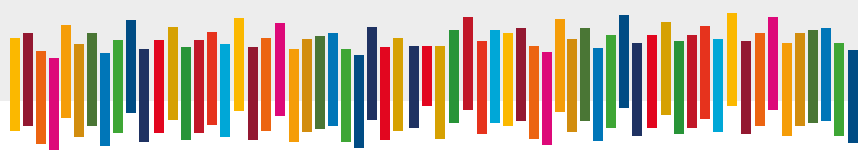




Reflexiones sobre la década de implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas en Argentina y América Latina


Instituto Danés de Derechos Humanos
Instituto de Derechos Humanos y Empresas de la Universidad de Monterrey
Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto, Punto Nacional
de Contacto (PNC) de la OCDE
Oficina Central del Pacto Global de Naciones Unidas
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)
Red Argentina del Pacto Global de Naciones Unidas





Publicación de la Red Argentina del Pacto Global Grupo de Trabajo “Empresas y Derechos Humanos”

Julio de 2021

-  www.pactoglobal.org.ar
www.unglobalcompact.org
-  www.facebook.com/PactoGlobalArgentina
-  [@pactoglobalARG](https://twitter.com/pactoglobalARG)



CONTENIDOS

1. LOS PRINCIPIOS RECTORES SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS DE LAS NACIONES UNIDAS: ANTECEDENTES

2. LIDERANDO LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PRINCIPIOS RECTORES EN ARGENTINA

3. APORTES

ORGANIZACIONALES

- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) Argentina: **Claudio Tomasi**
- Oficina Central del Pacto Global de Naciones Unidas: **Julie Garfieldt Kofoed**
- Coordinación del Grupo de Trabajo “Empresas y Derechos Humanos” de la Red Argentina del Pacto Global de las Naciones Unidas: **Betina Azugna**
- Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto, Punto Nacional de Contacto (PNC) de la OCDE: **Emb. Carlos Alejandro Poffo**
- Instituto Danés de Derechos Humanos: **Álvaro Francisco Amaya Villarreal**
- Instituto de Derechos Humanos y Empresas de la Universidad de Monterrey: **Humberto Cantú Rivera**

INDIVIDUALES

- Docente e investigadora, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Nacional del Litoral: **Florencia S. Wegher Osci**

1. LOS PRINCIPIOS RECTORES SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS DE LAS NACIONES UNIDAS: ANTECEDENTES

La empresa es un actor con gran potencial de impacto, tanto positivo como negativo, en el goce y ejercicio de los derechos humanos. Es por ello que el ordenamiento jurídico mundial va reconociendo crecientemente la necesidad de asegurar que ella respete de modo efectivo los pisos mínimos internacionalmente reconocidos.

Junio de 2021 marca el décimo aniversario del respaldo unánime por parte del Consejo de Derechos Humanos de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (Principios Rectores), basados en el Marco "Proteger, Respetar, Remediar". Estas recomendaciones tienen por objetivos:

- a. Poner de relieve las medidas que los Estados deben adoptar para promover el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas.
- b. Servir de modelo a esas empresas para la implementación de políticas y procedimientos que materialicen ese respeto y reduzcan los riesgos de violaciones.
- c. Mejorar el acceso de las víctimas a vías de reparación efectivas, tanto judiciales como extrajudiciales.

Desde su creación en 2004, la Red Argentina del Pacto Global de Naciones Unidas promueve el respeto y la promoción de los derechos humanos por parte de las empresas firmantes mediante el desarrollo de capacidades, el intercambio de buenas prácticas entre pares, eventos de diálogo multiactor, publicaciones especializadas, entre otros. En tal sentido, resulta clave el Grupo de Trabajo temático de la Red, el cual ha funcionado de forma ininterrumpida desde 2013 bajo los

auspicios del Grupo Sancor Seguros, con el objetivo de socializar y facilitar la implementación de los Principios Rectores en el contexto de los negocios de la Argentina.

En el marco del proceso de reflexión global impulsado por el Grupo de Trabajo de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos para desarrollar una hoja de ruta para la próxima década, la Red Argentina pretende capturar la mirada de múltiples partes interesadas en un documento que visibilice el progreso alcanzado en la última década en la socialización e internalización de los Principios por parte del sector privado, así como las principales brechas existentes y las recomendaciones para una acción articulada.

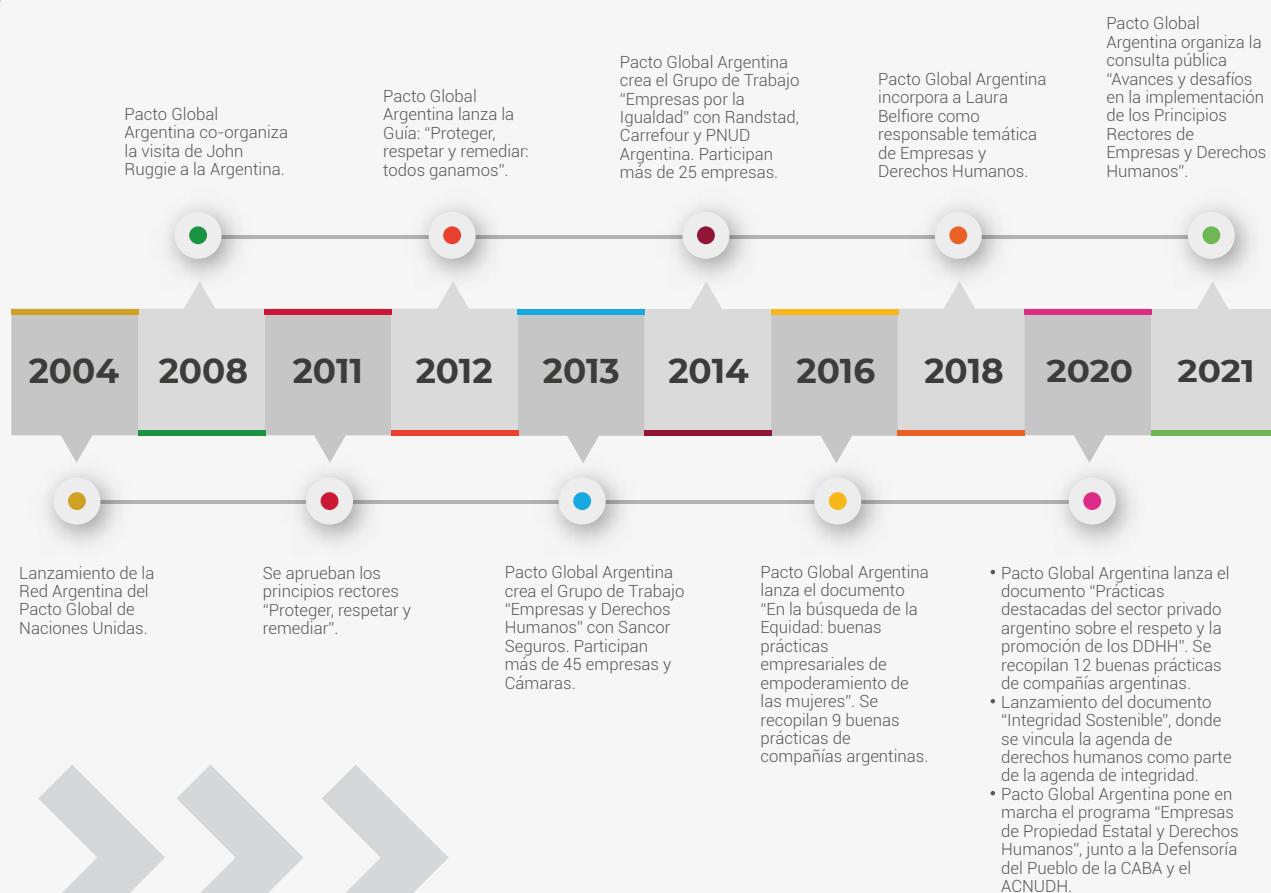


2. LIDERANDO LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PRINCIPIOS RECTORES EN ARGENTINA

10^{mo}. Aniversario de los Principios Rectores de la ONU sobre los DDHH



Pacto Global
Red Argentina



3. APORTES ORGANIZACIONALES

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) Argentina

Por: **Claudio Tomasi**

Representante Residente en Argentina

Avances en capacidades gubernamentales y empresariales para hacer realidad los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos en Argentina

Este año se cumplen 10 años de la aprobación de los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos (UNGPR), conocidos también como los principios Ruggie. Estos principios fueron construidos en un proceso participativo que incluyó a líderes gubernamentales, representantes empresariales, de la sociedad civil y de comunidades.

Fueron aprobados en 2011 por unanimidad en el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y desde entonces se han convertido en una autoridad en la materia. Los Principios Rectores ayudaron a aclarar el deber del Estado de proteger los derechos humanos; la obligación de las empresas de actuar con debida diligencia para respetar los derechos humanos y la necesidad de mejorar los canales de remediación allí cuando el Estado fracasa en su deber de protección y las empresas lesionan, a través de sus propias actividades o de terceros, los derechos humanos de terceras partes. Los UNGPR recibieron en estos años un respaldo muy importante por parte de casi todas las partes interesadas. Muchos países decidieron poner en marcha un Plan Nacional de Acción (NAP) de Empresas y Derechos Humanos buscando una mayor coherencia de políticas públicas. En este sentido son varios los países de Europa occidental que han logrado aprobar un plan; y unos pocos en América Latina y es una deuda pendiente que esperamos la Argentina la salde en poco tiempo.

