*, 2012). Otro dato perturbador es que las víctimas de la explotación laboral forzada, incluyendo el trabajo doméstico, la agricultura y otras actividades, generan ganancias anuales estimadas en 51.000 millones de dólares. De éstos, las ganancias producidas por el trabajo forzoso en la agricultura, incluyendo la silvicultura y la pesca, se estiman en 9.000 millones de dólares por año (OIT, *Ganancias y Pobreza: Aspectos económicos del Trabajo Forzoso*, 2014).

Según un informe publicado por la CEPAL (2018), en las zonas rurales de América Latina y el Caribe el empleo rural sostiene a una de cada cinco personas

que trabajan en la región, aunque solo el 23,8% se encuentran registradas por sus empleadores.

La precarización extrema ha sido evidenciada, una vez más, en el caso Nidera.

En Argentina, a fines del año 2010, la multinacional Nidera fue denunciada penalmente por el Estado argentino por presunto trabajo esclavo en sus fincas. A partir de allí, los medios de comunicación comenzaron a publicar infinidad de noticias relacionadas con el tema. Así, por poner un ejemplo, el diario El País publicó el 18 de enero de 2011 una nota titulada *“Argentina destapa el empleo de personal esclavo en la agricultura: 60 menores y 120 adultos trabajaban en cautiverio para una firma holandesa”*.

Además de la causa penal que ha transitado su vía correspondiente, cuatro organizaciones no gubernamentales, dos argentinas y dos de los Países Bajos, presentaron una instancia específica ante el Punto Nacional de Contacto de Países Bajos para denunciar que Nidera estaba operando en contravención a las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, específicamente con la contratación de trabajadores temporales durante los meses de diciembre de 2010 y enero de 2011, dedicados al desflorado de plantas de Maíz en diferentes campos de la Provincia de Buenos Aires.

Según un informe publicado por el Comité de Lucha contra la Trata y Explotación de Personas de Argentina, en el año 2018 el 63,5% de las personas rescatadas eran explotadas laboralmente y el 84,39% prestaban servicios en la Provincia de Buenos Aires.

Una de las actividades que desarrollaba Nidera en Argentina era la producción de semillas híbridas de maíz que se destinaban mayoritariamente a la exportación. Este proceso comienza antes de la cosecha, entre los meses de octubre y marzo con el desflorado de maíz. La tarea consiste, básicamente, en quitarle la flor masculina a las plantas hembras con el objeto de evitar la autofecundación de las plantas que serán luego las hembras en la formación del híbrido. Si bien la actividad agrícola ha sido automatizada en gran medida, esta actividad aún hoy continúa exigiendo gran cantidad de mano de obra humana.

El clima hace comenzar la actividad en el mes de octubre en el norte del país, en las provincias de Salta, Catamarca y Santiago del Estero, donde se extiende hasta el mes de noviembre y donde se emplean, solo entre estas dos últimas provincias, hasta 3.000 personas. Luego, desde mediados de diciembre hasta marzo, la tarea se traslada al norte de la provincia de Buenos Aires, sur de Santa Fe y Córdoba, círculo donde se emplean aproximadamente 5.000 personas provenientes, en su mayoría, de la provincia de Santiago del Estero. Estas personas, necesitadas de un ingreso y aprovechando la experiencia adquirida en su provincia de origen, aceptan trasladarse a diferentes puntos del país sin conocer con certeza el lugar dónde trabajarán, ni el tiempo que estarán fuera de su hogar. La actividad misma hace que todos los trabajadores sean temporales y vivan, mientras dure su labor, en los campamentos improvisados por las empresas.

Las plantas de maíz se siembran en surcos de unos mil metros de largo espaciados entre setenta y ochenta centímetros, según el tamaño de la máquina cosechadora, y los trabajadores deben recorrer cada surco y quitarle las flores al maíz de las plantas hembra, tarea totalmente manual que finalizan, según el lugar, en entre 20 y 30 días.

