



## **DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS: ACTUALIDAD Y AGENDA DEL OBSERVATORIO**

**Julio Piumato**

**Ariel Pringles**

**Marzo 2020**

Desde 2011, en Naciones Unidas comenzó un nuevo ciclo de la gobernanza global sobre los Derechos Humanos, centrado en las Empresas. Efectivamente, ese año fueron aprobados los Principios Rectores sobre Empresas y los Derechos Humanos, que introducen un enfoque regulatorio del desempeño empresarial, con base en un nuevo concepto: la “debida diligencia” (ver otra nota del Observatorio sobre su significado).

Era un punto de llegada de un largo proceso de intentos iniciado a mediados de los años setenta cuando (como ha recordado la estructura sindical en la OCDE, el TUAC) el golpe al gobierno del chileno Salvador Allende, en 1973, en que claramente participó la multinacional ITT. UN se propuso alcanzar un Código de Conducta de las empresas multinacionales.

En este ciclo inicial, alcanzaron a aprobarse dos instrumentos parciales que hoy perduran: las Directrices de la OCDE sobre Empresas Multinacionales (de 1976, con sucesivas actualizaciones posteriores) y la Declaración Tripartita sobre Empresas Multinacionales de OIT (1977 y ajustes posteriores), centrada en el tema laboral.

Pero el Código fue desactivado por los gobiernos neoconservadores de los años ochenta (en EEUU y Reino Unido), y el Grupo que lo preparaba cesó.

El tema reapareció a fines de los noventa, cuando la Subcomisión de DH de Naciones Unidas, en 1998, elaboró un proyecto en la misma línea: Las Normas sobre la Responsabilidad de las Empresas Transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los Derechos Humanos. Ello era reflejo de la nueva atención que la gobernanza global tenía sobre el tema de los DH, combinado con el auge de la perspectiva de la Responsabilidad Social.

Pero, nuevamente, el proyecto fue vetado por los países desarrollados.

En paralelo, UN aprobó el Pacto Global (en 1999) que reivindica los derechos fundamentales en el trabajo e incorpora los Derechos Ambientales, si bien no cuenta con un mecanismo que avance por sobre la enunciación.

En 2005, UN recomenzó un trabajo en esta dirección, con claros límites respecto de aquel, que llevó a los Principios de seis años después. La tarea estuvo a cargo del experto inglés John Ruggie, y se basaba en una ronda de consultas a distintas institucionales y especialistas.

El elemento más novedoso en la actualidad es un proyecto presentado por Ecuador, Sudáfrica y otros países, en 2013, que busca retomar a instrumentos vinculantes. La propuesta ha sido dada a conocer en 2019 y se encuentra en estudio.

El acuerdo mundial en UN rápidamente llevó a una extensión a los otros dos instrumentos mencionados:

-en ese mismo año, los países de la OCDE, reformaron sus Directrices sobre Empresas Multinacionales, incorporando el recurso a la debida diligencia en relación a las áreas temáticas protegidas

-en 2017, la OIT siguió igual camino, al actualizar su Declaración sobre Empresas Multinacionales. Esta iniciativa llevaba varios años, con resistencia de los empleadores. Un insumo interesante ha sido el estudio realizado por OIT-ACTRAV registrando los casos denunciados ante los Organismos de Control que involucran a multinacionales.

-en las Américas, la CIDH (Comisión Interamericana de Derechos Humanos) recibió la instrucción de ocuparse del tema, para lo cual creó la RESCO, que en 2019 presentó su primer informe especializado en (“Empresas y Derechos Humanos: Estándares Internacionales”).)

Se dispone ahora de un sistema de instrumentos internacionales referidos a DH y Empresas Multinacionales que tienen distintos procedimientos pero son coherentes entre sí por los principios en juego y por el recurso al nuevo concepto de la debida diligencia.