Las organizaciones empresariales internacionales también expresaron su compromiso y apoyo a los Principios Rectores a través de declaraciones en conferencias internacionales de variada índole. Los inversionistas y especialmente las Bolsas de

Valores de muchos países incorporaron este tema en sus criterios de evaluación, dando impulso al movimiento de las inversiones de impacto o con criterios de ESG.

El PNUD Argentina ha venido apoyando al país de diferentes maneras para hacer realidad los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos y, especialmente, para que el Estado mejore sus capacidades en el Pilar 1 (Promover) y 3 (Remediar) y para que las empresas actúen con la debida diligencia (Respetar).

El PNUD ha venido apoyando al país con intervenciones a través de los proyectos de cooperación al desarrollo con contrapartes gubernamentales.

Nuestra oficina colabora con el gobierno en la consolidación de la democracia a través del apoyo a políticas y mecanismos institucionales de protección y promoción de los derechos humanos, del fortalecimiento de los mecanismos de participación ciudadana y diálogo y de la consolidación de capacidades institucionales para una mayor eficacia, eficiencia y transparencia en la prestación de servicios públicos. Un proyecto muy destacado en este campo se ejecuta con la Oficina Anticorrupción y tiene como finalidad impulsar el cumplimiento de los mandatos de las convenciones internacionales en materia de transparencia y lucha contra la corrupción (ONU, OEA, OCDE), promoviendo la cooperación y el trabajo conjunto con gobiernos provinciales a través de la creación de mecanismos para promover la efectiva implementación de las políticas de transparencia y control de la corrupción aplicados en conjunto con los gobiernos subnacionales.



Grandes proporciones de la población mundial y de la Argentina podrían verse afectadas en el ejercicio y goce de sus derechos humanos. Con todos los esfuerzos y acompañamientos brindados al gobierno nacional y a las provincias, es necesario ratificar este rumbo día a día. Las empresas también deben entender su parte en este juego.



Otro aporte importante ha sido la realización del Informe de Mediación Pre-judicial Obligatoria, donde se analizó el uso de la mediación en temas comerciales.

Promovemos como enfoque la articulación de las dimensiones social, ambiental y económica en los procesos de desarrollo, impulsando la sostenibilidad, la mitigación de los efectos del Cambio Climático, la lucha contra la pobreza, la valoración de los servicios ecosistémicos; el uso de energías alternativas, etc. En este marco el PNUD apoya la creación y el fortalecimiento de capacidades a nivel estatal, empresarial y comunitario para la aplicación de acuerdos intersectoriales e internacionales tendientes a la transformación de actividades que afecten o puedan afectar negativamente el ambiente natural y humano. Un proyecto muy destacado en este terreno es el Programa de Gobernanza Ambiental para la Gestión Sostenible de los Recursos Naturales (EGP, por sus siglas en inglés). Se trata de una iniciativa conjunta de la Agencia Sueca de Protección Ambiental (SEPA, por sus siglas en inglés) y el PNUD y su fin es ayudar a los países a integrar el medioambiente y los derechos humanos en la gobernanza del sector minero. En base al nexo entre ambiente y derechos humanos, el EGP adopta un enfoque integrado para la gestión sostenible de recursos naturales, con foco en atender simultáneamente las causas de los conflictos, la degradación ambiental, la inequidad, la pobreza y la exclusión. El EGP tiene por objetivo apoyar a los países en sus esfuerzos para cumplir

los compromisos internacionales en materia ambiental, incluyendo el Principio 10 de la Declaración de Río, el marco internacional de derechos humanos, y acelerar el logro de los ODS. Otra iniciativa para destacar es el apoyo brindado a la Provincia del Chaco para la implementación de instrumentos económicos y financieros y la movilización de recursos en áreas y sectores claves, para llevar adelante políticas de conservación y uso sostenible de la Biodiversidad y la Acción Climática.

El PNUD ha venido impulsando también el crecimiento de las finanzas sostenibles y las inversiones de impacto. En este campo acompañamos y promovemos el crecimiento de estas inversiones a nivel global a través de diferentes estrategias, proporcionando a los inversores, empresas y otros actores, estándares, herramientas y servicios unificados e identificando oportunidades de inversión sostenible en economías emergentes y en desarrollo para canalizar el capital privado hacia el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. El informe "Inversión de impacto en Argentina: una oportunidad para el Desarrollo Sostenible del país" muestra que el país tiene un enorme potencial para avanzar en este tipo de inversión y acompañar los avances que se vienen desarrollando en la región debido, entre otras razones, a la calidad de sus emprendedores y del ecosistema emprendedor en general que constituyen una de las mayores fortalezas del país para el desarrollo de inversiones sostenibles.



Otra línea de trabajo importante para el PNUD es la erradicación de la violencia hacia las mujeres. La violencia hacia ellas no se limita a una cultura, región o país, ni a ciertos grupos dentro de la sociedad. Es una violación de los derechos humanos y un importante obstáculo para lograr la igualdad de género. Es, además, un impedimento para alcanzar las metas de desarrollo acordadas internacionalmente, entre ellas los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Trabajamos en el país y en el mundo junto a distintas instancias del gobierno, la sociedad civil y el Sistema de las Naciones Unidas, para lograr que todas las personas puedan vivir una vida digna y sin violencia. Destacamos nuestra participación en el proyecto Spotlight cuyos ejes de trabajo apuntan a: reforzar los sistemas de recolección de datos sobre femicidios, mejorar la prevención de la violencia, acompañar a las víctimas a través de servicios de atención accesibles en los que puedan confiar, apoyar a la sociedad civil en sus iniciativas para lograr la erradicación de la violencia, fortalecer las capacidades de las instituciones y del Estado para el diseño e implementación de políticas públicas que den respuesta a la violencia, desarrollar un marco legislativo con leyes específicas y ajustadas a las convenciones y estándares internacionales, así como cambiar las actitudes y las percepciones que generan episodios de violencia, entre otros temas.

Para apoyar al sector empresarial de nuestro país, el PNUD canaliza sus esfuerzos con la Red Argentina del Pacto Global. A través del apoyo que nuestra Oficina brinda a la iniciativa, en 2011 hemos lanzado una Guía interpretativa sobre los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos (Promover, Respetar y Remediar: todos ganamos) que fue la primera en desarrollarse en idioma español. También apoyamos la creación del primer Grupo de Trabajo con organizaciones empresariales que ha venido funcionando sin interrupción desde el año 2013, orientando los esfuerzos en desarrollar capacidades en los mandos medios y altos de las empresas para la implementación de

los Principios Rectores. Hace 2 años, publicamos un libro con buenas prácticas empresariales en la materia destacando los esfuerzos empresariales con la autoridad gubernamental (Secretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural de la Nación).

A pesar de todos estos avances y de la autoridad de los UNGPR, los derechos humanos siguen siendo vulnerados en muchas partes. Grandes proporciones de la población mundial y de la Argentina podrían verse afectadas en el ejercicio y goce de sus derechos humanos. Con todos los esfuerzos y acompañamientos brindados al gobierno nacional y a las provincias, es necesario ratificar este rumbo día a día. Las empresas también deben entender su parte en este juego. La licencia social para operar, hoy más que nunca, se obtiene prestando plena observancia a los derechos humanos en las actividades diarias de las compañías. Los grupos de interés, desde las comunidades hasta los inversionistas, esperan que las empresas actúen con la debida diligencia. Esto es, que aseguren el respeto a los derechos humanos en sus operaciones, en su relacionamiento con los grupos de interés y a lo largo de su cadena de valor. Las regulaciones recientes en países de la Unión Europea (Alemania y Noruega) señalan que la voluntariedad está dejando lugar a la obligatoriedad. No sería de extrañar que aumenten las regulaciones en este sentido en los próximos años. Las empresas que inviertan en este sendero, como lo hicieron las empresas de propiedad estatal que acompañamos con el PNUD, el ACNUDH y la Defensoría del Pueblo de la Ciudad de Buenos Aires habrán ganado tiempo, construido reputación y mejorado su vínculo con los grupos de interés además de alinearse con una agenda global que se impone con fuerza. Esperamos seguir apoyando al sector privado en este camino y al Estado nacional, a través del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, que ha comprometido finalizar su Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos.



Oficina Central del Pacto Global de Naciones Unidas

Por: **Julie Garfieldt Kofoed**

Head of Human Rights

United Nations Global Compact

El décimo aniversario del lanzamiento de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos es un momento para reflexionar acerca de la década memorable que se cierra y el comienzo de la nueva, signado por un año realmente extraordinario. La pandemia del Covid-19 no solo ha acelerado el cambio climático, reforzado tensiones geopolíticas y acrecentado las desigualdades, sino que ha alterado la vida y la subsistencia de millones, reconfigurando el mundo tal como lo conocíamos. En este contexto, el "business as usual" no es una posibilidad. El Covid-19 ha expuesto las fragilidades de nuestros sistemas y las desigualdades de nuestras sociedades. Nos ha recordado que el bienestar común descansa en el bienestar de cada persona que habita en el planeta.

