

■ EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS



@defensoriacaba



Informe institucional producido por:

Consejo de Derechos Humanos

Directora Ejecutiva

Silvina Pennella

Coordinación Operativa de Litigio en DESC y Acceso a la Justicia en Grupos Vulnerables

Alessandra Cutuli

Coordinación del Informe:

Silvina Pennella

Elaboración del Informe:

Magdalena García Elorrio

Colaboración:

Andrés Pérez Arce

Agosto 2019



Defensoría del Pueblo

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

ÍNDICE

01	PRESENTACION.....	5
02	INTRODUCCIÓN.....	7
03	EL TEMA EN LA AGENDA DE NACIONES UNIDAS.....	7
04	EMPRESAS Y PACTO GLOBAL.....	8
05	PRINCIPIOS RECTORES. LOS 3 PILARES: PROTEGER, RESPETAR Y REMEDIAR.....	10
06	PRIMER PILAR: El deber del Estado de proteger los derechos humanos.....	10
07	SEGUNDO PILAR: La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. La diligencia debida empresarial.....	12
08	TERCER PILAR: Acceso a Mecanismos de Reparación.....	15
09	LA RELACIÓN ENTRE LA AGENDA 2030 Y LOS PRINCIPIOS RECTORES.....	16
10	¿CUÁL ES EL ROL DE LAS DEFENSORIAS DEL PUEBLO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PRINCIPIOS RECTORES?.....	18
11	¿CUÁLES SON LAS ACCIONES CONCRETAS QUE PUEDE REALIZAR LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO?.....	20
12	¿CUÁL ES LA IMPORTANCIA DE TRABAJAR EL TEMA DESDE LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES?.....	21
13	PLANES NACIONALES DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS.....	23
14	¿ES POSIBLE AVANZAR HACIA UN TRATADO DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS?..	24
15	CONCLUSIÓN.....	25

01 PRESENTACIÓN

La Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) es una de las cuatro jurisdicciones de Argentina donde se asienta la mayor cantidad de empresas. La actividad empresarial constituye un motor fundamental de la economía de la Ciudad y del país. Dicha actividad puede tener graves impactos en la plena vigencia de los derechos humanos de las personas y en la protección ambiental de su entorno. En este aspecto, es responsabilidad del órgano constitucional a mi cargo dar seguimiento a las políticas públicas que lleva adelante el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires respecto de las empresas privadas y públicas y velar para que se respeten los estándares de derechos humanos internacionalmente reconocidos así como se otorgue efectividad a los instrumentos jurídicos en la materia que buscan consolidar una conducta empresarial responsable y sostenible.

Cómo defensores de los derechos humanos, las Defensorías del Pueblo tenemos un rol clave en el asesoramiento, monitoreo y seguimiento del enfoque de derechos humanos tanto en las políticas como en los procesos de diligencia debida que llevan adelante empresas públicas de propiedad o bajo el control del GCABA y aquellas que prestan servicios esenciales. Asimismo, compete a esta casa de derechos humanos asesorar y canalizar procesos de consulta respecto de personas afectadas en sus derechos por la acción de empresas, brindar soporte y asistencia, contribuir a la resolución extrajudicial de conflictos, recibir denuncias e instaurar acciones de investigación y recomendación al Estado y/o empresa involucrada.

La labor de las Defensorías del Pueblo se fundamenta en su misión institucional orientada a la defensa, promoción y protección de los derechos humanos así como de los intereses individuales y colectivos en el pleno reconocimiento de un núcleo normativo internacional conformado por los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas, los Principios Universales de Pacto Global, la Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y la Política Social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales y la Guía de la Diligencia Debida para la conducta empresarial responsable de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), que fijan obligaciones específicas de protección a los distintos actores estatales y no estatales.

El presente documento tiene por objeto principal sistematizar las cuestiones centrales sobre la temática de Empresas y Derechos Humanos con especial énfasis en el rol de las Defensorías del Pueblo respecto del Estado, las empresas y las personas damnificadas en sus derechos como consecuencias de la acción y/u omisión estatal o empresarial.

Esta línea de trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos se enmarca en la labor de promoción y monitoreo de los derechos humanos en la CABA que lleva adelante el Consejo de Derechos Humanos de la Defensoría del Pueblo a mi cargo y guarda una estrecha relación con el Programa de Seguimiento y Vigilancia de la Agenda 2030 en la Ciudad que también funciona bajo su coordinación. La interdependencia entre la Agenda 2030 y los principios internacionales que rigen la conducta del Estado y las empresas respecto de las personas y el entorno, ha sido puesta de manifiesto por las Naciones Unidas en base a que varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y sus Metas dependen de los esfuerzos y el compromiso de las empresas con el debido control del Estado.

El trabajo decente, la prohibición de la trata de personas y el trabajo infantil así como la paridad de género y el respecto del medio ambiente y los recursos naturales requieren de la alianza sólida de distintos actores públicos y privados e interpelan a un rol activo por parte de las Defensorías del Pueblo.

Alejandro Amor

02 INTRODUCCIÓN

Las empresas desempeñan un rol crucial en la sociedad y en la regulación de la economía que puede tener impactos positivos o negativos en las personas y en el medio ambiente. La generación de empleo, la prestación de bienes y servicios valorados como esenciales constituyen alguno de los beneficios de estos actores en la vida social. Sin embargo, la actividad empresarial puede causar la vulneración de derechos humanos tanto dentro como fuera de su estructura.

La conciencia social respecto del rol de las empresas en la sociedad ha mutando a lo largo del tiempo. En el período industrial la producción estaba justificada casi a cualquier costo y de cualquier manera. Posteriormente, la sociedad comenzó a exigir un compromiso ético y social de las empresas con su entorno. Así, el surgimiento de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) estuvo originariamente ligada a acciones filantrópicas con la comunidad, mayormente orientadas al desarrollo social a través del fomento de la educación, la capacitación, la alimentación y la salud entre los principales aspectos. En los últimos años, el concepto de RSE ha evolucionado al de sustentabilidad¹ o sostenibilidad corporativa, en la búsqueda de un equilibrio entre la dimensión económica, social y ambiental. La responsabilidad de las empresas con la comunidad se ha profesionalizado al nivel de poder medirse el impacto real de la actividad empresarial en el desarrollo.

Actualmente, el respeto de los derechos humanos tanto por las empresas directamente como en las cadenas de suministro, constituye una condición esencial para la sustentabilidad de un negocio. Las empresas deben respetar los derechos humanos y asegurarse de no ser cómplices de la vulneración por terceras personas no sólo por su reputación sino porque los estándares de derechos humanos han alcanzado un nivel de consenso y de recepción normativa en los distintos sistemas jurídicos de los Estados y su violación puede generar graves consecuencias. Además, la misma sociedad tiene un rol activo como veedor del desempeño empresarial y no sólo exige un mayor control del Estado respecto del accionar de las empresas y sino que interpela a las empresas a comportamientos éticos y transparentes.