Las condiciones laborales que suelen ofrecerse a estas personas son muy precarias. Las altas temperaturas, que suelen rondar los 35 y 40 grados, las

extensas jornadas de trabajo y el escaso salario, hacen que la actividad sea realizada por las personas más necesitadas de ingresos.

III. La instancia específica ante el Punto Nacional de Contacto

El día 26 de junio de 2011, el Centro de Derechos Humanos y Medio Ambiente (CEDHA), el Instituto Internacional de Estudios y Formación Social del Sur (INCASUR), la Stichting Onderzoek Multinationale Ondernemingen (SOMO) y la OXFAM NOVIB, iniciaron una instancia específica contra Nidera Handelscompagnie BV con sede en los Países Bajos porque sus actividades en la Argentina, a cargo de su filial Nidera Argentina S.A., resultaban violatorias de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

Lo primero que debemos destacar es que la denuncia no fue presentada ante el Punto Nacional de Contacto en Argentina, donde la violación de derechos estaba siendo consumada, sino ante el Punto Nacional de Contacto de los Países Bajos donde Nidera posee su sede central. Si bien este proceder es perfectamente compatible con la Guía de Procedimiento, lo habitual es que la denuncia sea efectuada directamente ante el Punto Nacional de Contacto del país donde se esté produciendo el incumplimiento.

En el documento presentado, a lo largo de sus 20 páginas, los organismos informaron que durante los meses de enero y febrero de 2011, diversos medios de comunicación, reportajes e investigaciones realizadas por instituciones oficiales argentinas, acusaron a Nidera de haber contratado trabajadores temporales para el desflorado de maíz, bajo condiciones que no parecían cumplir con las normas para la protección de los trabajadores y de derechos humanos reconocidos y aplicados internacionalmente en la República Argentina. Por ello, con base en la información extraída de las causas judiciales, de los informes de diversos organismos oficiales, entre ellos el informe del Instituto contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI), de distintas notas periodísticas y entrevistas realizadas a funcionarios de la Oficina de Rescate y Acompañamiento a las Personas Damnificadas por el Delito de Trata, denunciaron que Nidera estaba incumpliendo gravemente las Directrices, en particular los capítulos II (Políticas generales), IV (Derechos Humanos) y V (Empleo y Relaciones Industriales).

El capítulo dedicado a los principios generales es el primero que contiene recomendaciones precisas dirigidas a las empresas. De ahí la importancia del mismo, ya que fija la orientación general y establece los principios fundamentales comunes para las recomendaciones específicas de los siguientes capítulos. El cuarto capítulo se inspira en el Marco de las Naciones Unidas para las Empresas y los Derechos Humanos para prevenir, mitigar y remediar los impactos negativos sobre los derechos humanos directamente vinculados a la actividad productiva. La terminología empleada en el capítulo V sobre Empleo y Relaciones Industriales se corresponde con la utilizada en la Declaración de la OIT sobre las Empresas Multinacionales. De hecho, su primer párrafo, hace referencia a los cuatro principios y derechos fundamentales del trabajo enunciados en la Declaración de la OIT de 1998, a saber, la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la abolición efectiva del trabajo infantil, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio y la no discriminación de empleo ni de profesión. Como podemos anticipar, los incumplimientos que se imputaban a Nidera no solo eran graves, sino que abarcaban gran parte de los derechos reconocidos por las Directrices.

En concreto, los cuatro organismos internacionales denunciaron incumplimientos en la contratación, transporte, información, jornada laboral, condiciones de vida, salud y seguridad laboral, alimentación y salario. Advirtieron también que los graves y reiterados incumplimientos evidenciaban un elevado sentimiento de sumisión y dependencia de todas las personas que allí trabajaban.