El bienestar y la dignidad de las personas son el aspecto central del respeto a los derechos humanos, según postulan los Principios 1 y 2 del Pacto Global de las Naciones Unidas. Nuestra iniciativa mantiene el compromiso de ayudar al sector privado a gestionar los impactos adversos en los derechos humanos y a cerrar la persistente brecha entre la aspiración y la acción empresarial en la temática. El cierre de la mencionada brecha ha sido un objetivo fundacional del Pacto Global de Naciones

Unidas al momento de su creación hace dos décadas atrás. Actualmente, más de 11.000 empresas en todo el mundo se han convertido en signatarias del Pacto Global, haciendo explícito su compromiso con los Derechos Humanos, el Trabajo Decente, el Medio Ambiente y la Anticorrupción en sus estrategias como en sus operaciones.

El Pacto Global de Naciones Unidas también moviliza a la comunidad empresarial internacional a realizar aportes concretos a la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, en esencia, una agenda de derechos humanos. De hecho, más del 90% de las 169 metas vinculadas a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se desprenden de tratados internacionales de derechos humanos y convenios laborales.

En consecuencia, es virtualmente imposible que una empresa, o incluso una persona, pueda trabajar a favor de los ODS y el futuro que deseamos sin tomar acción significativa hacia el fortalecimiento de los derechos humanos. Pero mientras reflexionamos acerca del futuro de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, entendemos que se requiere más compromiso. El momento actual nos interpela.



El proceso de debida diligencia es en lo que debemos centrarnos en este momento, en toda la comunidad empresarial.





Apostar únicamente por la voluntariedad no nos conducirá adonde queremos ir.



La crisis sanitaria está poniendo a prueba la resiliencia del mundo, un mundo por demás afectado por las desigualdades estructurales. El impacto social y económico de la pandemia afecta de forma desproporcionada a los grupos vulnerables y marginalizados. Se ha expuesto la fragilidad de nuestras instituciones y su capacidad para salvaguardar los derechos humanos fundamentales está en duda. Ante la urgencia actual, el sector privado puede y debe actuar en defensa de los derechos de las comunidades que se encuentren en riesgo. Las empresas deben persistir sus esfuerzos de integrar los Principios Rectores de las Naciones Unidas en sus modelos de negocios, operaciones y cadena de valor.

Este es el momento para que cada empresa enfoque en sus impactos en derechos humanos y que los gestione responsablemente mediante una proactiva identificación, prevención, mitigación y remediación. Si bien muchas empresas cuentan con políticas y prácticas de derechos humanos, es preciso profundizarlas.

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas establecen claramente que las empresas deben llevar adelante procesos de debida diligencia para gestionar sus impactos y riesgos adversos en derechos humanos. Estos esfuerzos deben ir acompañados por un claro compromiso político por parte del liderazgo organizacional. El proceso de debida diligencia es en lo que debemos centrarnos en este momento, en toda la comunidad empresarial.

Por supuesto, muchas empresas decidirán concentrar sus esfuerzos y recursos para aumentar su contribución positiva a la sociedad. Pero seamos claros: los Principios Rectores de las Naciones Unidas llaman a las empresas a reducir sus impac-

tos negativos. Es momento que las empresas comiencen a pensar en los derechos humanos como un pilar fundamental de las operaciones comerciales exitosas, en vez de acciones filantrópicas complementarias.

Recientemente, el Pacto Global de Naciones Unidas dio un paso importante al anunciar su apoyo a propuestas legislativas que promuevan la debida diligencia obligatoria ambiental y social. El motivo detrás de este apoyo es la necesidad de generar mayor responsabilidad empresarial hacia los derechos humanos y promover una “mezcla inteligente” de medidas por parte de los gobiernos.

Esta “mezcla inteligente” de medidas no estaba pensada para incluir únicamente medidas voluntarias, sino una combinación de medidas voluntarias y obligatorias, nacionales e internacionales. ¡Para ser inteligente, esta combinación debe cumplir el objetivo! Y apostar únicamente por la voluntariedad no nos conducirá adonde queremos ir. Sabemos lo que debemos hacer y es tiempo que lo hagamos.

La pandemia del Covid-19 no es la única crisis que enfrentamos, ni será la última. Las demandas públicas se intensifican, evidenciadas por el creciente activismo climático y las protestas por la justicia social y racial como el movimiento “Black Lives Matter”. Las empresas inteligentes saben que ellas también deben cambiar y responder a estos desafíos.

Como el historiador norteamericano Howard Zinn afirmó: “No puedes ser neutral mientras te encuentres en un tren en movimiento”. Para las empresas y los derechos humanos, la pasividad no es una opción. Es hora del “fast track”.



Coordinación del Grupo de Trabajo “Empresas y Derechos Humanos” de la Red Argentina del Pacto Global de Naciones

Por: **Betina Azugna**
Gerente de RSE
Grupo Sancor Seguros

1. Hitos en el recorrido del Grupo de Trabajo

En 2009 John Ruggie culminó el trabajo de identificar y clarificar los estándares de la responsabilidad empresarial y la rendición de cuentas con relación a los derechos humanos. Esta propuesta, ese “Marco Ruggie”, fue aprobada en 2011 por el Consejo Internacional de Derechos Humanos con el propósito de que fuera conocida por todas las partes interesadas y se aplicaran sus recomendaciones.

Como respuesta, la Red Argentina del Pacto Global convocó a sus empresas miembro a realizar aportes para lo que, a fines de 2012, se presentó como la “Guía de DDHH, Proteger, Respetar, Remediar: Todos Ganamos”. Desde Sancor Seguros nos sumamos a este primer paso junto a Río Uruguay Seguros y ACINDAR, en lo que sería el punto de partida hacia un proceso de trabajo activo que nunca se detuvo, ya que en 2013 se lanzó el Grupo de Trabajo de Derechos Humanos y Empresas de la Red Argentina del Pacto Global, que presidimos desde Sancor Seguros.

El Grupo de Trabajo –con 12 organizaciones integrantes– se creó con la intención de ayudarnos entre las empresas miembro de la Red Local a entender los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos y la importancia de que apliquemos sus recomendaciones, especialmente el análisis de debida diligencia y la remediación ante la vulneración de DDHH que podemos cometer las organizaciones.

Entre las acciones más relevantes del Grupo de Trabajo, cabe destacar que en 2014 ampliamos la convocatoria sumando a más empresas e iniciamos la formación con especialistas; trabajamos los pilares “Respetar” y “Remediar” y realizamos encuentros con expertos sumando el abordaje a la cadena de valor.

En 2015, profundizamos nuestro trabajo en las temáticas como Derechos de los Niños y la infancia; Derechos Laborales y DDHH; Remediación y Pueblos Indígenas. Y como acontecimiento a destacar, llevamos adelante el Taller de Consulta Previa en el Marco de la Debida Diligencia, organizado en forma conjunta con el Centro Regional para América Latina y el Caribe con la presencia de empresas, gobierno y pueblos originarios.

Durante 2016, entre otras capacitaciones, realizamos el taller “Una visión actual con enfoque empresarial”, con el fin de ayudar a las empresas a aplicar la debida diligencia para identificar los impactos de sus actividades sobre los derechos humanos de los grupos de interés con los cuales interactúan.

En 2017 invitamos a todas las empresas miembros del Grupo de Trabajo a realizar una autoevaluación de DDHH y a que los CEOs o la máxima autoridad de cada empresa firmase una Carta de Compromiso. En diciembre de dicho año, participamos en la Tercera Consulta Regional sobre DDHH para América Latina y el Caribe, que tuvo lugar en la sede de la Comisión Económica para América



Nos ha sucedido hace más de 10 años, de asistir a encuentros donde se trataba el tema y ser el único representante del sector empresario; ahora existe menos recelo, hay una vinculación directa al negocio, más conocimiento e interés y mayor predisposición al diálogo.



En 2018 participamos en la organización y fuimos sponsors de un evento mundial que por primera vez en la historia se llevó a cabo en nuestro país: el "Making Global Goals Local Business", en cuyo marco realizamos un diálogo con Dante Pesce, Presidente del Grupo de Trabajo "Empresas y DDHH" de la ONU.

A finales de ese año, el Grupo de Trabajo fue convocado para trabajar de manera conjunta con la Secretaría de Derechos Humanos y Pluralismo de la Nación en una Encuesta Nacional de DDHH, para relevar el estado de situación del sector privado en cuanto a la temática. Y en junio de 2019 tuvo lugar el "Primer Foro de Empresas y Derechos Humanos" de la Secretaría de DDHH y Pluralismo de la Nación, donde se presentó el Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos de la República Argentina (discontinuado en 2020 al cambiar la gestión de Gobierno Nacional).

En septiembre de 2019 se llevó a cabo la Cuarta Consulta Regional sobre Empresas y Derechos Humanos, a la que asistimos algunas empresas de la Red y del Grupo de Trabajo integrando la Comitiva Argentina. La Consulta incluyó temas como el papel de las empresas frente al cambio climático; la debida diligencia corporativa en derechos humanos; la rendición de cuentas y la reparación; enfoque de género y la protección de defensores de derechos humanos.

A partir de 2020 el Grupo de Trabajo fue coordinado directamente por la Red Argentina de Pacto Global – con Sancor Seguros como co-coordinador- e inició una etapa de trabajo más exhaustiva, enfocada en resultados concretos y en capilarizar esfuerzos. En ese año tuvimos la oportunidad de participar en talleres organizados por la Red de Pacto Global Chile, en el marco de su Grupo de Trabajo "Empresas Líderes en Derechos Humanos" y conocer una herramienta de autoevaluación desarrollada por ellos.

A fines de 2020 lanzamos una consulta pública a

empresas y múltiples partes interesadas en Argentina y se celebró un diálogo ad-hoc con el objetivo de desarrollar una hoja de ruta para la implementación más amplia y general de los Principios Rectores de aquí a 2030.