03 EL TEMA EN LA AGENDA DE NACIONES UNIDAS

Desde principios de la década del 90, la Secretaría General de la Organización de Naciones Unidas (ONU) incorporó el tema de empresas transnacionales y derechos humanos en su agenda global² como estrategia para responder al creciente impacto de la actividad empresarial en la vigencia y respeto de los derechos más elementales. En 2005, la Secretaría General designó a un **Representante Especial de la ONU para Empresas y Derechos Humanos**- John Ruggie- que se mantuvo hasta 2011. Durante su mandato se elaboraron³ y aprobaron⁴ los “**Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos**” que actualmente constituyen el documento de referencia mundial en la temática. Los presupuestos esenciales sobre los que se construyen los Principios Rectores son por un lado, **la obligación de los Estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos** y por otro, **el reconocimiento de las empresas como actores relevantes cuya actuación puede impactar negativamente en los derechos humanos**.

En 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas creó el **Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas**⁵ cuyas principales funciones son:

¹ Leidi P., Langlois A., Arana Sema M.J., COMUNICARSE, “En el camino hacia la sustentabilidad, Responsabilidad Social Empresarial 10 años de RSE en Argentina”, p.14, disponible en: https://www.comunicarseweb.com/sites/default/files/1351615120_diez_anios_rse_en_argentina.pdf

² Secretary-General, Commission on Human Rights, Sub-Commission on Prevention of Discrimination and Protection of Minorities Forty-seventh session, Item 8 of the provisional agenda E/CN.4/Sub.2/1995/11, 24 July 1995, “The realization of Economic, Social and Cultural Rights, The relationship between the enjoyment of human rights, in particular, international labour and trade union rights, and the working methods and activities of transnational corporations”, disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G95/130/59/PDF/G9513059.pdf?OpenElement>

³ A/HRC/17/31

⁴ Resolución del Consejo de Derechos Humanos que aprueba los Principios, A/HRC/RES/17/4, julio 2011, disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/G11/144/71/PDF/G1114471.pdf?OpenElement>

⁵ A/HRC/RES/17/4 y A/HRC/RES/35/7

- Promover la divulgación y aplicación efectiva y global de los Principios Rectores
- Identificar, intercambiar y promover buenas prácticas y lecciones aprendidas sobre la aplicación de los Principios Rectores y evaluar y formular recomendaciones sobre ello
- Detectar los problemas que plantea la implementación de los Principios Rectores
- Brindar asesoramiento y recomendaciones respecto de la elaboración de leyes y políticas nacionales sobre empresas y derechos humanos
- Guiar el Foro de Derechos Humanos y Empresas
- Analizar la posibilidad de acceso a recursos efectivos en caso de violaciones a derechos humanos por actividades de empresas
- Trabajar coordinadamente con otros organismos internacionales sobre la temática

En la misma resolución, el Consejo estableció el **Foro de Empresas y Derechos Humanos** como una plataforma mundial con el objeto de “examinar las tendencias y los problemas de aplicación de los Principios Rectores y promover el diálogo y la cooperación acerca de las cuestiones relacionadas con las empresas y los derechos humanos, incluidos los problemas de determinados sectores, ámbitos de operación o en relación con derechos o grupos específicos, así como para definir las buenas prácticas”⁶.

Con el objeto de elaborar un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos⁷, el Consejo estableció un **Grupo de Trabajo intergubernamental de composición abierta** sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos⁸.

04 EMPRESAS Y PACTO GLOBAL

El Pacto Global de la Organización de Naciones Unidas (ONU) es una iniciativa pública-privada que reúne a empresas, agencias de ONU, sociedad civil, academia, instituciones de derechos humanos y gobiernos, y cuyo objetivo central es la difusión de 10 Principios Universales de derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción y la promoción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para incentivar negocios sostenibles. El rol clave de las redes de Pacto Global locales en la implementación de la Agenda 2030 ha sido reconocida por la Asamblea General de Naciones Unidas⁹.

Los 10 Principios Universales son:

⁶ A/HRC/RES/17/4

⁷ A/HRC/RES/26/9, 14 de julio de 2014.

⁸ Página web de ONU sobre Grupo de Trabajo de composición abierta: <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Pages/IWGOnTNC.aspx>

⁹ A/RES/70/224, 23 de febrero de 2016

DERECHOS HUMANOS

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.
2. Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

ESTÁNDARES LABORALES

3. Las empresas deben apoyar la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

MEDIO AMBIENTE

7. Las empresas deben mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

ANTICORRUPCIÓN

10. Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

La Red Argentina de Pacto Global funciona en 20 provincias y reúne a más de 750 participantes. La Defensoría del Pueblo de la Ciudad de Buenos Aires constituye uno de los miembros actuales de la Mesa Directiva¹⁰.

➤ **Guía de Derechos Humanos para Empresas-Proteger, Respetar y Remediar: Todos Ganamos**

La Guía constituye un instrumento de consulta elaborado por la Red de Pacto Global en Argentina para las empresas que tengan interés en diseñar e implementar propuestas de responsabilidad social empresarial respetuosas de los Principios Rectores y demás instrumentos en la materia.

El objetivo es lograr que las empresas conozcan las ventajas directas e indirectas de integrar el enfoque de derechos humanos en la empresa. También se desarrolla la importancia de evaluar la política de derechos humanos de la empresa a través de indicadores y herramientas de evaluación.

La Guía se encuentra disponible en: <https://pactoglobal.org.ar/recursos/guia-de-derechos-humanos-para-empresas-proteger-respetar-y-remediar-todos-ganamos/>

¹⁰ <http://pactoglobal.org.ar/acerca-de-pacto-global/>

05 LOS PRINCIPIOS RECTORES. LOS 3 PILARES: PROTEGER, RESPETAR Y REMEDIAR

Los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre empresas y Derechos Humanos se organizan en tres pilares: el deber de los Estados de proteger los Derechos Humanos, la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y el acceso a mecanismos de reparación¹¹.



06 PRIMER PILAR: El deber del Estado de proteger los derechos humanos

El primer Pilar se funda en la obligación de los Estados de proteger los derechos humanos respecto de violaciones cometidas en su territorio y/o su jurisdicción por las empresas (**Principio 1**). La regla general en Derecho Internacional es que el Estado no responde por actos de los particulares sino por la acción u omisión de los agentes del Estado. No obstante, un Estado puede incurrir en un hecho internacionalmente ilícito si omite actuar con la debida diligencia en la prevención y/o sanción de la violación de derechos humanos por el accionar de empresas privadas. En el caso de las empresas públicas estatales, el Estado responde por el hecho de sus agentes.

El accionar de las empresas fuera del territorio y/o jurisdicción del Estado en principio queda fuera de la regulación del Estado por lo que uno de los Principios fundacionales de este Pilar es que los Estados soliciten a las empresas registradas en su territorio que cumplan las obligaciones de derechos humanos fuera de éste (**Principio 2**). Cabe aclarar que a la fecha, a más de 9 años de la adopción de los Principios Rectores se han producido importantes avances en el alcance extraterritorial de la obligación de proteger.

Por su parte, los Principios operativos dan contenido y delimitan el alcance de la obligación de protección del Estado. En virtud del **Principio 3** los Estados tienen la obligación de hacer cumplir las leyes que tengan por objeto proteger los derechos humanos, asegurar que propicien los derechos humanos y no los restrinjan, asesorar a las empresas y alentarlas a que evalúen el impacto de sus acciones. También deben mantener un marco normativo adecuado para

¹¹Marco de Presentación de Informes sobre Principios Rectores <https://www.ungpreporting.org/framework-guidance/download-the-reporting-framework/>

asegurar el cumplimiento de los derechos humanos cuando suscriben acuerdos políticos sobre actividades empresariales con otros Estado (**Principio 9**).