Sobre el primer tópico, afirmaron que Nidera S.A. contrató alrededor de 130 trabajadores que principalmente procedían de la provincia de Santiago del Estero, mientras que otros procedían de las provincias de Tucumán y Mendoza, de los cuales 20 eran menores de edad, de entre 16 y 17 años. Según los datos recabados por el Equipo Técnico del Rescate y Oficina de Apoyo a las personas afectadas por la trata de personas (oficina que entrevistó a los trabajadores), la política de trabajo que la empresa aplicaba hacia los trabajadores era: "Cuanto menos saben, mejor". De esta manera, muy pocos sabían algo sobre las condiciones de trabajo que ofrecían, siquiera si estaban registrados o no.

En una de las causas iniciada ante la Justicia Nacional del Trabajo por cuatro ex empleados de Nidera, quienes denunciaron haber sufrido las precarias condiciones que ofrecía la empresa, los testigos fueron coincidentes en afirmar que el reclutamiento de personal se efectuó en los pueblos de Sumampa y Ojo de Agua dentro de la Provincia de Santiago del Estero, donde prima una situación de extrema pobreza y vulnerabilidad social. Sostuvieron que este reclutamiento estaba a cargo de un empleado de Nidera y oriundo de la Provincia de Santiago del Estero. Asimismo, invocaron que la contratación estuvo a cargo directa o indirectamente del encargado del departamento de Recursos Humanos de Nidera en Buenos Aires y de otros tres jerárquicos de la empresa.

Explicaron que la ejecución del plan se efectuó mediante un reclutador, quien se contactó con "*cabecillas*" que proponían a las personas del pueblo desocupadas promesas de trabajo en una empresa importante como Nidera SA. En cuanto al traslado, explicaron que el 22 de diciembre de 2010, fueron citados por el reclutador en la Plaza San Martín de la localidad de Sumampa, y fueron trasladados a la localidad de Ojo de Agua, a 30 km de distancia, porque se suponía que allí serían "*fichados*" y revisados por un médico. Afirmaron que, en dicha localidad, les hicieron firmar distintos papeles sin permitirles leer su contenido, se les tomaron algunos datos, como ser el nombre completo y su documento nacional de identidad, y se les preguntó si padecían alguna enfermedad. Luego, fueron trasladados en autobuses durante 10 horas a los distintos campos arrendados por Nidera, hasta que a las 5 de la mañana del día 23 de diciembre de 2010, arribaron finalmente a un campo sembrado con maíz, el que se denomina campo "*San Patricio*" cercano a la localidad de Maggiolo, Provincia de Santa Fe. Describieron que se presentó ante ellos una persona quien dijo ser el capataz del campo y les indicó las casillas donde tenía que dirigirse cada grupo a dejar sus pertenencias para luego empezar a trabajar. En estas condiciones, refirieron que prestaron tareas durante todo el mes de diciembre de 2010, hasta que la relación laboral se vio abruptamente interrumpida por decisión de la empresa, en virtud de la intervención de una fiscalía que detectó una conducta tipificada penalmente como "*reducción a servidumbre*" (cfr. CNAT, Sala III, en autos "F.F. c/ Nidera S.A. s/ Despido" del 31.3.17).

Los campamentos y las casillas donde debían vivir los trabajadores no eran aptas para la vida humana pues no cumplían siquiera con las más básicas condiciones de salubridad e higiene. De la inspección realizada, surge que, en esas pequeñas viviendas metálicas y precarias, vivían hasta dieciocho personas en condiciones de hacinamiento. Ninguna de ellas tenía electricidad, baños, ni agua

corriente. No contaban con sábanas, mantas, ni materiales de trabajo. Si querían cargar sus teléfonos móviles, debían abonar una tarifa por ello. No tenían equipos de refrigeración para mantener la comida que ellos mismos debían comprar y, para cocinarla, debían encender un fuego en el suelo. Luego, para ir al baño o lavarse, los trabajadores debían hacerlo al aire libre, para lo cual cavaron un pozo e hicieron una cortina con trapos y bolsas. Los testigos entrevistados dieron cuenta también de la presencia de escorpiones, roedores, serpientes, arañas y similares, y aseguraron que no tenían la protección adecuada contra ellos. Incluso, según consta de la presentación efectuada por las organizaciones, se ha visto a un adolescente bañarse con un recipiente reservado para materiales agrotóxicos.