2. Tiempo de balance y reflexión

Y así llegamos a Junio 2021, fecha del décimo aniversario del respaldo total por parte del Consejo de Derechos Humanos de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. En este punto es necesario reflexionar y hacer un balance sobre lo logrado y los desafíos que aún existen.

Analizando los resultados de la consulta pública que realizamos a fines de 2020 a la luz de lo que sucedía años atrás cuando recién empezábamos a recorrer el camino, es justo decir que pudimos lograr mayor conciencia de que el tema de los DDHH no es una cuestión ajena a las empresas, sino que es fundamental para las organizaciones partir de la identificación de riesgos en DDHH para poder respetar, promover y remediar si fuera necesario, pero también para crear valor a partir de esa identificación. Si bien nuestra mirada está acotada a lo que sucede dentro de la Red del Pacto, creemos que se ha avanzado en sensibilización e información y cada vez hay más grupos de interés sumándose a esta gran agenda.

Nos ha sucedido hace más de 10 años, de asistir a encuentros donde se trataba el tema y ser el único representante del sector empresario; ahora existe menos recelo, hay una vinculación directa al negocio, más conocimiento e interés y mayor predisposición al diálogo. El tema es urgente y en algunos países –particularmente de Europa- ya se está trabajando en una ley de Debida Diligencia en DDHH. Y afortunadamente comenzó a incluir a la cadena de valor, y el reconocimiento de que los Principios Rectores se deben aplicar no solamente hacia adentro de la empresa, sino en todas sus relaciones contractuales.



En cuanto a desafíos, la principal conclusión es que debemos tratar de combatir esa crisis de confianza imperante en el ambiente de negocios.

Hay que construir reglas de juego claras y específicas que nos permitan crear un mercado y condiciones de competitividad transparentes. Y desarraigar el prejuicio sobre el tema vinculado a los procesos históricos propios del país. Es clave movilizar el tema desde la alta dirección y luego transversalizarlo, llevándolo más allá de áreas como Sustentabilidad, Compliance o Legales.

Llegar a las áreas operativas, a la cadena de suministros. Hay que lograr que en las organizaciones se tome conciencia de que el riesgo en DDHH está al mismo nivel que el riesgo financiero y operacional. Y se necesitan también incentivos y la orientación del Estado, un Plan Nacional de DDHH y Empresas que alcance también a pequeñas y medianas empresas.

cumplimiento de la legislación, sino que desarrollen una cultura de la prevención, la integridad y el respeto, reparando cuando se haya realizado un daño. Desde las Naciones Unidas y desde la Red tenemos que facilitar la articulación, generar herramientas relevantes, promover y capacitar en particular a PyMEs.

A inicios de 2020, la Red Argentina del Pacto Global lanzó una publicación de buenas prácticas en respeto y promoción de derechos humanos, producto de una convocatoria nacional abierta en el último trimestre de 2019. Esta publicación arrojó como resultado que, si bien existen prácticas consolidadas de promoción de derechos humanos de grupos vulnerables -de la mano de políticas de diversidad e inclusión, de compras sostenibles, de campañas de voluntariado corporativo-, la gestión de los derechos humanos no se transversaliza aún en el modelo de negocio de las

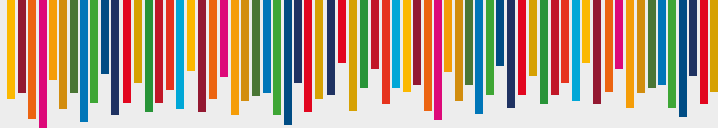


Conocer los riesgos en derechos humanos implica velar por una continuidad operacional del negocio sustentable y apostar por una visión de largo plazo.



Otra de las cuestiones que surgió del diálogo es el rumbo hacia donde debería evolucionar esta agenda, con miras a la colaboración, la articulación y un relacionamiento creciente entre las empresas, el Estado y las Naciones Unidas. Aspirando a que el Estado cumpla su rol de proteger, de aplicar sanciones a quienes no respeten, de exigir a las empresas nuevas políticas de responsabilidad social, de promover leyes e incentivos para el sector privado que potencien el respeto a los DDHH y de remediar en caso de ser necesario. Y que por su parte, las empresas no se limiten al

empresas argentinas. Pocas organizaciones cuentan con políticas corporativas de DDHH y son menos aún las que han llevado adelante procesos de debida diligencia para identificar y minimizar los impactos negativos en su operación. Es por eso que durante 2020 y ahora en 2021 los esfuerzos del Grupo de Trabajo se están enfocando en el desarrollo de capacidades empresariales en procesos de debida diligencia, facilitando herramientas de autoevaluación y formación especializada a las empresas integrantes.



Y si ampliamos la mirada y pensamos en la integración de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos en las empresas de América Latina, la región también se encuentra en vías de consolidación. En la consulta a nivel Latinoamérica que realizó el Centro Vincular-PUCV de Chile, hubo consenso de que hay varias empresas que están tomando acciones e implementando políticas y medidas de gestión en torno a los derechos humanos. Pero no son la mayoría, y aún hay mucho trabajo que hacer en torno a la sensibilización de los Principios Rectores.

Entonces, las brechas y los logros identificados en Argentina y Latinoamérica son prácticamente los mismos: las empresas reconocen avances en el tema de derechos humanos, pero aún no trabajan en la integración de los Principios Rectores en su esfera de influencia. Éstos han sido clave para el surgimiento del debate sobre el tema, pero hace falta un impulso mayor para que la integración de los Principios pase de ser propia de unas pocas empresas pioneras, a tener lugar en el universo de las PyMEs; en un proceso adecuado al contexto laboral y económico de la región, donde es clave mejorar las condiciones del sector informal.

Al mismo tiempo, se hace un llamado en la región a integrar la agenda de los derechos humanos con otras agendas clave de la sostenibilidad, entre ellas, la de anticorrupción, la ambiental, y la de equidad de género. Es decir, a conectar con la agenda ESG para que los derechos humanos sean entendidos como parte fundante y soporte transversal de toda la sostenibilidad y no como un factor aislado. Y sin duda alguna, integrarlos a la Agenda 2030, siendo que detrás de cada Objetivo de Desarrollo Sostenible se encuentran derechos humanos fundamentales. Sin olvidar que éstos han

cobrado mayor relevancia a partir de la pandemia, y hacia su contribución debemos apuntar todos los sectores.

3. La experiencia de Sancor Seguros como empresa miembro del Grupo de Trabajo

En Sancor Seguros siempre entendimos el respeto por los Derechos Humanos como el respeto a la integridad de las personas en sentido amplio, abarcando todos los derechos esenciales que hacen a la dignidad de un ser humano. Porque en calidad de empresa aseguradora estamos enfocados en trabajar por la prevención, la seguridad y la salud, promoviendo el derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de todas las personas. El respeto a los DDHH es, entonces, transversal a todo el negocio y nuestra intención es contribuir con lo que realmente somos expertos.

Pero fue a partir de 2009, cuando adherimos al Pacto Global de Naciones Unidas, que comenzamos a abordar formalmente el tema de los DDHH en la empresa. La primera identificación y uno de los principales desafíos que asumimos fue el de trabajar por la disminución de la mortalidad e incapacidades por siniestros de tránsito, enfocándonos en el derecho a la vida, con la implementación de acciones y programas que luego impactaron también en nuestra contribución al cumplimiento de la meta 3.6 de la Agenda 2030.

En 2013 nos sumamos al Grupo de Trabajo de Derechos Humanos y Empresas, y tuvimos el honor de presidirlo hasta el año 2019. Un tiempo después, nos sumamos también al grupo internacional de Human Rights and Labour Working Group de la oficina matriz del Pacto Global.



Entonces, las brechas y los logros identificados en Argentina y Latinoamérica son prácticamente los mismos: las empresas reconocen avances en el tema de derechos humanos, pero aún no trabajan en la integración de los Principios Rectores en su esfera de influencia.



El año 2015 fue muy especial en varios sentidos; pero en especial porque nuestra máxima autoridad, en ese entonces el CEO Néstor Abatidaga, fue elegido para presidir la Red Argentina del Pacto Global. Y si bien los DDHH habían sido incorporados como temas materiales de la gestión de sustentabilidad de nuestra empresa en 2010/2011, fue de su mano que, en 2015, presentamos una Política de Derechos Humanos fundamentada en las más importantes declaraciones internacionales de respeto y protección universal de los mismos, y adherimos a iniciativas como los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de ONU Mujeres, los Derechos del Niño y Principios Empresariales de UNICEF, Save The Children y Pacto Global. A ello se sumó una incorporación más formal a la gestión de los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos y el lanzamiento de nuestro Programa de Inclusión en 2016.

En diciembre de 2017 participamos representando a la Red Argentina del Pacto en la Tercera Consulta Regional sobre DDHH para América Latina y el Caribe, que tuvo lugar en Chile. Y en 2018, en ocasión del "Making Global Goals Local Business" que tuvo lugar en nuestro país, Néstor Abatidaga –en ese momento Director General Corporativo de la empresa- fue orador en el panel de derechos humanos y empresas, moderado por Lise Kingo, quien fuera Directora Ejecutiva del Pacto Global de Naciones Unidas.

En junio de 2019, Néstor Abatidaga también participó del panel de cierre del "Primer Foro de Empresas y Derechos Humanos" de la Secretaría de DDHH y Pluralismo de la Nación, y disertó sobre las implicancias de los DDHH para una empresa de origen cooperativo.