El **Principio 4** introduce una cuestión fundamental que es la obligación del Estado de adoptar medidas adicionales de protección contra las violaciones de derechos humanos cometidas por empresas de su propiedad o bajo su control. La coherencia entre el accionar del Estado *ad intra* en su propia estructura y la regulación y control del sector privado, es necesaria para dotar de legitimidad y credibilidad en la exigencia de cumplimiento y a la implementación de los Principios Rectores.

Para las Naciones Unidas la “empresa pública” es entendida en los términos definidos por las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) sobre el Gobierno Corporativo de las Empresas Públicas¹², como “cualquier persona jurídica que la ley nacional reconozca como una entidad mercantil y en la que el Estado ejerce los derechos de propiedad. Ello incluye las sociedades anónimas, las sociedades de responsabilidad limitada y las sociedades comanditarias por acciones. Además, las entidades legalmente establecidas, con personalidad jurídica reconocida por una ley específica, serán consideradas empresas públicas siempre que su objetivo o sus actividades, o parte de ellas, tengan un carácter principalmente económico.” En dicho documento se agrega además que estas Directrices “son aplicables a las empresas que están bajo el control del Estado, tanto si éste constituye el último propietario beneficiario de la mayoría de las acciones con derecho a voto como si ejerce un grado equivalente de control por cualquier otro medio.”

Alineados con la idea de medidas adicionales para empresas públicas, los **Principios 5 y 6** disponen la obligación del Estado de supervisar el respeto de los derechos humanos por las empresas a las que se contratan servicios, o con las que realizan transacciones comerciales. Igualmente, el **Principio 7** exige que en relación a empresas en zonas de conflicto, los Estados se aseguren que no están involucradas en abusos.

PRINCIPIOS DEL PRIMER PILAR



¹² Directrices de la OCDE sobre el Gobierno Corporativo de las Empresas Públicas, Edición 2015, pp. 15/16.

El Estado tiene que tener en cuenta los Principios Rectores al momento de regular las prácticas empresariales (**Principio 8**), al concluir acuerdos políticos como por ejemplo tratados de inversión (**Principio 9**) y al actuar en el marco de organizaciones multilaterales.

07 SEGUNDO PILAR: La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos

Como cualquier otro actor que opera en el territorio de un Estado, las empresas tienen la obligación de respetar los derechos humanos que, conforme los Principios, abarca como piso mínimo los derechos enunciados en la Carta Internacional de los Derechos Humanos¹³ y los principios establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (**Principio 12**). Los contextos complejos o de conflicto no las eximen del cumplimiento de los derechos humanos y las comprometen a no contribuir en su agravamiento (**Principio 23**).

La obligación de respeto exige que las empresas eviten que sus actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y que adopten medidas de prevención y mitigación (**Principios 11 y 13**). En caso de existencia de múltiples consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben priorizar las más graves (**Principio 24**).

Todas las empresas con prescindencia de su tamaño, sector, contexto, propietario y estructura están obligadas por los Principios Rectores. No obstante, estos factores al igual que la gravedad de las consecuencias pueden influir en el alcance y complejidad de los medios exigibles a cada empresa (**Principio 14**).

La diligencia debida empresarial

Para cumplir su obligación de respeto de los derechos humanos, las empresas deben adoptar políticas y procedimientos entre los que se destaca un compromiso político de las autoridades de la empresa de cumplir con los derechos humanos, un proceso de diligencia debida¹⁴ para identificar los riesgos reales o potenciales de su actividad en los derechos humanos, con medidas de mitigación y rendición de cuentas y mecanismos de reparación (**Principio 15**). Para que sea válido el compromiso político debe cumplir algunos requisitos como haber sido aprobado por el nivel más alto de los directivos de la empresa, basarse en un asesoramiento interno y externo, establecer las expectativas de la empresa respecto al cumplimiento de los derechos humanos, darse a conocer públicamente y difundirse interna o externamente (**Principio 21**) y finalmente, que lo que se plasme en el compromiso político se traduzca en los procedimientos operacionales de la empresa (**Principio 16**).

¹³ La Carta Internacional de Derechos Humanos comprende la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y sus dos protocolos facultativos.

¹⁴ Véase: *United Nations Human Rights-Social Procedures, Special Rapporteurs, Independent Experts & Working Groups*, "Corporate human rights due diligence-identifying and leveraging emerging practice", Note prepared by the UN Working Group on Business and Human Rights for the consultation process inform its 2018 report to the UN General Assembly", 11 April 2018,



Relación con otros instrumentos internacionales sobre Diligencia Debida y Conducta Empresarial Responsable (CER)

Instrumentos de la OCDE:

➤ Las **Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (Líneas Directrices de la OCDE para EMN)** establecen recomendaciones no vinculantes a empresas multinacionales para una conducta empresarial responsable (CER). El objetivo de las Directrices "es 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". Las Directrices contienen principios generales y normas sobre buenas prácticas en temáticas como publicación de informes, empleo y relaciones laborales, medio ambiente, lucha contra la corrupción, intereses de los consumidores, ciencia y tecnología, competencia y fiscalidad. Los Puntos Nacionales de Contacto (PNC) contribuyen a la eficacia de la Directrices a través de su difusión, asesoramiento y colaboración en la resolución de conflictos concretos.

➤ La **Guía de OCDE de la Deberida Diligencia para una conducta empresarial responsable** fue presentada en su versión español en el Foro Regional: Planes Nacionales de Acción y Políticas Públicas en Empresas y Derechos Humanos de América Latina celebrado en Buenos Aires en junio de 2019.

La Guía reconoce ciertas características y/o elementos esenciales de la diligencia debida entre los que se destacan su carácter preventivo y dinámico, su composición como un conjunto de procesos y toma de decisiones, su proporcionalidad al riesgo y a las circunstancias de cada empresa entre otros.

Este documento describe el proceso de diligencia debida y establece una lista no exhaustiva de medidas prácticas para su implementación en relación a algunos de los temas que abarcan las Directrices (incluye todos menos ciencia y tecnología, competencia y fiscalidad). El proceso de diligencia debida reconoce cinco etapas: incorporar la CER a las políticas y sistemas de gestión, identificar y evaluar los impactos negativos de las operaciones, cadenas de suministro y relaciones comerciales, detener, prevenir y mitigar los impactos negativos, hacer seguimiento de la implementación y resultados, informar sobre cómo se abordan los impactos y reparar o colaborar en la reparación del impacto cuando corresponda.

➤ Proyecto sobre Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC)

Es una iniciativa regional financiada por la Unión Europea (UE) e implementada de forma conjunta por el Alto Comisionado de Derechos Humanos de Naciones Unidas (ACNUDH), OCDE y Organización Internacional del Trabajo (OIT) con el objeto de desarrollar un crecimiento económico sostenible en la UE y en ALC a través del fomento de la conducta empresarial responsable.

Los objetivos del Proyecto son: apoyar a los gobiernos en desarrollo y/o implementación de Planes Nacionales de Acción (PNA) sobre Empresas y Derechos Humanos, mejorar la comprensión y capacidad de las partes interesadas en el proceso de diligencia debida y facilitar el intercambio de experiencias, lecciones aprendidas, y desarrollo de iniciativas conjuntas en la materia.