En cuanto a la comida, la empresa entregaba únicamente carne en mal estado, que llegaba al campamento en camiones no refrigerados y en bolsas de residuos. Al no tener un lugar refrigerado para guardarla, los trabajadores colgaban la carne de los árboles y, naturalmente, las altas temperaturas de la región y la falta de refrigeración, terminaban por pudrir gran parte de ese alimento. No obstante, los trabajadores se veían obligados a consumirla de todas formas, necesidad diaria que ponía su salud en grave riesgo.

Sobre esto último, los informes mencionan que los trabajadores tampoco recibían ropa adecuada o equipos de seguridad para realizar sus tareas. El calzado se encontraba en terribles condiciones, situación de especial gravedad considerando las grandes distancias que debían transitar los trabajadores a diario. Los testimonios han dado cuenta que se presentaron varios casos de intoxicación por agroquímicos, mordeduras de escorpión y serpiente, y de diarrea resultante de la ingestión de alimentos podridos y de beber agua no potable. La atención médica era casi inexistente, se otorgaba tarde y era el mismo supervisor quien suministraba los medicamentos, sin orden médica y previo cobro a los trabajadores.

La jornada de trabajo ha sido otro de los puntos del reclamo. Según consta de la investigación, el horario de labor era de lunes a domingo de 5.30 a 11hs. y de 14 a 19.30hs., que en ocasiones se extendía aún más y que no se suspendía por lluvia. Con relación a esto último, los días de lluvia también son laborables si la actividad lo requiere, pero si las condiciones climáticas hacen inviable el desflore, esos días no los cobraban. En este tipo de actividad, a efectos de garantizarse un salario, los trabajadores prefieren ser remunerados por horas para no perder días de trabajo, modalidad que los incentiva a laborar extensas jornadas de trabajo, sin descansos ni suspensiones por lluvia.

Aun así, como consecuencia de la poca o nula información suministrada, muchos trabajadores no conocían cuánto iban a percibir de salario, su forma de cálculo, el modo, ni cuándo sería el pago. De los trabajadores entrevistados al momento de la inspección, ninguno había percibido su salario. Ninguno de los trabajadores tenía idea de cuándo completaban las hectáreas, ya que era “*el ingeniero*” quien se encargaba de determinar cuándo una hectárea estaba finalizada. Mencionaron los entrevistados que una hectárea se podía rehacer tres veces sin cobrar por ella, que les ha tomado dos o tres días cada vez que se tuvo que volver a hacer una hectárea y que, en una oportunidad, una de ellas tuvo que hacerse hasta ocho veces.

Finalmente, las organizaciones destacaron que, debido al ambiente abusivo al que estuvieron expuestos, la imposibilidad de tener y administrar su propio dinero, la limitación de su movilidad y autodeterminación, sumado a que muchos no habían terminado la educación formal y otros tantos eran analfabetos, los trabajadores mostraron una actitud sumisa y resignada a la situación que les tocaba vivir. De la causa judicial ya señalada, surge que la búsqueda de trabajadores no era al azar en

tanto Nidera buscaba específicamente personas en condiciones de profunda necesidad, capaces de tolerar los graves abusos que la empresa perpetraría durante la relación laboral. Como si ello fuera poco, los capataces potenciaban el poder de la empresa a través de amenazas a los trabajadores que demostrasen su intención de abandonar los campos. En algunos casos, directamente se les decía que, si querían irse, podrían ser fusilados. En otros, se les advertía que los vecinos de los campos adyacentes podrían dispararles si traspasaban sus propiedades. Sin perjuicio de las anteriores, la amenaza más usual era la económica, pues se les decía que, en caso de abandonar el campo, no percibirían su salario y sus compañeros de escuadra también deberían retirarse. De esta forma, los capataces creaban un marco de enfrentamiento entre las víctimas, método que suele aplicarse en este comportamiento aberrante de explotación humana.