En septiembre de ese año, integrando la comitiva

argentina que participó de la IV Consulta Regional sobre Empresas y Derechos Humanos, fuimos invitados por Dante Pesce -Presidente del Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos- para exponer sobre Debida Diligencia en uno de los paneles centrales del evento.

A partir de 2020 desde Sancor Seguros comenzamos a co-coordinar el Grupo de Trabajo junto a la parte experta de la Red Argentina de Pacto Global a cargo de Laura Belfiore.

Como integrante de la Red y del Grupo de Trabajo de DDHH y Empresas desde sus inicios, en Sancor Seguros nos sentimos orgullosos de haber contribuido a socializar, federalizar y echar luz sobre el tema, y ser un facilitador de las herramientas para gestionarlo.

4. Conclusión

Durante los ocho años de accionar en el Grupo de Trabajo de DDHH, impulsamos a las empresas a formarse, participar y avanzar en la temática. Y este transitar no hubiera sido posible sin la guía y el acompañamiento permanente de la Red Argentina del Pacto Global, sus otros grupos de trabajo, y el conjunto de empresas que conforman un verdadero equipo dentro del Grupo de Trabajo de Empresas y DDHH. Hoy podemos ver algunos frutos de este esfuerzo conjunto; otros se irán dando en el camino que aún nos falta recorrer, pero siempre con el convencimiento de que tanto el problema como la solución, no son solo de un grupo o sector, sino de todos los actores.

Gracias a todos los que hacen posible seguir creyendo en el potencial del compromiso y las alianzas para la cooperación. Son para nosotros, un estímulo permanente.

Punto Nacional de Contacto (PNC) de la OCDE en Argentina

Por: **Emb. Carlos Alejandro Poffo**

Director Nacional de Negociaciones Económicas Multilaterales

Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto

Acciones del Punto Nacional de Contacto de Argentina para la Conducta Empresarial Responsable¹

Ante el auge del fenómeno de la internacionalización de las empresas que tuvo lugar en las últimas décadas, se planteó el interrogante de cómo deberían actuar dichas empresas en los distintos países en los que desarrollen sus actividades productivas, como compradores o vendedores de bienes o servicios, así como en su relación con sus empleados y los consumidores, entre otras, teniendo en cuenta las diferentes realidades sociales, económicas, culturales, institucionales, productivas, ambientales de los distintos países donde pueden desarrollar sus funciones. Surge también el objetivo de favorecer los aspectos positivos del accionar de las empresas y prevenir, mitigar y reparar eventuales efectos negativos que pueda tener su accionar a través de procesos de debida diligencia basada en riesgos.

En este marco, el tema fue abordado en la última década en tres organismos principales, cada uno de los cuales desde sus respectivas ópticas: la ONU con sus Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas; la OIT con la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social; y la OCDE con sus Líneas Directrices para Empresas Multinacionales, adoptadas originalmente en 1976 como parte de la Declaración de la OCDE sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales.

Estos instrumentos han ido teniendo actualizaciones, planes de implementación, guías de debida diligencia, que orientan cambios estructurales en la

actividad empresarial y en lo que las sociedades esperan de ellas, en función de la evolución del tratamiento del tema que realiza cada una de dichas organizaciones. Por otra parte, en las sucesivas actualizaciones, cada uno de los organismos también considera lo actuado por los otros dos, conformando una red de vinculación de instrumentos vinculados a la Conducta Empresarial Responsable que aprovecha la sinergia y las especializaciones de cada uno de estos organismos.

La Argentina ha participado activamente en este proceso. En particular, en lo referido a la OCDE, en 1997 Argentina suscribió la "Declaración sobre Inversiones Internacionales y Empresas Multinacionales" de la OCDE y al hacerlo se obligó a implementar las acciones que dimanaban de las Directrices de dicha organización para Empresas Multinacionales, las que figuran como anexo de la mencionada declaración. Un número de países miembros de la OCDE, así como otros no miembros como Argentina, han suscripto también esta Declaración².

Las líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE son recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales que enuncian principios y normas voluntarias para una conducta empresarial responsable con el objetivo de "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 sostenible³".

¹ Documento preparado por el Punto Nacional de Contacto de Argentina, <https://www.cancilleria.gob.ar/es/iniciativas/pnca>

² Actualmente, 50 países han establecido su PNC, entre ellos los 38 Estados Miembros de la OCDE y 12 Estados No Miembros, como es el caso de la Argentina.

³ Fuente: Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, en <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>, Prefacio, 1.



Estas Directrices enuncian principios y normas voluntarias para una conducta empresarial responsable compatible con las legislaciones aplicables y las normas reconocidas internacionalmente. Surge así un primer elemento distintivo de las mismas para las Empresas Multinacionales que es su carácter voluntario.

Se incorporan también una serie de principios generales para las Empresas tales como "Contribuir al progreso económico, social y medioambiental para lograr un desarrollo sostenible", "Respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos de las personas afectadas por sus actividades", "Implementar la debida diligencia basada en los riesgos incorporándola, por ejemplo, a sus sistemas de gestión de riesgos, con el fin de identificar, prevenir o atenuar los impactos negativos, reales o potenciales", "Evitar que las actividades propias generen o contribuyan a generar impactos negativos en los campos contemplados por las Directrices y tomar las medidas necesarias para tratarlos cuando se produzcan dichos impactos", "Además de responder a los impactos negativos en los ámbitos contemplados por las Directrices, fomentar, en la medida de lo posible, que sus socios comerciales, incluidos sus proveedores y contratistas, apliquen principios de conducta empresarial responsable conformes con la Directrices", entre otros.

Las Líneas Directrices de la OCDE comienzan con un capítulo de Principios Generales y continúan con temas específicos referidos a la divulgación de la Información contable, financiera y no financiera, incluida la información medioambiental y social en su caso, temas medioambientales, lucha contra la corrupción, temas sobre intereses de los consumidores, ciencia y tecnología, cuestiones tributarias, entre otros. En la última revisión, en el 2011, se incorporó un capítulo sobre Derechos Humanos.

Más allá de estos principios generales, las Líneas Directrices dispusieron a partir de 1984 la creación de un Punto Nacional de Contacto (PNC) en cada uno de los países adherentes, con flexibilidad por parte de dichos adherentes para organizar sus PNC y con distintas formas de organización posi-

bles. Al principio estos PNC tenían la función principal de promover las directrices y responder a consultas. A partir del año 2000, estos Puntos Nacionales de Contacto tienen además la función de promover soluciones en relación con los problemas emergentes de la implementación de las Directrices por parte de las empresas mediante las denominadas "instancias específicas", que son un mecanismo de reclamación de carácter voluntario y no judicial.

Si bien no existe un modelo establecido ya que, como se mencionó, los adherentes tienen flexibilidad para establecer la estructura institucional de los PNC, estos deben operar de acuerdo con una serie de criterios básicos: visibilidad, accesibilidad, transparencia y rendición de cuentas. Además, al tratar las instancias específicas, los PNC deben actuar de manera imparcial, predecible, equitativa y compatible con las Líneas Directrices.

En el caso de Argentina, por la Resolución N° 1567/06 del actual Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto, se estableció el Punto Nacional de Contacto Argentino en el ámbito de este Ministerio, en la Dirección Nacional de Negociaciones Económicas Multilaterales. Luego, por Resolución N° 17/13, se estableció como funciones del Punto Nacional de Contacto "promover la vigencia de las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para las Empresas Multinacionales y contribuir a la resolución de asuntos vinculados con la implementación de las mismas".

Para la primera de las funciones del Punto Nacional de Contacto, es decir, la difusión de los principios contenidos en las Líneas Directrices y del sistema de reclamación no judicial allí establecido, el PNC realiza frecuentemente actividades de promoción mediante reuniones -y últimamente, a raíz de las restricciones que trajo aparejadas la pandemia- webinars, en especial en colaboración con Organizaciones No Gubernamentales, universidades, cámaras, etc. Esta actividad es fundamental para permitir un mayor nivel de conocimiento, en particular más allá de los círculos vinculados con empresas y Derechos Humanos.



Al mismo tiempo que han evolucionado las Líneas Directrices de la OCDE se ha desarrollado un concepto novedoso conocido como la Conducta Empresarial Responsable (CER), que se vincula con la expectativa de que las empresas eviten y aborden las eventuales consecuencias negativas de sus operaciones, y simultáneamente contribuyan al desarrollo sostenible de los países donde operan.



Con el fin de asistir al Punto Nacional de Contacto Argentino (PNCA) en la difusión de las Líneas Directrices de la OCDE, por la Resolución 138/2019 del actual Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto, se creó un Consejo Consultivo, integrado por otros Ministerios, sindicatos, cámaras sectoriales, ONG y Organizaciones de la Sociedad Civil, con muchos de cuyos miembros se realizan actividades de difusión en distintas regiones del país. El PNCA también ha participado de actividades de promoción en el ámbito latinoamericano, por invitación de organismos vinculados con Empresas y Derechos Humanos.