Información disponible en:

<https://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/JointProjectResponsibleBusinessConduct.aspx>

➤ Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT (Declaración EMN)

La Declaración EMN es el único instrumento de alcance global adoptado de forma conjunta por empleadores, empleados y gobiernos. Sus principios brindan orientación sobre política social y prácticas inclusivas a empresas tanto nacionales como internacionales sobre cuestiones como empleo, formación, condiciones de trabajo y de vida, relaciones de trabajo y políticas generales.

La Declaración tiene como objetivo “fomentar la contribución positiva que las empresas multinacionales pueden aportar al progreso económico y social y a la consecución del trabajo decente para todos, así como minimizar y resolver las dificultades a que pueden dar lugar las operaciones de estas empresas”.

A los fines de lograr una mayor eficacia de la Declaración EMN, la OIT dispone de un Helpdesk para empresas conformado por un grupo de expertos que brinda asesoramiento general y responde preguntas concretas para armonizar la actividad empresarial con los principios de la Declaración EMN y demás instrumentos de la OIT (<https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang-es/index.htm>). El servicio es confidencial y gratuito y es posible contactarlos enviando una consulta a assistance@ilo.org

La declaración de Principios precisa algunas características de la diligencia debida empresarial. Este proceso debe incorporar una evaluación de impacto que identifique las consecuencias negativas de las operaciones, productos y/o servicios de una empresa respecto a los derechos humanos, la integración adecuada de las conclusiones al funcionamiento y estructura, las medidas adoptadas, el seguimiento de su implementación y su comunicación. La mayor complejidad de las medidas de prevención y mitigación debe ser acorde a los riesgos detectados y debe ser un proceso continuo, donde la magnitud y tipo de riesgo pueda ir mutando con su correspondiente adecuación (**Principio 17**).

La detección de los riesgos en materia de derechos humanos debe realizarse a través de expertos y debe incluir consultas a los grupos potencialmente afectados (**Principio 18**).

Asimismo, la efectividad del proceso de diligencia debida depende de que las conclusiones de la evaluación de impacto sean incorporadas a la estructura y funcionamiento de la empresa a través de la adopción de medidas concretas. Para ello, es preciso que las medidas de prevención se adecuen a los niveles y funciones correspondientes, se asigne presupuesto necesario para su implementación, y se dé seguimiento a su ejecución (**Principio 19 y 20**). En los casos en que se adviertan vulneraciones a los derechos humanos las empresas deben reparar las consecuencias negativas causadas (**Principio 22**).

PRINCIPIOS DEL SEGUNDO PILAR



08 TERCER PILAR: Acceso a Mecanismos de Reparación

La obligación de protección de los Estados alcanza el deber de disponer medios judiciales (**Principio 26**), administrativos y/o legislativos adecuados y eficaces para garantizar la reparación en caso de violaciones de derechos humanos por las empresas (**Principio 25**). El término “reparación” es entendido en sentido amplio como disculpas, restitución, sanción punitiva, compensación económica y/o garantía de no repetición.

Los Estados deben eliminar los obstáculos legales, prácticos y de otros tipos que obstruyan el acceso a la reparación de los daños (**Principio 26**). La corrupción judicial, los costos para la presentación de casos, la falta de recepción normativa de acciones legales necesarias para efectuar ciertos reclamos, o/y la falta de capacitación y formación de los operadores jurídicos, constituyen algunas de las principales dificultades para acceder a una reparación adecuada.

PRINCIPIOS DEL TERCER PILAR



Paralelamente a los mecanismos judiciales, los Estados deben disponer mecanismos extrajudiciales de reclamación apropiados y eficaces (**Principio 27 y 28**). El texto de los Principios reconoce que las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (INDH) tienen un rol importante en este aspecto. Asimismo, los mecanismos extrajudiciales no estatales pueden pertenecer a la estructura interna de una empresa o de un organismo regional o internacional de derechos humanos (**Principio 28 y 29**). Lo expuesto es extensible a las corporaciones industriales, colectividades de múltiples partes interesadas y otras iniciativas de colaboración (**Principio 30**).

Para ser considerados eficaces, los mecanismos extrajudiciales de reclamación tanto estatales como no estatales deben cumplir ciertos criterios tales como (**principio 31**): ser legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes, compatibles, fuente de aprendizaje continuo, y basarse en la participación y el diálogo (en caso de mecanismos en empresas).

09 LA RELACIÓN ENTRE LA AGENDA 2030 Y LOS PRINCIPIOS RECTORES

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible guarda una estrecha relación con los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos. El desarrollo no será sostenible si el accionar de las empresas no respeta los Principios Rectores y los estándares de derechos humanos vigentes. La Agenda 2030 constituye un plan global adoptado en Naciones Unidas por la comunidad internacional en la que los Estados del mundo se han comprometido a cumplir con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 Metas a 2030 referidos a los grandes desafíos mundiales: paz, justicia, fin del hambre y la pobreza, protección del medio ambiente entre otros. Las empresas, al igual que las organizaciones de la sociedad civil, la academia, y el Estado constituyen actores necesarios para el éxito de esta hoja de ruta al desarrollo sostenible. Además la Agenda 2030 se construye sobre los tratados de derechos humanos y ambientales vigentes lo que establece una interdependencia entre los ODS y los derechos humanos.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



El párrafo 167 de la Agenda 2030¹⁵ hace una mención directa a los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos al sostener: “67. La actividad empresarial, la inversión y la innovación privadas son los grandes motores de la productividad, el crecimiento económico inclusivo y la creación de empleo. Reconocemos la diversidad del sector privado, que incluye tanto a las microempresas como a las cooperativas y las multinacionales. Exhortamos a todas las empresas a que aprovechen su creatividad e innovación para resolver los problemas relacionados con el desarrollo sostenible. Fomentaremos un sector empresarial dinámico y eficiente, **protegiendo al mismo tiempo los derechos laborales y los requisitos sanitarios y ambientales de conformidad con las normas y los acuerdos internacionales pertinentes y otras iniciativas que se estén llevando a cabo en esta esfera, como los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos** y las normas laborales de la Organización Internacional del Trabajo, la Convención sobre los Derechos del Niño y los principales acuerdos ambientales multilaterales, para quienes sean parte en ellos”.

Igualmente, el Consejo de Derechos Humanos ha exhortado al Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos a que “preste la debida atención a la aplicación de los Principios Rectores en el contexto de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”¹⁶.

El segundo Pilar de los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos insta a las empresas a establecer un proceso de diligencia debida que identifique los riesgos reales y/o potenciales de sus actividades y adopte medidas de prevención, mitigación y reparación. En **materia ambiental** por ejemplo, la diligencia debida debe estar orientada a garantizar la disponibilidad y gestión sostenible del agua y saneamiento a través de acciones como reducir la contaminación y/o el vertido de productos químicos (ODS 6). En caso que la actividad empresarial tenga impacto en el ecosistema terrestre, la diligencia debida debería considerar medidas para proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres (ODS 15). El impacto de la actividad económica en los océanos y mares también debería considerarse mediante la adopción de medidas como prevenir y reducir significativamente la contaminación marina (ODS 14). La gestión eficaz en relación al cambio climático (ODS 13) también debe considerarse en un proceso de la diligencia debida.

En materia de **preservación de los recursos naturales**, las empresas deben garantizar modalidades de consumo y producción sostenible (ODS 12).