Ahora bien, una vez aceptada la denuncia por el Punto Nacional de Contacto, por considerar que la cuestión merecía mayor consideración, que no había mala fe en la presentación y, fundamentalmente, que se hallaba en relación con las Directrices, puso en conocimiento al Punto Nacional de Contacto de Argentina, ofreció sus “*buenos oficios*” para contribuir en la resolución del conflicto, y dio inicio al proceso de negociación bilateral que se mantuvo en total confidencialidad de conformidad con los principios que recoge la Guía de Procedimientos.

Así, el día 2 de diciembre de 2011, luego de dos meses de negociación, las partes arribaron a un acuerdo por medio del cual la empresa se obligaba a establecer un procedimiento de diligencia debida en materia de derechos humanos, monitoreo de la cadena de suministros y un mecanismo de reclamación. Entre los puntos acordados, se autorizaba a las denunciadas a visitar los campos de maíz que explotaba Nidera en Argentina.

IV. El acuerdo y la verificación de cumplimiento

Si bien la explotación de personas había cesado como consecuencia de la investigación e intervención realizada por el Estado argentino, la preocupación recaía ahora en que no se volviese a repetir en el futuro, ya sea por dolo, imprudencia, o negligencia de la empresa principal. Con este claro objetivo, se llevó a cabo la instancia de negociación. Como resultado, la empresa se comprometió a adaptar su código de conducta y establecer un procedimiento de diligencia debida sobre toda su cadena de suministro, poniendo a disposición de todo interesado un mecanismo de reclamación.

Producto de una invitación realizada por el Punto Nacional de Contacto al redactar su informe final, y de las visitas realizadas por las denunciadas en enero y marzo de 2012 a los diferentes campos que explotaba Nidera Argentina S.A. en las provincias de Córdoba y Santa Fe, los representantes de las organizaciones denunciadas confeccionaron un documento donde informaron los cambios realizados y el resultado del acuerdo celebrado con la empresa.

En este informe, titulado “*One Year After the Agreement*”, redactado conjuntamente entre Nidera y las cuatro organizaciones luego de las inspecciones realizadas, las partes explican los importantes cambios materializados en los campos donde la empresa desarrollaba su actividad.

En primer lugar, se ha informado que la infraestructura de los campamentos proporcionaba condiciones de trabajo dignas y que, a pesar de las altas temperaturas, las instalaciones habitacionales y las actividades a campo abierto contaban con una agradable refrigeración y renovación de aire.

Destacaron que, al momento de la inspección, los campamentos estaban limpios y que se mantenían así a pesar del constante viento. Cada campamento tenía

un cocinero designado, las cocinas eran espaciosas, limpias, y funcionales. Los baños se limpiaban a diario y estaban equipados con duchas e instalaciones higiénicas. Los campamentos tenían sistemas de tratamiento de aguas residuales. El comedor era amplio y espacioso, y el acceso al agua potable estaba garantizado para cubrir las necesidades vitales diarias y las derivadas de las altas temperaturas estacionales. Cada campamento contaba con un depósito que clasificaba los desechos en orgánicos, no orgánicos y peligrosos. Todos los campamentos contaban con botiquines de primeros auxilios y carteles que indicaban todas las áreas de desechos, el pararrayos, el punto de encuentro y las áreas peligrosas.

Se ha constatado también, que los trabajadores recibían ropa de trabajo y otros materiales de protección personal. Cada campamento tenía un líder de equipo, un gerente, un capataz, y un ingeniero a cargo.

