

Reproducido en www.relats.org

**DOS NOTAS SOBRE LA
“CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE”:
UN NUEVO CAMPO PARA LA ACCION SINDICAL
EN DERECHOS HUMANO**

Julio Piumato

**Publicado en la web del Observatorio de
Derechos Humanos de CGTRA, Agosto 2020**

En los dos últimos años, se ha instalado en el espacio internacional dedicado a los Derechos Humanos, un nuevo concepto que, a juzgar por el apoyo que tiene desde distintos organismos y estructuras, está destinado a tener trayector: la “conducta empresarial responsable” (CER).

Esta línea de promoción de los Derechos Humanos se apoya en un instrumento aprobado en 2011 por Naciones Unidas: los “Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos”. Este instrumento rápidamente se proyectó hacia otros dos que tienen su origen en los años setenta, cuando la comunidad internacional reaccionó ante la evidencia de que las empresas multinacionales podían involucrarse en graves episodios políticos autoritarios, concretamente el golpe al gobierno de la Unidad Popular en Chile, 1973. En

ese momento, Naciones Unidas comenzó la elaboración de un Código de Conducta, cuya preparación fue languideciendo a partir de la asunción de los gobiernos neoconservadores de Thatcher y Reagan.

En ese periodo (1976 y 1977) se generaron dos instrumentos que funcionaban como un antecedente para lo que sería el Código: la Declaración de OIT sobre Empresas Multinacionales, y las Directrices de la OCDE sobre Empresas Multinacionales.

En la década pasada, al aprobarse los Principios Rectores, ambos instrumentos fueron revisados (en 2011 el de la OCDE y en 2017 el de OIT), para alinearse con los Principios Rectores.

De esta nueva situación surge ahora el concepto de CER, a partir de lo cual se inician acciones internacionales de promoción, que involucran a los sindicatos globales y nacionales.

El tema ha llegado a Argentina mediante un proyecto desarrollado entre OIT, OCDE y el Alto Comisionado de las UN para los Derechos Humanos (ACNUDH), a nivel mundial, que en A.Latina se focaliza en algunos países de la región, incluyendo Argentina, el CERALC (Conducta Empresarial Responsable en A.Latina y Caribe), financiado por la Unión Europea.

Este proyecto, busca fortalecer las capacidades del sector empleador de cara al diseño y ejecución de Planes Nacionales de Acción (PNA) sobre Empresas y Derechos Humanos, con tres componentes

1. Apoyar al Gobierno en el desarrollo y/o implementación de un Plan Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos.

2. 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.

3. Facilitar el intercambio de experiencias y lecciones aprendidas y desarrollar iniciativas conjuntas que promuevan las prácticas de CER

El proyecto se ha establecido a nivel nacional en la Secretaría de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia, para desarrollar el Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos (PNA). Allí ingresó en el último año del gobierno anterior, ya en plena crisis económica. El actual gobierno no ha tenido tiempo, con la pandemia, de activarlo.

Estas notas son las dos primeras de una serie elaborada por la Secretaría de Derechos Humanos de CGT para dar a conocer esta perspectiva, y prepararse para participar en los programas que se realicen en Argentina y a nivel internacional, en el marco de la participación de CGT en la OIT.

I. EL CONCEPTO DE “DEBIDA DILIGENCIA”!

tema eje de esta primera entrega es entonces el concepto de “Debida diligencia”, que es el punto de partida, del nuevo enfoque.

Los Principios Rectores trajeron consigo un nuevo concepto, la “debida diligencia”, para identificar una forma en que las empresas deben autoregularse en el campo de los derechos humanos.

Resuelto en lo inmediato el problema del default de la deuda, es este un buen momento para volver al tema.

Los Principios Rectores definen a la Debida Diligencia como: *“el proceso que, como parte integrante de sus criterios de decisión, permite a las empresas identificar, prevenir y atenuar las incidencias negativas, reales o potenciales, de sus actividades, así como informar de la manera como abordan este tema (...) las incidencias potenciales deben ser tratadas a través de medidas de prevención o atenuación mientras que las incidencias reales serán tratadas con medios de reparación”*

Luego agrega:

- “La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas

sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan;

- Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben “proceder con la debida diligencia¹ en materia de derechos humanos.

-El hecho de proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos debería reducir el riesgo de acciones judiciales contra las empresas, ya que les permite mostrar que tomaron todas las medidas razonables para evitar cualquier participación en una supuesta vulneración de los derechos humanos.

-Sin embargo, las empresas que ejerzan esa debida diligencia no deben asumir que de esa forma vayan a quedar automática y plenamente exentas de toda responsabilidad por provocar o contribuir a provocar violaciones de los derechos humanos.

-Para prevenir y mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos pertinentes y tomar las medidas oportunas.

- Debe abarcarse las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar *a través de sus propias actividades, o que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales*”.

-Las medidas que deban adoptarse variarán en función de:
que:

a. la empresa provoque o contribuya a provocar las consecuencias negativas o de que su implicación se reduzca a *una relación directa de esas consecuencias con las operaciones, productos o servicios prestados por una relación comercial;*

b. *Su capacidad de influencia para prevenir las consecuencias negativas”.*

El concepto de Debida Diligencia ha sido aceptado por el sindicalismo internacional en la CSI y en el Grupo de Trabajadores de la OIT, por lo que requiere ahora una concientización sobre sus virtudes y defectos, así como sobre las formas concretas de accionar desde el sindicalismo en favor de sus intereses.

II. EL ENFOQUE DE LOS EMPLEADORES

En la nota anterior, nos ocupamos de la CER en un primer nivel de análisis: la definición de Debida Diligencia adoptada por Naciones Unidas, OIT y OCDE

Ahora registraremos la perspectiva de los empleadores sobre el tema, desde su principal estructura mundial: la Organización Internacional de Empleadores, OIE.