¹⁵A/RES/70/1, Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, Septuagésimo período de sesiones, Temas 15 y 116 del programa

https://unctad.org/meetings/es/SessionalDocuments/ares70d1_es.pdf

¹⁶ A/HRC/RES/35/7.

Respecto a los **estándares laborales y de derechos humanos** las empresas tienen la obligación de garantizar los derechos laborales de sus trabajadores/as y asegurar que en su empresa o en sus proveedores no se incurra en graves delitos como la explotación infantil y la trata de personas (ODS 8 y 16).

La **igualdad de género** (ODS 5) también constituye una cuestión central que debe ser respetada por las empresas. Así, las empresas deben garantizar paridad en el salario entre hombres y mujeres, acceso a la mujer a puestos de decisión, políticas específicas de conciliación de la vida familiar y laboral así como protocolos contra la violencia y el acoso laboral.

10 ¿CUÁL ES EL ROL DE LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PRINCIPIOS RECTORES?

Los *Principios de París*¹⁷ y demás resoluciones¹⁸ de distintos organismos de UN, han reconocido la competencia de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (INDH) en la promoción, defensa y protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

La Declaración de Edimburgo adoptada en la 10ª Conferencia Internacional del Comité Internacional de Coordinación de las Instituciones Nacionales para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos celebrada en 2010, amplía las actividades de las INDH mediante la *“designación de coordinadores dedicados a las empresas y los derechos humanos en sus instituciones y plataformas de desarrollo para entablar debates con los actores pertinentes”*¹⁹.

Igualmente, el Consejo de Derechos Humanos ha reconocido el rol de las INDH en relación a empresas y derechos humanos²⁰.

Por su parte, el Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos ha especificado aún más el rol de las INDH al sostener que *“103. Las Instituciones nacionales de derechos humanos tendrían que evaluar si las políticas pertinentes relativas a las empresas públicas están en consonancia con las obligaciones que tiene el Estado en materia de derechos humanos y deberían brindar orientaciones al Estado a ese respecto”*. Asimismo ha dispuesto que *“tendrían que orientar a las empresas públicas sobre sus responsabilidades en materia de derechos humanos”*²¹.

Si bien los documentos referidos están mayormente enfocados a las instituciones de carácter “nacional” en razón de tratarse de instrumentos de naturaleza internacional, en un Estado federal como Argentina donde las Provincias, las Ciudades y específicamente la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) tienen, por disposición constitucional, competencias propias no delegadas al Gobierno central, resulta fundamental reconocer y fortalecer el rol de las instituciones locales de derechos humanos en esta materia²².

Particularmente las empresas públicas del Estado o bajo su control pueden pertenecer tanto al Estado nacional, provincial como local lo que exige distintos mecanismos de control a adecuar según la instancia a la que refieran.

En el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires, la Defensoría del Pueblo de la Ciudad de Buenos Aires tiene por misión la *“defensa, protección y promoción de los derechos humanos y demás derechos y garantías e intereses individuales, colectivos y difusos tutelados en la Constitución Nacional, la Constitución de la Ciudad y las leyes, frente a los **actos, hechos u omisiones de la administración, de prestadores de servicios públicos** y de las fuerzas que ejerzan funciones de policía de seguridad local”*²³.

¹⁷Resolución de la Asamblea General 48/134 del 20 de diciembre de 1993, Principios relativos al Estatuto y Funcionamiento de las Instituciones Nacionales de Protección y Promoción de los Derechos Humanos, disponible en:

<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N94/116/27/PDF/N9411627.pdf?OpenElement>

¹⁸ A/RES/70/163, A/HRC/33/33 y A/HRC/33/L.17/Rev.1

¹⁹ Declaración disponible en: https://nhri.ohchr.org/EN/Themes/BusinessHR/DocumentsPage/Edinburgh_Declaration_ESP.pdf

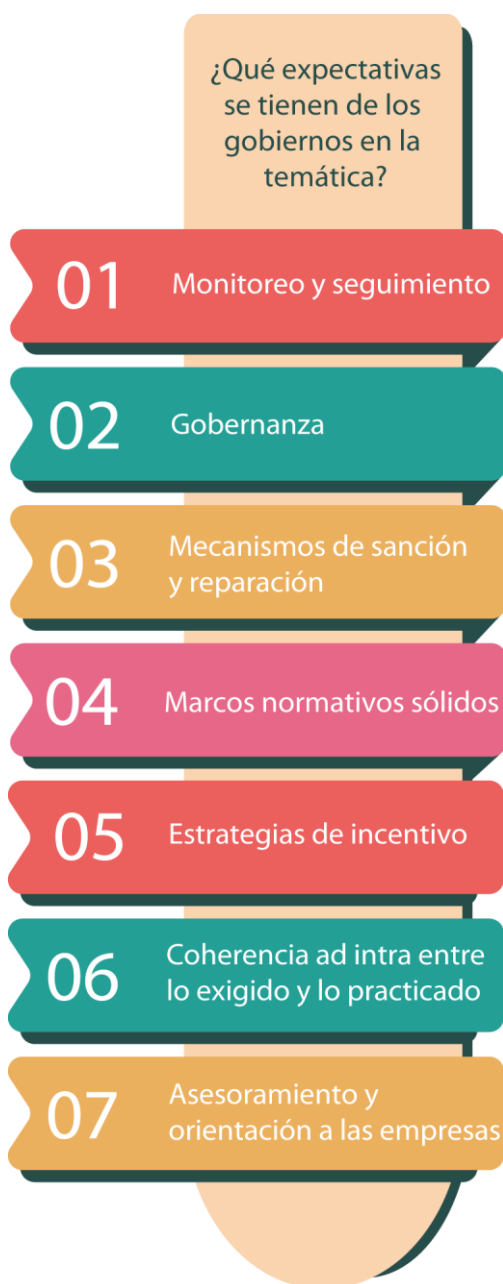
²⁰ A/HRC/RES/17/4

²¹ A/HRC/32/45

²² El Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas ha reconocido la función de los gobiernos locales en la protección y en la defensa de los derechos humanos. CDH 24/2 del 26 de septiembre de 2013, 27/4 del 25 de septiembre de 2014 y 33/8 del 29 de septiembre de 2016.

²³ A/73/163, 16 de julio de 2018, p. 28.

En razón de este mandato constitucional, recae bajo la órbita de competencia de la Defensoría del Pueblo el seguimiento y monitoreo de los hechos u omisiones del Gobierno local respecto del accionar de las empresas privadas y su impacto en los derechos humanos, así como de la actuación de las empresas públicas de propiedad o bajo control del Estado y/o empresas privadas que prestan servicios públicos y/o esenciales.



En relación al Estado, la Defensoría del Pueblo debe proteger y defender los derechos humanos que pueden resultar vulnerados como consecuencia de la existencia y/o de políticas públicas, iniciativas y leyes que impactan negativamente en los derechos bajo su tutela.