Como se mencionó, la otra función de los PNC, es la de su participación en las "instancias específicas" que se rigen por la Parte II, Procedimientos para la implementación de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, contenidas en las Líneas Directrices y en sus aspectos específicos, en el caso argentino, por el Manual de Procedimientos para instancias específicas del Punto Nacional de Contacto Argentino para la Conducta Empresarial Responsable – vigente a partir del 11 de marzo de 2021, en el que se especifican los pasos para la presentación de instancias específicas, y cuya actualización más reciente apuntó a mantener la conformidad con los Procedimientos para la Implementación, en un contexto de virtualidad, por lo que se ha tenido en cuenta la posibilidad de que tanto la presentación del caso como las instancias posteriores tengan lugar de manera virtual, manteniendo las características propias de este procedimiento en cuanto a facilidad de acceso, confidencialidad, entre otros asuntos.

Se espera que las instancias específicas contribuyan a un entendimiento de forma voluntaria, consensuada y no contenciosa con el objetivo de intentar resolver los problemas en relación con lo establecido por las Líneas Directrices. Dado el carácter voluntario, una de las características salientes de la instancia específica es que tiene que ser aceptada por ambas partes en todo momento.

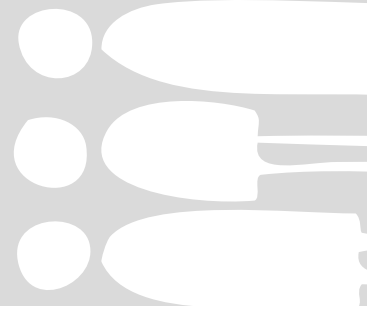
En el accionar respecto de estas dos funciones, el PNC de Argentina se maneja con una serie de reglas establecidas por la OCDE, algunas de las cuales fomentan la interacción entre los diferentes PNC⁴ a efectos de lograr la equivalencia funcional. Una de esas actividades es la realización de revisión de pares entre los diferentes PNC, para evaluar su funcionamiento y efectuar recomendaciones. Argentina tuvo su revisión de pares en 2019⁵ con integrantes de los Puntos Nacionales de Contacto de Canadá, Colombia y Dinamarca, y funcionarios de la Secretaría de la OCDE. El PNC de Argentina ha analizado cada una de las recomendaciones recibidas y ha efectuado ajustes para adaptarse a algunas de estas recomendaciones, tales como la actualización del Manual de Procedimiento mencionada precedentemente.

Otra forma en que se fomenta la interacción entre PNC tiene que ver con instancias específicas que involucren operaciones de empresas en más de un país, en las que dos o más PNC pueden interactuar -Argentina lo ha hecho en más de una oportunidad- ya sea como PNC principal o PNC de apoyo, teniendo en cuenta por ejemplo el lugar donde la empresa tiene su actuación principal, o bien el acuerdo previo entre los PNC involucrados⁶.

⁴ El listado de las revisiones de pares efectuadas y programadas se encuentra en <https://mneguidelines.oecd.org/ncppeerreviews.htm>

⁵ Disponible en <https://mneguidelines.oecd.org/Argentina-NCP-Peer-Review-2019.pdf>

⁶ Véase por ejemplo OECD (2019), *Guide for National Contact Points on Coordination when handling Specific Instances*, OECD Guidelines for Multinational Enterprises, disponible en <https://mneguidelines.oecd.org/Guide-for-NCPs-on-Coordination-when-handling-Specific-Instances.pdf>



El PNC de Argentina interviene también activamente en actividades conjuntas con la red de PNC de todo el mundo y con la red de PNC latinoamericanos, a fin de compartir experiencias y analizar en conjunto buenas prácticas que permitan mejorar su funcionamiento.

Al mismo tiempo que han evolucionado las Líneas Directrices de la OCDE se ha desarrollado un concepto novedoso conocido como la Conducta Empresarial Responsable (CER), que se vincula con la expectativa de que las empresas eviten y aborden las eventuales consecuencias negativas de sus operaciones, y simultáneamente contribuyan al desarrollo sostenible de los países donde operan. Un concepto relacionado con la Conducta Empresarial Responsable lo constituye la debida diligencia basada en el riesgo por la que las empresas “identifican, previenen y mitigan su potencial y real impacto negativo y dan cuenta de cómo se abordan esos impactos”. En este marco, el PNC de Argentina participa en el Grupo de Trabajo de la OCDE sobre Conducta Empresarial Responsable y a través del Proyecto CERALC, Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe, implementado por la Organización Internacional del Trabajo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, y financiado y diseñado en colaboración con la Unión Europea. El proyecto trabaja en tres pilares: Pilar I: Políticas Gubernamentales para la Conducta Empresarial Responsable, Pilar II: Apoyar a las empresas para llevar a cabo la Debida Diligencia en sectores priorizados y Pilar III: Fortalecer el acceso a mecanismos de remediación: reforzar los Puntos Nacionales de Contacto.

Como se ha mencionado anteriormente, el Punto Nacional de Contacto de Argentina forma parte de una red de PNC, establecida como mecanismo de reclamación no judicial, voluntaria, con el objetivo de impulsar el cumplimiento de las Líneas Directri-

ces por parte de las empresas. Interviene también, en este contexto, en lo relacionado con la Conducta Empresarial Responsable, concepto que está teniendo una gran evolución reciente, vinculada con los cambios en el accionar de las empresas, en la estructura de la producción, la mayor facilidad relativa de las empresas para formar redes multinacionales de producción y distribución, el crecimiento de los servicios, del comercio electrónico, entre muchos otros fenómenos crecientes.

Quedan muchos desafíos por delante, entre los que se destacan la necesidad de continuar difundiendo, junto con muchas otras organizaciones, las Líneas Directrices y su mecanismo asociado de instancias específicas, a fin de su difusión en todo el país, no solamente entre empresas multinacionales, sino también entre quienes interactúan con ellas de todas las formas posibles, como proveedoras, consumidores, trabajadores, personas que viven en las cercanías de dichas empresas y pueden verse afectadas por su accionar, estudiantes de temáticas vinculadas a las empresas, entre otras.

También queda mucho por hacer en materia de debida diligencia, tanto general como sectorial. Las Líneas Directrices han venido acompañando los desarrollos en esta materia. En su última revisión de 2011 han incorporado “Un enfoque nuevo y amplio en relación con el principio de la debida diligencia y con la gestión responsable de la cadena de suministro, que implica un avance significativo en comparación con las anteriores propuestas.”. La OCDE, por su parte, ha publicado una guía general sobre debida diligencia y otras guías sectoriales.

Para estas y muchas tareas necesarias, contamos con la colaboración de muchos organismos del Estado Nacional y de las provincias, así como de las ONGs especializadas, a las que seguiremos convocando para avanzar en conjunto en todos estos temas.

⁷Fuente: <https://mneguidelines.oecd.org/Promoting-and-enabling-RBC-through-development-cooperation.pdf>

⁸Fuente: OCDE (2013), *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264202436-es> pág 4

Instituto Danés de Derechos Humanos

10 años de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas: progresos y retos para el sector empresarial

Por: **Álvaro Francisco Amaya Villarreal**

Experto Regional para América Latina y El Caribe
Instituto Danés de Derechos Humanos

En 2021 se conmemoran los 10 años de la adopción por parte del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, lo cual nos invita a reflexionar sobre algunos asuntos hacia el pasado y oportunidades hacia el futuro, en especial respecto del papel que ha jugado el sector empresarial.

Desde 2011 un número creciente de empresas han expresado formalmente su compromiso con los derechos humanos y los Principios Rectores. No obstante, no todas estas empresas han desarrollado acciones prácticas en su operación, de acuerdo con lo señalado en el Pilar II de los Principios Rectores. De esta manera, un progreso que resalta el del reconocimiento por parte de sus empresas de las responsabilidades respecto de los derechos humanos y así como de los Principios Rectores como estándar a seguir.

Como muestra de lo anterior, redes de empresarios y otros estándares en materia de empresas y derechos humanos han alineado sus directrices y prácticas a los Principios Rectores, como por ejemplo el Pacto Global, el cual ha señalado que "como estándar global aplicable a todo tipo de empresa, los Principios Rectores proveen una mayor claridad conceptual y operacional para los dos principios de derecho humanos dentro del Pacto Global. Aquellos refuerzan al Pacto Global y proporcionan un marco autorizado para los participantes en políticas y procesos que deben ser

implementados con el fin de asegurar el cumplimiento de su responsabilidad de respetar los derechos humanos"⁹.

De manera similar el Global Reporting Initiative, como marco ampliamente usado por las empresas para la elaboración de informes de sostenibilidad por parte de las empresas, actualmente tiene bajo revisión sus estándares con el fin de hacerlo coherente con los Principios Rectores.

En cuanto a la práctica empresarial, la Debida Diligencia en Derechos Humanos (DD-DDHH) se ha aceptado ampliamente como una metodología para prevenir o mitigar las vulneraciones de derechos humanos en contextos de operaciones empresariales. No obstante, no es posible determinar cuantas empresas y de qué forma específica estas han realizado su DD-DDHH, dado que usualmente estas no se hacen públicas.

Este panorama sugiere que se debe avanzar hacia la debida diligencia en derechos humanos obligatoria, proceso que ha sido ya adelantado por algunos países. En relación con la debida diligencia mandatoria, la Directora Ejecutiva de Pacto Global, Sanda Ojiambo, ha expresado recientemente el apoyo a estas iniciativas teniendo en cuenta que "depender únicamente de medidas voluntarias no nos llevará al lugar que necesitamos llegar", es decir, a la plena protección y prevención de impactos sobre los derechos humanos y el medio ambiente en las operaciones empresariales y sus cadenas de valor.