En la OIE ha sido una figura importante desde hace quince años el argentino Daniel Funes de Rioja, desempeñando

cargos de vicepresidente y presidente (en un breve lapso, a mediados de la década pasada), actualmente jubilado.

En el sitio web de OIE se afirma que:

-“Los términos CER y Empresas y Derechos Humanos describen la norma de conducta esperada a nivel mundial por parte de las empresas, y estas deben comprenderla de forma plena (con independencia de su tamaño, sector, ubicación, propiedad y estructura). Cada empresa debe evaluar su repercusión en las personas, el planeta y en la prosperidad, y encontrar el modo de solucionar los perjuicios en el que pueda estar involucrada.

-A menudo, las expectativas de conducta se establecen, como referencia, mediante leyes y políticas nacionales sobre cuestiones como los derechos humanos y laborales, las relaciones laborales, la protección del medio ambiente y la lucha contra el cohecho.

-Sin embargo, también se espera que las empresas actúen de forma responsable más allá del cumplimiento de las leyes y normas nacionales, sobre todo cuando dichas leyes no existen o se aplican de manera deficiente. Por ello, la noción de CER se establece en normas reconocidas internacionalmente, como los Principio Rectores y las Directrices OCDE.

-Para una empresa, actuar de manera responsable es la mejor manera de obtener y conservar una licencia social para desempeñar su actividad y contribuir positivamente a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Otros beneficios incluyen oportunidades de negocio, tales como: una mejor reputación y confianza; ayuda para atraer y

conservar al mejor personal; relaciones laborales fortalecidas; acceso a nuevos mercados; acceso a capital; primas de seguros más bajas; y la capacidad de desarrollar productos y servicios nuevos e innovadores.

-Además, el hecho de no actuar de manera responsable puede generar costes considerables para las empresas que, en muchas ocasiones, no se tienen en cuenta, como retrasos en las operaciones debidos a huelgas y protestas; pérdida de productividad; pérdida de tiempo del personal en la resolución de conflictos relacionados con los derechos humanos; costes relativos a posibles litigios; daño a la reputación y pérdida de oportunidades de negocio.

-La OIE concede una gran importancia a las empresas y los derechos humanos. Participa de forma activa en el respaldo, la promoción y la divulgación de los Principios Rectores entre sus miembros y redes, así como de otros instrumentos gubernamentales sobre conducta empresarial responsable. Ayudamos a empresas de todos los tamaños a cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos de acuerdo con los Principios y de aportar una contribución positiva a los ODS. El respeto y la promoción de los derechos humanos es una prioridad para la comunidad empresarial internacional, y la OIE defiende con firmeza la conservación del enfoque descrito por los Principios .

-En nombre de las empresas, promovemos soluciones razonables, realistas y viables a los innumerables desafíos relacionados con los derechos humanos.

- Nuestra participación en este tema garantiza que el desarrollo y la divulgación de normas mundiales incluya el punto de vista de las empresas y las realidades que afrontan.

-Ayudamos a las empresas a comprender qué es lo que necesitan para cumplir con unas normas de conducta que evolucionan.

Además de reconocer los Principios Rectores, la Declaración de OIT y las Directrices OCDE, la OIE agrega otros instrumentos originados en el sector privado que también son relevantes, entre otras, la Iniciativa de Reporte Global (GRI, en inglés), las “Normas de Desempeño”, de la Corporación Financiera Internacional (CFI), del Banco Mundial, y las Normas ISO 26000 “Orientación sobre Responsabilidad Social” que son instrumentos promocionados principalmente por las empresas (y merecerán otro análisis).

Esta posición de la OIE se vincula con la que, un tiempo antes, adoptó en relación a los ODS, Objetivos de Desarrollo Sostenible, mediante la “Declaración de Bahrein” (octubre 2015), aprobada por la OIE un mes después de establecidos los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS de Naciones Unidas.

En esta Declaración el centro está puesto en lo que OIE considera que es necesario pedir a los gobiernos para que haya un escenario favorable a que las empresas crezcan y, d allí, cumplan adecuadamente con los derechos humanos, ante lo cual “la comunidad empresarial mundial reafirma su compromiso de participar con los sindicatos y todas las demás partes interesadas en el diálogo y las negociaciones que contribuyen a mejorar y aumentar los empleos, el crecimiento y la prosperidad”.

Lo que se pide es que:

- “creem un entorno empresarial propicio que inciten a las empresas a contratar,
- eliminen barreras que dificulten la iniciación, operación y desarrollo de los negocios”,
- establezcan “una legislación laboral simple de entender y favorable al empleo;
- promuevan una variedad de formas de empleo necesaria para dotar a las empresas del máximo de oportunidades para contratar a tanta gente como sea posible,
- disminuyan “la carga de los costos laborales no salariales - en muchos casos un obstáculo para las personas que emplean,
- adopten políticas de formación profesional que incluyan la cooperación entre las empresas e instituciones de formación y educación profesional,
- se ajusten a las necesidades del mercado laboral con el fin de reducir al mínimo las barreras cara a la movilidad,
- fomenten la apertura de mercados, promoviendo la cooperación económica multilateral, evitando el proteccionismo, y favoreciendo la entrada y salida libre de bienes y los servicios e inversiones y promuevan una mayor competencia y apertura”

A simple vista, esta posición:

- tiende a autolimitarse,**
- vincula la CER con que los Estados cumplan con sus obligaciones de promover al sector privado,**
- extiende los instrumentos que enmarcan la CER a otros provenientes de una cultura más empresarial.**

Será entonces conveniente tener en cuenta estos elementos, al momento de definir una estrategia sindical.