En materia de derechos económicos, sociales, culturales (DESC) el Comité DESC²⁴ ha reconocido un amplio espectro de obligaciones a cargo de los Estados en todos sus niveles, para prevenir y sancionar los efectos adversos de las empresas en estos derechos. Así, el Comité ha subrayado que los Estados tienen la obligación de garantizar el ejercicio de los DESC sin discriminación alguna, lo que incluye por ejemplo, adoptar medidas para que aumenten el número de mujeres en el mercado del trabajo o evitar la discriminación y explotación laboral de trabajadores migrantes. Asimismo, recaen en los Estados la obligación respetar, proteger y dar efectividad a los DESC a través de la imposición de sanciones penales y/o administrativas por violaciones de derechos humanos, disponer mecanismos efectivos de reparación, revocar licencias comerciales y subvenciones, entre otras medidas.

Desde la óptica de los Principios Rectores, se espera que los Estados monitoreen el accionar de las empresas, arbitren estrategias de gobernanza que permitan coordinar los esfuerzos en los planos público y privado, asesoren las empresas respecto de los estándares de diligencia debida empresarial, dispongan de mecanismos de sanción y reparación respecto de violaciones a los derechos humanos, construyan marcos normativos que permitan consolidar estándares de protección de los derechos, incorporen estrategias de incentivo a empresas para que cumplan los derechos humanos y exista coherencia en lo exigido en el ámbito privado y lo implementado en las empresa de propiedad del Estado.

El seguimiento del accionar de las empresas públicas del Estado en materia de derechos humanos así como aquellas empresas que de forma habitual realizan transacciones comerciales con el Gobierno se torna relevante como estrategia para legitimar el reclamo de conductas empresariales acordes a los estándares de derechos humanos en el plano privado. Al respecto, un informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas²⁵ ha sostenido respecto de las empresas públicas que “34. *La falta de coherencia de las políticas en las prácticas gubernamentales forma parte de todo este escenario, y los Gobiernos no dan el ejemplo en las funciones que desempeñan como actores económicos. Esto limita su capacidad para impulsar a las empresas a poner en práctica la diligencia debida en materia de derechos humanos. El Grupo de Trabajo ha puesto de relieve que las empresas estatales — que son las que deberían dar el ejemplo—*

²⁴ Observación núm. 24 (2017) sobre obligaciones de los Estados en virtud del Pacto Internacional de DESC en el contexto de las actividades empresariales.

²⁵ A/73/163, 16 de julio de 2018, p. 11.

generalmente quedan rezagadas en la adopción de criterios de diligencia debida en materia de derechos humanos”.

Cabe recordar, que el **Principio 4** de los Principios Rectores de Naciones Unidas establece que: *“Los Estados deben adoptar medidas adicionales de protección contra las violaciones de derechos humanos cometidas por empresas de su propiedad o bajo su control, o que reciban importantes apoyos y servicios de organismos estatales, como los organismos oficiales de crédito a la exportación y los organismos oficiales de seguros o de garantía de las inversiones, exigiendo en su caso, la debida diligencia en materia de derechos humanos”.*

La responsabilidad primaria del Estado de respetar los derechos humanos así como la mayor disponibilidad de recursos y medios justifican el por qué el Estado debe hacer un esfuerzo adicional para prevenir el impacto negativo de la actividad de sus empresas en los derechos humanos.

Si bien el Principio mencionado no especifica cuáles son las **“medidas adicionales”** que los Estados podrían llevar adelante en las empresas de su propiedad o bajo su control, el Grupo de Trabajo de UN ha emitido un informe con interesantes propuestas al respecto²⁶. Entre ellas se destacan:

- Establecer cuáles son las expectativas de respeto a los derechos humanos por las empresas
- Disponer que los Consejos de Administración de las empresas supervisen el respeto de los derechos humanos
- Exigir a las empresas la determinación de objetivos en materia de derechos humanos
- Capacitar y difundir a las empresas en materia de respeto de derechos humanos
- Determinar los criterios de la diligencia debida en la conducta de las empresas según sus características
- Exigir a las empresas que informes su desempeño en la dimensión ambiental, social y de los derechos humanos
- Garantizar que las víctimas a las violaciones de derechos humanos tengan un acceso a justicia y a recursos efectivos

11 ¿CUÁLES SON LAS ACCIONES CONCRETAS QUE PUEDE REALIZAR LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO?

En base a los Principios de París, la Constitución local y la Ley Nro. 3, la Defensoría del Pueblo de la CABA desempeña un rol clave en el ámbito de las empresas y los derechos humanos a través de las siguientes acciones:

²⁶A/HRC/32/45, 4 de mayo 2016, Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas.

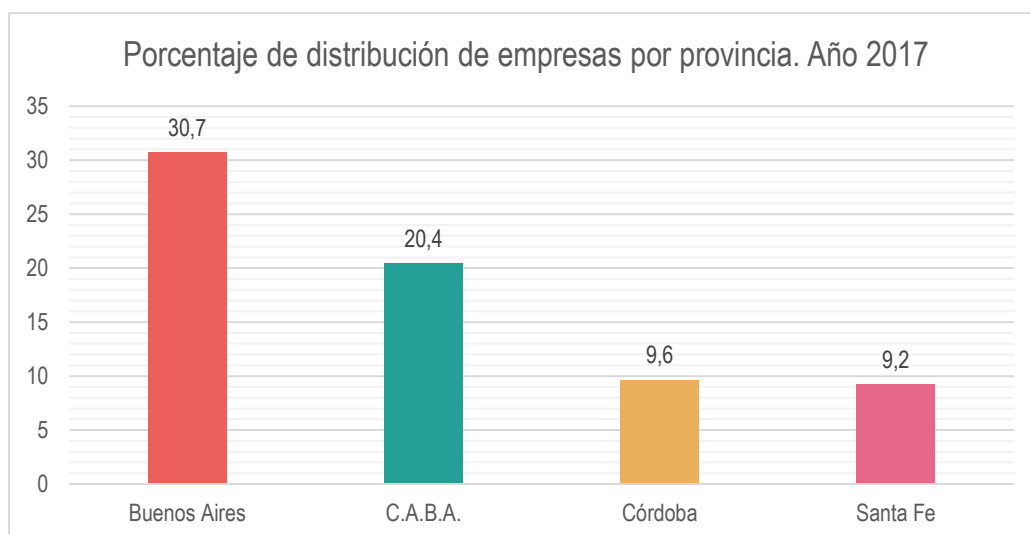
- | | |
|--|---|
| <p>01 Monitorear los compromisos, políticas y procesos de diligencia debida que llevan adelante empresas públicas sobre la temática (petición de informes, realización de consultas, organización de mesas de trabajo, de reuniones de intercambio)</p> <p>02 Asesorar empresas públicas en la identificación de riesgos reales de impacto de su actividad en los derechos humanos y en la confección del proceso de diligencia debida con enfoque en derechos humanos</p> <p>03 Asesorar y canalizar procesos de consulta a grupos potencialmente afectados</p> <p>04 Dar seguimiento, examinar, asesorar y recomendar respecto de las políticas locales y las leyes dictadas por el Estado con impacto en la temática (petición de informes)</p> <p>05 Contribuir con la resolución extrajudicial de conflictos entre empresas y damnificados</p> <p>06 Contribuir con la medición de los progresos a nivel Nación</p> <p>07 Concienciar a las empresas de su responsabilidad de respetar los DDHH y de la importancia de ejercer la debida diligencia en la materia</p> <p>08 Trabajar la interrelación entre ODS y Principios Rectores de Derechos Humanos</p> <p>09 Colaborar en el diagnóstico y detección de efectos reales y/o potenciales del accionar de las empresas en los derechos humanos dentro del ámbito de CABA</p> | <p>10 Brindar soporte y asistencia a personas damnificadas en sus derechos humanos por el accionar de empresas</p> <p>11 Elaborar propuestas de estándares de diligencia debida empresarial con enfoque de derechos humanos en distintos rubros</p> <p>12 Trabajar en red con actores relevantes para construir políticas públicas eficaces en la materia</p> <p>13 Fortalecer las capacidades con enfoque de derechos humanos</p> <p>14 Ejercer la iniciativa legislativa para temas vinculados al rol de empresas y derechos humanos</p> <p>15 Realizar informes de investigación sobre la temática con incidencia en políticas públicas</p> <p>16 Promover que las prácticas locales en la temática respeten el enfoque de derechos humanos</p> <p>17 Recibir denuncias sobre vulneraciones de derechos humanos respecto de empresas públicas o empresas privadas que prestan servicios públicos y/o esenciales así como investigar los hechos y efectuar recomendaciones.</p> <p>18 Realizar actividades de difusión, sensibilización visibilización y generación de conciencia pública sobre la temática.</p> <p>19 Proveer de información y datos sobre la realidad local de la temática al Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos y demás autoridades nacionales y locales competentes.</p> |
|--|---|