⁹ The UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Relationship to UN Global Compact Commitments July 2011 (Updated June 2014). Accesible en [issues_doc/human_rights/Resources/GPs_GC+note.pdf](https://www.unhcr.org/refugees/doc/human_rights/Resources/GPs_GC+note.pdf) (d306pr3pise04h.cloudfront.net)



Si bien los derechos de los trabajadores deben ser parte de una debida diligencia en derechos humanos, se deben tener en cuenta los impactos respecto de todo el abanico de los derechos humanos, incluyendo los derechos civiles y políticos como los derechos económicos, sociales y culturales.



De esta forma, Francia adoptó en 2017 la ley sobre el deber de vigilancia para las empresas, mediante la cual las grandes empresas están en la obligación de publicar anualmente un plan de vigilancia sobre los impactos del negocio y de sus proveedores sobre las personas y el medio ambiente. En Holanda se promulgó en 2019 la ley de debida diligencia y trabajo infantil, la cual implica a las empresas identificar, prevenir y evaluar los asuntos de trabajo infantil en su cadena de valor. Actualmente el parlamento holandés discute la adopción de una norma para ampliar la obligación legal de debida diligencia a los derechos humanos en general. De manera similar, en Alemania se discute actualmente la regulación de la debida diligencia en derechos humanos. En esta misma línea, la Unión Europea ha avanzado en la discusión de adoptar la debida diligencia en derechos humanos y medio ambiente para las empresas y se espera que en 2021 se adopte esta como obligatoria para las grandes empresas europeas y sus proveedores. En consecuencia, es plausible afirmar que el futuro próximo de los Principios Rectores y la debida diligencia se orienta al desarrollo de mecanismos legales que hagan obligatorio y de forma expresa la prevención de impactos o abusos de los derechos humanos en contextos de actividades empresariales.

En cuanto a la práctica en materia de la DD-DDHH, se han visto avances por parte de algunas grandes empresas respecto de sus operaciones y su cadena de suministro. No obstante, las medianas y pequeñas empresas tienen todavía un camino por delante. De otro lado, algunas empresas asocian los derechos humanos únicamente a asuntos laborales y de derechos sindicales. Si bien los derechos de los trabajadores deben ser parte de una DD-DDHH, se deben tener en cuenta los impactos respecto de todo el abanico de los derechos humanos, incluyendo los derechos civiles

y políticos como los derechos económicos, sociales y culturales.

Finalmente, en cuanto el acceso a mecanismos de reparación (Pilar III de los Principios Rectores) se denotan los principales retos tanto para el Estado como para las empresas. Respecto de estas, los mecanismos no estatales de reparación -también conocidos como mecanismos operacionales- siguen siendo una asignatura pendiente. Algunas empresas han adoptado oficinas de quejas, no obstante, su operación y eficacia resulta compleja y en general su mandato carece de alcance para abordar quejas por graves violaciones de derechos humanos (las cuales deben ser conocidas y resueltas por autoridades estatales). Así, los mecanismos con capacidad de atender ampliamente las quejas o violaciones de derechos humanos en contextos empresariales son aquellos de naturaleza estatal, sean judiciales o no judiciales. Estos deben ser reforzados y dotados no solo de capacidades legales, sino que sean recursos acordes con la respuesta que en materia de justicia deben proveer a las víctimas.

En resumen, luego de una década de haber sido adoptados los Principios Rectores, se pueden identificar progresos por parte de las empresas como enormes retos por ser abordados. Esto se configura como una invitación a avanzar con mayor empeño tanto por los actores estatales como por las empresas hacia el respeto de los derechos humanos en las actividades económicas, en especial en estos desafiantes tiempos de pandemia e incertidumbre. La apuesta por los derechos humanos por parte de las empresas contribuye a una recuperación social y económica sostenible, razón por la cual las presentes circunstancias resultan en una oportunidad empresarial para reforzar su compromiso y adoptar las mejores prácticas con los derechos humanos.

Instituto de Derechos Humanos y Empresas de la Universidad de Monterrey

Comentarios sobre los avances y la agenda pendiente del sector privado latinoamericano a una década de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos

Por: **Humberto Cantú Rivera**

Profesor de la Escuela de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Monterrey, y Director de su Instituto de Derechos Humanos y Empresas. Doctor en Derecho por la Universidad Panthéon-Assas París II. Director de la Academia Latinoamericana de Derechos Humanos y Empresas.

Los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos fueron adoptados en 2011 por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Se abordan desde una triple perspectiva, donde los Estados tienen una obligación de protección de los derechos humanos, las empresas una responsabilidad de respeto a los mismos, y ambos la necesidad de asegurar la existencia de mecanismos judiciales y extrajudiciales de reparación que sean efectivos. Estos breves comentarios abordan algunos avances perceptibles en su implementación en América Latina por el sector privado, así como algunos temas pendientes que deberían considerarse a medida que se avanza hacia una segunda década, misma que debería estar marcada por su implementación efectiva por las distintas partes interesadas.

Los avances en la implementación de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos en América Latina por el sector empresarial

Aunque una gran parte de la discusión sobre empresas y derechos humanos ha estado centrada en las acciones desempeñadas por los Estados, el sector privado a nivel internacional ha comenzado a tomar acciones progresivas para comenzar a internalizar los planteamientos del segundo pilar de

los Principios Rectores. A pesar de que en la región latinoamericana los avances en ese sentido han sido menos ágiles –o tal vez menos visibles– a comparación de otras partes del mundo, también destacan algunas medidas que han sido impulsadas desde el sector empresarial para fomentar la difusión e implementación de medidas que contribuyan al respeto de los derechos humanos en el contexto de las actividades empresariales.

En primer lugar, las asociaciones empresariales de distintos países han sido agentes importantes para la difusión de la temática y la organización de acciones al respecto por empresas vinculadas a ellas. Desde la organización de espacios de discusión para el sector privado, hasta el desarrollo de códigos, guías y manuales que puedan ser tomados en consideración por las empresas, el papel de articulación de las asociaciones empresariales ha permitido a la temática lograr cierta visibilidad. Aunque el avance en esta cuestión es perceptible, también es cierto que existe una importante necesidad de impulsar el involucramiento de las pequeñas y medianas empresas –que componen el grueso de la economía latinoamericana–, así como la realización de evaluaciones de impacto y guías sectoriales, que puedan servir como punto de referencia para las empresas de determinados sectores.

Además de lo anterior, existe una cada vez mayor participación de las redes nacionales del Pacto Mundial en la temática de derechos humanos y empresas, en donde la conformación de grupos de trabajo, comunidades de práctica e iniciativas de capacitación y desarrollo facilitan a sus afiliadas obtener un conocimiento más especializado y práctico para sus actividades. Este posicionamiento de la temática en la agenda de Pacto Mundial, acompañada del desarrollo de metodologías e instrumentos de implementación, permite no solamente observar la agenda de Pacto Mundial desde la lógica de sus diez principios y el compromiso de las empresas afiliadas de tomar acciones para promoverlos, sino de vincularla con los desarrollos que se han dado a nivel internacional en términos de debida diligencia en derechos humanos, evaluaciones de impacto en derechos humanos, diálogo y reparación.

Se suma a ello un incipiente involucramiento de las empresas en la discusión del tema. Aunque se trata de una cuestión especialmente sensible para muchas y desconocida para muchas otras, comienza a visibilizarse cómo algunas empresas empiezan a dar pasos para poner en práctica, en el marco de sus procesos de gestión, su compromiso de respetar los derechos humanos. Ello supone un avance interesante, que refleja por una parte un progresivo convencimiento sobre la relevancia de la temática para el sector, y por otra una reacción al avance normativo que comienza a desarrollarse en otras partes del mundo, y en especial en Europa.

La agenda pendiente para el sector privado latinoamericano en el ámbito de los derechos humanos

A pesar de que los avances en el involucramiento del sector privado con esta agenda comienzan a aparecer, resalta de forma evidente una agenda pendiente para las empresas en el ámbito de los derechos humanos, que en América Latina se desdobra por lo menos en tres aristas.

Primero, persiste aún en América Latina una noción sobre los derechos humanos y la dimensión ambiental que está anclada en la perspectiva voluntaria de la responsabilidad social empresarial. Eso tiene que cambiar, y la transición debe ser hacia una cuestión de gestión integral de la prevención, no meramente de contribución voluntaria a lograr tales elementos. Para ello, hay que entender la debida diligencia ambiental y en derechos humanos desde dos perspectivas: como un proceso, pero también como un fin. Desde la dimensión de proceso, involucra a las distintas áreas de la empresa para lograr que se integre de forma permanente en las actividades empresariales una misión de identificación, prevención y mitigación de impactos adversos en los derechos humanos y el medio ambiente. Desde la dimensión de la finalidad, implica que la búsqueda por la debida diligencia siempre será un fin, que se reflejará si las empresas toman las medidas necesarias para la identificación y gestión adecuada de los riesgos que puedan generar para los derechos humanos y el medio ambiente. Se trata, pues, de actuar con debida diligencia, no solamente de desarrollar procesos que así se llamen. En esta cuestión resaltan dos puntos más: los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030 se han posicionado como una nueva misión empresarial, y con frecuencia se observa cómo las empresas visibilizan la forma en que contribuyen a los ODS. Así como con la responsabilidad social empresarial, eso es importante, pero no es un sustituto a la prevención de impactos en los derechos humanos. Y es ahí donde tal vez reside un valor fundamental de la debida diligencia: cuando se realice de forma adecuada, debe permitir observar tanto riesgos como oportunidades para contribuir a la realización de los derechos. Esa es la misión por la que se debe apostar, una que funde el desarrollo sostenible en una base de prevención de impactos adversos a los derechos humanos.