Hay que recordar también que estos instrumentos se proyectan a situaciones y espacios territoriales amplios, en tres sentidos:

-cubren las cadenas mundiales de suministro de las empresas;

- cubren las cadenas mundiales de suministro, es decir, proveedores ubicados en cualquier país;

- en el caso de las Directrices OCDE, cubre el desempeño de multinacionales de los Países Miembro en cualquier país;
- la Declaración de OIT, se aclara que su contenido es aplicable también a empresas que no sean multinacionales.

Complementariamente, a veces se olvida la existencia de otro instrumento de origen bipartito, en cuanto es resultado de la autonomía de las partes empleadora y trabajadora en determinadas empresas: los Acuerdos Marco Internacionales, en que una federación sindical internacional y la conducción de una determinada multinacional alcanzan, mediante el diálogo social a nivel internacional, un consenso sobre reglas de comportamiento específicas, básicamente los derechos fundamentales en el trabajo establecidos por OIT en 1998, así como otros (por ejemplo, los referidos a salud y seguridad el trabajo), a los que frecuentemente se agregan la propia Declaración de OIT y las Directrices de OIT. Al momento se han firmado más de 150 Acuerdos de este tipo, sobre todo en el sector de la industria y de comercio y servicios.

### **Otro instrumento sindical**

Desde mediados de los años ochenta, el sindicalismo ha practicado, en los países industrializados, una estrategia propia consistente en la firma de Acuerdos Marco Internacionales con determinadas multinacionales, en una

suerte de “diálogo social a escala internacional” que compromete el respeto de las empresas a determinadas normas laborales (principalmente los cubiertos por la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de OIT, 1998).

Justamente, en esta fechas las federaciones sindicales internacionales consensuaron un esquema estándar, que llevó a un nuevo dinamismo en la firma de tales Acuerdos. En 2019, se han firmado más de 150.

## **Situación en Argentina**

Argentina firmó en 2003 el Protocolo de San Salvador sobre Derechos Económicos y Culturales. Luego, acompañó en Naciones Unidas la aprobación de los Principios Rectores y las reformas de los instrumentos de OIT y OCDE (donde es adherente).

Tanto en la CIDH como en la OCDE se han presentados casos referido al desempeño de multinacionales en Argentina.

Pero a ello se agrega el hecho auspicioso de que Argentina es uno de los países elegidos por Naciones Unidas (desde ACNDH, Alto Comisiones de UN para los Derechos Humanos), OIT y OCDE para promover Planes Nacionales de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos. Al respecto, un programa (con el apoyo de la Comisión Europea), tiene el objetivo de:

-Mejorar la comprensión y la capacidad de las partes interesadas (especialmente empresas) para implementar la

debida diligencia para identificar, prevenir y abordar los impactos adversos sobre los derechos humanos, el trabajo decente y el medio ambiente.

-Facilitar el intercambio de experiencias y lecciones aprendidas y desarrollar iniciativas conjuntas que promuevan las prácticas de Conducta Empresarial Responsable.

El gobierno finalizado en 2019 comenzó a trabajar en este tema desde el Ministerio de Justicia, a cargo de la Secretaría de Derechos Humanos. La escasa información disponible nos dice que alcanzó a establecerse una línea de base con la participación de más 40 empresas, y con ongs.

## **Agenda del Observatorio**

El Observatorio considera prioritario un trabajo en el tema de DH y Empresas. A nivel nacional, el nuevo gobierno tiene entonces la tarea de poner en marcha esta iniciativa, y el Observatorio solicitará ser parte de su dinámica futura.

Adicionalmente, el Observatorio:

- buscará ser participe del Punto Nacional de Contacto de la OCDE, en Cancillería.

.mantendrá contacto con la Oficina de OIT en Buenos Aires sobre esta temática.

En paralelo, se desarrollarán otras tareas conducentes:

- construir una base de datos sobre los casos ya tratados en la CIDH y en la OCDE;

- establecer cuales Acuerdos Marco tienen un potencial de uso en Argentina, a la vista de que haya filiales y sucursales de las multinacionales firmantes radicadas en el país.

Esta tarea podrá ser desarrollada en comunión con la Secretaría de Relaciones Internacionales de CGTRa.