12 ¿CUÁL ES LA IMPORTANCIA DE TRABAJAR EL TEMA DESDE LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES?

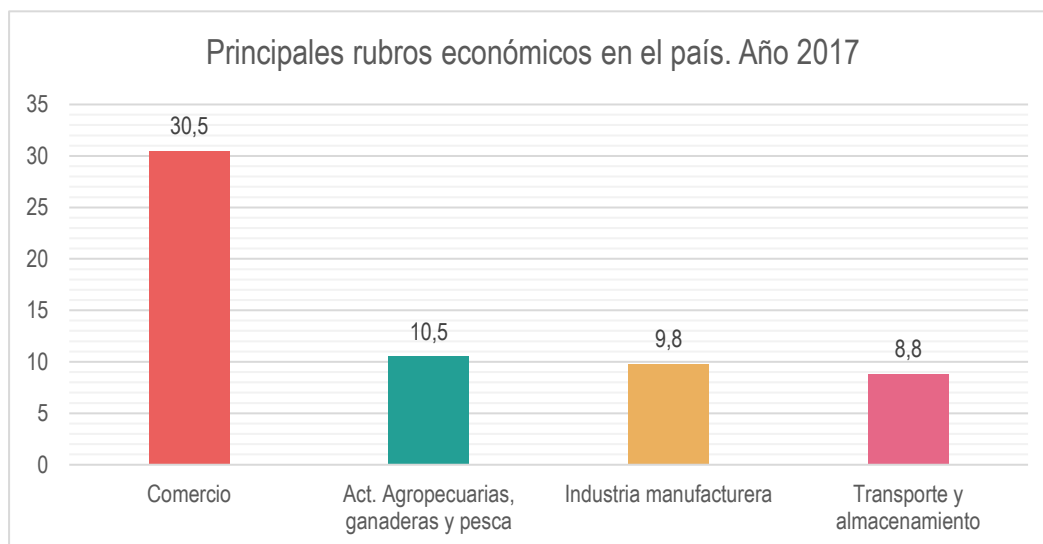
La CABA es sede de múltiples empresas que operan en la Ciudad y en nuestro país. Según datos del Ministerio de Producción y Trabajo de Presidencia de la Nación²⁷ de 2017, la actividad empresarial en Argentina se concentra en 4 jurisdicciones, **Capital Federal**, Buenos Aires, Córdoba y Santa Fe, con el 70% del total de las empresas del país. Particularmente, **en la CABA se encuentran radicadas 42 empresas cada 1.000 habitantes, número que equivale al 20,4% del total de las empresas**. Esta cifra dista significativamente de lo que sucede en el Norte argentino donde la estadística arroja 7 empresas en igual cantidad de habitantes. Los datos por rubro indican que las 4 principales actividades en el país son el comercio (30%), la agricultura, la ganadería y la pesca (10,5%), industria manufacturera

²⁷ Información disponible en: <https://qpsempresas.produccion.gob.ar/datos-y-analisis/#navitem-3>

(9,5%) y el transporte y almacenamiento (8,8%). Los datos evidencian que la CABA constituye una jurisdicción con presencia empresarial relevante lo que aumenta el riesgo de vulneraciones de derechos humanos y exigen un monitoreo.



El desconocimiento generalizado de los Principios Rectores por las empresas es otra de las razones que torna importante la labor de la Defensoría del Pueblo en esta materia. La ONU ha revelado que la mayoría de empresas del mundo **siguen sin conocer, sin tener capacidad o sin mostrar voluntad para aplicar la diligencia debida** en materia de derechos humanos y empresas²⁸. En igual sentido, el Informe del Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos concluyó en 2016 que **“se carece de políticas, directrices y buenas prácticas tanto a nivel nacional como internacional, y hay lagunas de gobernanza y protección que deben colmarse”**²⁹. Asimismo, en el mismo Informe se advierte sobre el desconocimiento de los derechos humanos por gran cantidad de empresas públicas.



A ello resulta imprescindible sumar que una de las conclusiones centrales del Foro de Empresas y Derechos Humanos de 2018 fue que los gobiernos deben **intensificar su acción y liderazgo** en la temática y que **no están haciendo lo suficiente para cumplir con su obligación de proteger los derechos humanos frente a los abusos de las**

²⁸ A/73/163, 16 de julio de 2018, p. 28.

²⁹ A/HRC/32/45, 4 de mayo 2016, Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, p. 4.

empresas. El rol deficiente de los Estados en la implementación de los Principios Rectores ha motivado que el próximo Foro de 2019 se centre en la demostración de avances por los Estados a la fecha.

13 PLANES NACIONALES DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

Los planes nacionales de derechos humanos surgieron en el marco de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, celebrada en Viena (Austria) del 14 a 25 de junio de 1993. Los Estados participantes aprobaron por consenso la Declaración y Programa de Acción de Viena en el que específicamente se recomendó que “cada Estado considere la posibilidad de elaborar un plan de acción nacional en el que se determinen las medidas necesarias para que ese Estado mejore la promoción y protección de los derechos humanos”³⁰.

El Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos ha reconocido que los planes nacionales de derechos humanos desempeñan un rol clave para agilizar la efectividad de los Principios Rectores de ONU sobre Empresas y Derechos Humanos y ha establecido cuatro elementos básicos indispensables en el proceso de elaboración de un plan nacional: participación de los interesados gubernamentales y liderado por entidad especializada, inclusión de interesados no gubernamentales en el proceso, recolección de datos empíricos que permitan diagnosticar las necesidades y carencias y previsibilidad y transparencia en el proceso ³¹.

➤ En el ámbito regional, el Informe sobre Empresas y Derechos Humanos en América Latina y el Caribe: Retos y Oportunidades para la Adopción e Implementación de Planes de Acción (PNA) publicado en abril de 2019 por el Instituto Danés de Derechos Humanos propone las siguientes acciones para llevar adelante procesos eficaces de elaboración e implementación de PNA:

- 1- Determinación de criterios y estándares mínimos comunes de derechos humanos
- 2- Elaboración de una línea de base eficaz
- 3- Inclusión de la Agenda 2030
- 4- Generación de espacios de trabajo conjunto en el plano regional
- 5- Mayor articulación con las instituciones de derechos humanos y mayor sinergia con el sector empresario

Argentina ha incluido en su plan nacional un apartado específico para empresas y derechos humanos en el cuál asume los compromisos de fortalecer la coordinación sectorial para el desarrollo de las políticas públicas en el tema, diseñar e implementar un Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos y demás guías y protocolos de acción, fortalecer las capacidades del sector público, privado y social respecto de instrumentos internacionales al respecto y desarrollar acciones de promoción de la Responsabilidad Social en el marco del Foro Nacional de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible³².