En cuanto al mantenimiento de las instalaciones, se ha informado que la firma Soluciones Empresariales visitaba cada dos días los campamentos y recopilaba en una lista las necesidades de cada uno. Entre las tareas que realizaba esta firma, se encuentran, sin carácter limitativo, las gestiones necesarias para garantizar la asistencia médica a cualquier trabajador enfermo, reparación de generadores eléctricos o instalaciones defectuosas, etc.

Según indicaron en el informe, muchos trabajadores declararon haber prestado servicios para otras empresas en actividades de cosecha y que, por las condiciones que ofrecen, prefieren a Nidera. El rango de edad de los trabajadores era muy amplio y variado, iba desde los 19 a los 59 años, y todos los entrevistados declararon estar contentos y entusiasmados con el trabajo que Nidera les ofrece.

Informaron también que todas las comidas eran provistas por la empresa y que, durante las visitas, han visto la llegada de camiones con el suministro de productos alimenticios frescos. La cocina estaba ubicada en un remolque separado, equipada con congelador y estufas, y cumplía con todas las condiciones sanitarias.

Con relación al transporte de los trabajadores, informaron que eran movilizadas en camiones adaptados para tal fin y si necesitaban ir a lugares más lejanos una vez en el campo, eran transportados en camionetas y luego regresados al campamento.

Al finalizar las visitas, concluyeron que las auditorías realizadas en los campamentos, evidenciaron plenamente el cumplimiento de los estándares contenidos en la política de derechos humanos de Nidera, los procedimientos de debida diligencia en derechos humanos para los trabajadores rurales temporales involucrados en las actividades de desflorado de maíz de Nidera, y el convenio alcanzado entre las partes en la Instancia Específica de la OCDE.

A partir del acuerdo alcanzado, Nidera ha desarrollado sus "*Estándares Nidera para Socios Comerciales*", un documento según el cual sus socios comerciales deben cumplir con la ley, respetar los Derechos Humanos y Laborales en toda su cadena de suministro, y promover, y donde sea necesario posibilitar, la adopción de principios ambientales y sociales. Estos estándares establecen que Nidera, en caso de incumplimiento, tomaría medidas correctivas, que podrían incluir la posible terminación del contrato.

Para la comunicación eficaz de este documento hacia los socios comerciales, incluida su participación, de tal manera que se sigan realmente los estándares, se desarrolló un plan que abarcaba la comunicación, la capacitación, y la orientación para los socios comerciales sobre el contenido de estos estándares.

Las partes informaron sobre el mecanismo de quejas corporativas en toda la empresa y el procedimiento de acompañamiento de Nidera, que se implementó

el 11 de abril de 2012. El mecanismo se llamaba "*Canal Nidera*" e incluía una línea de quejas gratuita, información de la página web sobre cómo utilizar el mecanismo, una dirección de correo electrónico, y un proceso de investigación de quejas (entre otras disposiciones).

A partir de noviembre de 2011, Nidera llevó a cabo sesiones de formación en Responsabilidad Social Empresarial en toda la empresa a nivel global para sus empleados. Desde entonces, hasta la fecha del informe (marzo de 2013), habían participado aproximadamente 1.200 empleados. Los objetivos de estas sesiones de formación eran crear conciencia entre los empleados de toda la empresa sobre la Responsabilidad Social Empresarial, explicar el concepto y su importancia a lo largo de toda la cadena de suministro.

En el año 2014, con la necesidad de expandir su actividad en el mercado, Nidera salió en búsqueda de fuertes inversiones en el extranjero. Producto de ello, la empresa china COFCO, una de las 53 que administra la Secretaría de Estado de China, adquirió el 51% de sus acciones. Dos años después, en agosto de 2016, la empresa COFCO se convertía en la única dueña de la ex Nidera con el 100% de sus acciones, controlando dos de las principales empresas cerealeras que operan en el mundo. Mas recientemente, en el año 2018, el grupo Syngenta completó la adquisición de Nidera Semillas que pertenecía a COFCO International.