➤ El 3 y 4 de junio de 2019 se celebró en Buenos Aires el Primer Foro Regional de Planes Nacionales de Acción y Políticas Públicas en Empresas y Derechos Humanos. Argentina presentó su informe de medio término 2017-2018 del Plan Nacional de Derechos Humanos: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_medio_termino_sdh_2019.pdf

➤ Para consultar el Estado de avance de los planes nacionales de acción a nivel global se puede consultar en: <https://globalnaps.org/>

³⁰ “Declaración y Programa de Acción de Viena 20 años trabajando por tus derechos 1993 Conferencia Mundial de Derechos Humanos”,

³¹ A/69/263

³² Plan de Derechos Humanos Nacional disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/derechoshumanos/compromisos-cumplidos-2018>

14 ¿ES POSIBLE AVANZAR HACIA UN TRATADO DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS?

En 2014 el Consejo de Derechos Humanos de ONU creó un Grupo de Trabajo intergubernamental de composición abierta sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos con el objeto de elaborar un Tratado internacionalmente vinculante en la materia. Desde su creación se han producido interesantes y significativos avances que han tenido como resultado un borrador de Tratado.

El texto del proyecto de Tratado que está en discusión³³ en la actualidad tiene por finalidad fortalecer el respeto, promoción y protección de los derechos humanos en el contexto de la actividad de las empresas, prevenir la vulneración y abuso de los derechos humanos así como asegurar el efectivo acceso a justicia y reparación de los abusos así como promover y fortalecer la cooperación internacional en la materia.

El borrador de Tratado alcanza a la conducta de empresas nacionales y transnacionales entendiendo este último término como aquellas que desempeñan su actividad en más de una jurisdicción, una parte sustancial de su actividad es en otra jurisdicción (preparación, planificación, manufactura) y/o la actividad tiene efecto sustancial en otra jurisdicción. En el marco de lo dispuesto en la propuesta de Tratado, la responsabilidad de las personas jurídicas (empresas) no excluye la responsabilidad de las personas físicas.

Asimismo, establece un amplio espectro de derechos de las víctimas entre los que se destacan el derecho a ser tratada con humanidad y que se respete su dignidad y derechos humanos, su seguridad y bienestar físico y psicológico y privacidad, el derecho a que se garantice su derecho a la vida, la integridad personal, libertad de opinión y expresión, asociación pacífica y libertad de movimiento, el derecho a ser protegida tanto ella como sus representantes, familiares y testigos de interferencias ilegales en su vida privada e intimidaciones, el derecho a acceso justo, efectivo, rápido y no discriminatorio a justicia y el derecho a acceso a la información sobre los remedios disponibles frente a la vulneración de sus derechos.

El proyecto de Tratado también prevé que los Estados parte están obligados a adoptar medidas efectivas para prevenir, investigar, sancionar y reparar los daños derivados de las violaciones de derechos humanos y abusos por las empresas así como garantizar la efectiva ejecución de las decisiones que condenan la violación a los derechos humanos. Además, obliga a los Estado a brindar asistencia legal a las víctimas y a remover los obstáculos de acceso a justicia. El Estado también debe brindar protección a los/as defensores/as de derechos humanos involucrados en los casos.

Finalmente, en caso de reclamo contra una empresa, el Tratado precisa la justicia competente, la ley aplicable y la obligación inter estatal de asistencia legal en la investigación, persecución y desarrollo de procesos judiciales o de otra índole.

15 CONCLUSIÓN

Desde la década del 90 en que el tema de las Empresas y los Derechos Humanos fue incluido en la agenda global hasta la actualidad, la comunidad internacional ha realizado importantes avances en la consolidación de un núcleo normativo de principios y estándares de protección de los derechos humanos frente a la actividad empresarial. La obligación de los Estados de respetar y proteger los derechos humanos reconocidos universalmente en relación a la acción y/u omisión de las empresas constituye una regla general internacional que compromete a todos los Estados en cada uno de sus niveles (nacional, provincial y local). Los Estados deben abstenerse de vulnerar los derechos humanos no sólo por la acción de sus agentes sino por la omisión de control y supervisión respecto de empresas que les provean bienes y/o servicios.

³³ Texto de fecha 16/07/2019 disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/OEIGWG_RevisedDraft_LBI.pdf

La obligación de protección del Estado exige medidas adicionales cuando la empresa es de su propiedad o se encuentra bajo su control. La coherencia política interpela al Estado a garantizar la plena vigencia de los derechos dentro de su estructura para legitimar la exigencia fuera de ella. La responsabilidad primaria de respetar los derechos humanos por el Estado exige que se garantice la transversalidad del enfoque de derechos en toda su composición.

La obligación de respeto de los derechos humanos por las empresas con prescindencia de su tamaño, sector, contexto y estructura se ha traducido cada vez más en estándares de comportamiento específicos que sirven de guía de conducta para las empresas pero también contribuyen a precisar la legalidad o no de la conducta empresarial.

Para dar cumplimiento a su obligación de respeto de los derechos humanos, las empresas deben llevar adelante un proceso de diligencia debida que consiste en la identificación de los riesgos reales y potenciales de sus actividades respecto a los derechos y al ambiente, adoptar medidas de prevención, mitigación y reparación en caso de daños. Sin embargo, los informes de seguimiento que realiza el Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos han concluido que en la actualidad existe sólo una práctica incipiente de procesos de diligencia debida y que la mayoría de las empresas no tiene conocimiento o no demuestra voluntad para implementar un proceso de estas características. También se ha detectado una falta de políticas y de gobernanza en la materia.

Lo expuesto pone de manifiesto la importancia del rol que pueden desempeñar las Defensorías del Pueblo como órganos de protección y promoción de los derechos humanos para incentivar la toma de conciencia de las empresas sobre la inclusión de los derechos humanos en sus políticas internas. Las Defensorías del Pueblo pueden contribuir en la capacitación de personal con enfoque de derechos humanos, la elaboración de procesos de diligencia debida, el fortalecimiento de capacidades en materia de derechos y la realización de tareas de difusión y visibilización de los Principios Rectores y demás instrumentos en la materia.

En el plano local, la efectividad de los derechos humanos frente al impacto negativo de la conducta empresarial exige que el Estado construya un marco normativo sólido y coherente orientado a la prevención, sanción y reparación de las violaciones de los derechos humanos, y un rol activo de las instituciones de derechos humanos en el monitoreo y seguimiento de las políticas públicas así como en la concientización y sensibilización de empresas con impacto en la Ciudad.

CDH

CONSEJO DE
DERECHOS
HUMANOS



Defensoría del Pueblo
Ciudad Autónoma de Buenos Aires

0800 999 3722 | ATENCIÓN AL VECINO AV. BELGRANO 673 | DEFENSORIA.ORG.AR