La reseña anterior, tiene por único fin evidenciar lo rápido que puede modificarse la estructura de una empresa, aun cuando hablamos de grandes multinacionales. Sin embargo, por más que cambie el nombre, el titular, o la ubicación de la empresa, quienes continúan prestando servicios para ella, de forma directa o indirecta, siguen siendo las mismas personas ubicadas en los mismos campos. Por ello, establecer, y sobre todo mantener, una política de respeto a los derechos humanos en toda la cadena de suministro es absolutamente necesario.

Para finalizar, señalo que el grupo COFCO también posee un código de conducta aplicable a toda su red de empresas, entre ellas COFCO INLT Argentina S.A. (unión entre Nidera Argentina y Noble Grain), así como también a distribuidores, representantes, contratistas, proveedores y otros socios comerciales que trabajan en su nombre e integran la cadena de valor. Mantiene, de esta forma, el compromiso que había adoptado Nidera de prevenir y mitigar los posibles impactos negativos que pueda generar su actividad sobre los derechos humanos a nivel global, promoviendo el desarrollo sustentable y el respeto por los derechos laborales en toda la cadena de suministro, ofreciendo para ello un mecanismo de denuncias y la garantía de indemnidad a quienes la realicen.

V. Conclusiones

Los beneficios que obtienen las multinacionales al expandir sus redes de suministro, les imponen también la gran responsabilidad de garantizar el respeto por los derechos de todas las personas que trabajan a lo largo de su operatoria global. En este marco internacional, las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, más aún luego de su última modificación, resulta un instrumento importante para prevenir y mitigar los impactos negativos que conlleva aquella expansión.

Garantizar el cumplimiento de la norma laboral por parte de cada proveedor que integra la red de suministro, resulta un proceso más eficaz si interviene en él, la propia empresa multinacional. Lograr que ello suceda, no siempre resulta una tarea sencilla. Es aquí donde las Directrices, como instrumento internacional que compromete a los Estados a incorporar un Punto Nacional de Contacto y, a través de

él, facilitar el diálogo directo entre trabajadores y la gran multinacional, cobran especial relevancia.

Resolver este tipo de conflictos a través de la negociación internacional, donde son las propias partes las que ponen fin a la controversia, y no ya un tercero como sucede en el arbitraje, resulta una solución prometedora. Sin embargo, para que ello sea posible, es necesario que los Estados provean un marco adecuado para la negociación. En este aspecto, asegurar el correcto funcionamiento de los Puntos Nacionales de Contacto como mecanismo de implementación de las Directrices, a través de la información, promoción, e intervención en la negociación, es de vital importancia.

Si bien la resolución del conflicto en particular dependerá en gran medida de las partes intervinientes, de la gravedad de los incumplimientos denunciados, o de la trascendencia que haya alcanzado en los distintos medios de comunicación (como ha sucedido en el caso Nidera), la actuación del Punto Nacional de Contacto será un elemento decisivo.

Por ello, en el marco de las Directivas, no basta con implementar la debida diligencia en la empresa y un mecanismo de denuncias que permita a las trabajadoras y trabajadores visibilizar el incumplimiento. Es necesario, además, un espacio internacional, permanente, ágil, y cualificado capaz de acercar a las partes del conflicto a una negociación y facilitar así un posible acuerdo vinculante.

La actuación de los Puntos Nacionales de Contacto, como da cuenta el caso Nidera, resulta un mecanismo de resolución de conflictos internacionales que merece especial consideración por parte de los Estados. No solo por facilitar una solución al caso concreto, sino, además, para promover el diálogo entre las partes y garantizar los derechos de quienes trabajan en todos los eslabones de la cadena de valor.

La globalización del comercio, como es sabido, exige nuevas formas para enfrentar viejos y conocidos problemas entre trabajadores y empleadores. En este aspecto, la negociación internacional, a través de los Puntos Nacionales de Contacto, merece ser reconocida como un mecanismo que, en su correcto funcionamiento, es capaz de ofrecer importantes y efectivas soluciones.