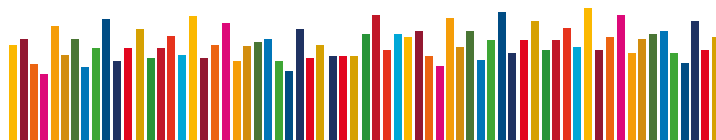
Y es ahí donde tal vez reside un valor fundamental de la debida diligencia: cuando se realice de forma adecuada, debe permitir observar tanto riesgos como oportunidades para contribuir a la realización de los derechos. Esa es la misión por la que se debe apostar, una que funde el desarrollo sostenible en una base de prevención de impactos adversos a los derechos humanos.



Por otra parte, aunque a nivel internacional ha existido un posicionamiento claro sobre el respaldo del sector privado a los Principios Rectores, también existe un claro desfase respecto de la implementación de mecanismos operativos de reparación que vayan más allá de las relaciones laborales. Esta cuestión es importante, pues puede ser una herramienta que facilite el diálogo, y en una región marcada por tensiones ligadas a la explotación de recursos naturales y a problemáticas sociales, podría permitir un desescalamiento de cierto tipo de conflictos. Aunque obviamente no todos los conflictos son apropiados para un enfoque de mediación –sobre todo en un contexto de creciente persecución y criminalización de personas defensoras de derechos humanos y del medio ambiente–, una cantidad importante sí podría serlo, por lo que se abre una ventana de acción que las empresas deberían considerar seriamente. De tal forma, la puesta en práctica del Pilar III de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos es, a final de cuentas, parte de un ejercicio adecuado de la debida diligencia en derechos humanos.

Por último, es necesario subrayar la importancia de que el sector privado tenga una participación

constructiva en los espacios de política pública. En distintos países de la región, ha existido una férrea oposición desde el sector privado a la adopción de Planes de Acción Nacional para implementar los Principios Rectores. De cierta forma, lo anterior denota una incongruencia entre el apoyo expreso al instrumento de Naciones Unidas, y la oposición a su instrumentalización a nivel nacional, incluso por vías que generan un limitado impacto directo en las empresas. A final de cuentas, la utilidad de un instrumento práctico sólo se verifica por medio de su implementación; manifestar apoyo a esta iniciativa, pero sólo en cuanto a sus efectos declarativos y no respecto de su puesta en práctica –que a final de cuentas, es una obligación existente para muchos Estados independientemente de las políticas públicas o de los mismos Principios Rectores–, refleja un doble discurso que a nadie conviene, pero mucho menos a las mismas empresas. En ese sentido, aportar desde propuestas constructivas y congruentes con el apoyo manifestado a los Principios Rectores, a los derechos humanos y a la sostenibilidad es una expectativa que podrá hacer mucho para la agenda de la responsabilidad empresarial en materia de derechos humanos.



¿Cómo puede el Derecho Internacional Privado acompañar la agenda de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos durante la próxima década?

Por: **Florencia S. Wegher Osci**

Centro de Investigaciones

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad Nacional del Litoral

I. Introducción

La agenda de Empresas y Derechos Humanos ocupa innegablemente un lugar central en el abanico de desafíos globales contemporáneos, acogiendo un complejo entramado de dimensiones que pueden ser observadas a partir del prisma de análisis que ofrece este campo interdisciplinario de saberes en permanente expansión. En este escenario, el Derecho internacional privado (en adelante DIPr) ha ocupado –en gran medida y durante una parte considerable de esta primera década– un rol incidental o periférico, mientras que se han atendido con relativa profundidad a otras aristas de la agenda impulsada por los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PREDH). Como consecuencia, las discusiones en torno a problemas típicamente resueltos por esta área del Derecho –como la distribución de jurisdicción internacional, la determinación del derecho aplicable a casos multinacionales, la cooperación jurisdiccional internacional o la eficacia extraterritorial de las decisiones extranjeras– ha quedado subsumido en intercambios más amplios o relegado en favor del estudio de las regulaciones nacionales o de derecho interno. Sin embargo, desde la aparición del Borrador Cero del Tratado destinado a regular la actividad de las empresas transnacionales y otras empresas en el ámbito del derecho internacional de los derechos humanos¹⁰, el viento

de la conversación ha cambiado dejando en evidencia la necesidad de completar la discusión en torno a la implementación de los PREDH integrando preocupaciones y estrategias tradicionalmente analizadas por el DIPr.

En este contexto nos permitimos señalar algunos desafíos y un conjunto de oportunidades a partir de las que es posible pensar instancias para dinamizar la implementación de la agenda de empresas y derechos humanos; y al mismo tiempo robustecer los mecanismos necesarios para asegurar el respeto por los derechos humanos en el marco de la actividad de las empresas.

II. Desafíos

Tradicionalmente, las relaciones internacionales de las personas humanas y de las empresas, en tanto personas jurídicas, recaen dentro de la órbita de estudio del DIPr. Sin embargo, las primeras incursiones referidas a la obligación de las empresas en cuanto a su deber de respetar los derechos humanos y las consecuencias que de ella se derivan han prescindido mayormente del análisis y las soluciones ofrecidas por esta materia. En consecuencia, la atención se posó mayormente sobre los aportes efectuados desde el Derecho internacional público y el Derecho internacional de los derechos humanos.

¹⁰ Nos referimos al "Zero draft legally binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises", disponible en: <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/DraftLBI.pdf>. La segunda versión revisada del borrador se encuentra disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session6/OEIGWG_Chair-Rapporteur_second_revised_draft_LBI_on_TN_Cs_and_OBEs_with_respect_to_Human_Rights.pdf

Es innegable que la relación entre empresas y derechos humanos se sitúa en el punto de convergencia entre el derecho (internacional) público y el derecho (internacional) privado y vuelve relevante la sinergia de regulaciones y perspectivas entre ambas caras de un problema bifronte. En este contexto, la separación inveterada del derecho entre su faz pública y su faz privada ha desplazado al DIPr de discusiones en las que debería haber ocupado un lugar relevante explotando su potencial y capacidades para enfrentar los desafíos contemporáneos de la protección de los derechos humanos. Observamos en este punto el primero de los desafíos: el de deconstruir las barreras arbitrarias que separan lo público de lo privado y generan las condiciones de posibilidad para fragmentar una discusión que presenta lazos inextricables.

El segundo desafío aparece vinculado a la debida diligencia en derechos humanos. Las normas destinadas a regular las obligaciones de debida diligencia de las empresas deben procurar no favorecer las condiciones para el ejercicio del *forum shopping* y revisar los mecanismos existentes que permiten a las empresas sustraerse de la aplicación de las normas de mayor rigor, recurriendo a estructuras empresariales, contratos asociativos o cadenas de suministro opacas, creadas para limitar el alcance de la responsabilidad. Nuevamente, el DIPr cuenta con herramientas, como el control de orden público, las normas internacionalmente imperativas o de policía y la figura del fraude a la ley, todas ellas con potencial para asegurar la efectiva aplicación de las obligaciones de debida diligencia y el resguardo de los derechos fundamentales en el marco de la actividad empresarial.

Estas consideraciones son todavía más relevantes cuando se observa la vinculación entre jurisdicción internacional y derecho aplicable en el marco de relaciones privadas transnacionales. La relación entre ambos problemas típicamente estudiados por el DIPr comporta un elemento sumamente relevante a los efectos de asegurar el alcance y cumplimiento de las exigencias impuestas por las normas sobre debida diligencia. Identificamos aquí el tercer problema que queremos destacar: el del acceso

efectivo a mecanismos de reparación y a una remediación plena.

La determinación de la jurisdicción es un aspecto central de toda discusión en torno a la consagración de derechos. Quien pretenda regular una conducta deberá, necesariamente, preguntarse también quién, de qué forma y con qué alcance, resolverá los incumplimientos del conjunto de obligaciones erigidas como contracara de esos derechos. Sin embargo, no por ser un problema corriente de las relaciones jurídicas ha de estar libre de inconvenientes. Ello es así, toda vez que la expresión "jurisdicción" está ligada a las nociones de soberanía y territorio y con ellas, a la idea de fronteras políticas y a la capacidad de los Estados para dirimir las controversias que se suscitan en el ámbito de sus jurisdicciones. Soberanía, territorio y jurisdicción configuran así una relación triangular aparentemente insoslayable y se ubican en los cimientos de la construcción del criterio territorial-neutral de distribución de competencias propio del DIPr¹¹.

Pero el acceso a la justicia que garantiza la reparación de las personas afectadas por los impactos negativos de la actividad de las empresas no se limita a contar con normas de jurisdicción, sino que requiere, además, de reglas aceitadas y pormenorizadas que garanticen, el acceso equitativo e igualitario a la justicia, la cooperación jurisdiccional internacional y el reconocimiento de sentencias extranjeras. En otras palabras: requiere observar la noción de acceso a la justicia en todas las dimensiones de su complejidad como un elemento fundamental para el pleno ejercicio de los derechos humanos¹².

Nuevamente, se impone la necesidad de acercar e integrar a la conversación el conjunto de normas convencionales, modernas y sofisticadas, algunas de ellas ampliamente reconocidas por la comunidad internacional, sobre aspectos de Derecho procesal internacional con capacidad para enfrentar los desafíos que impone la agenda de empresas y derechos humanos.

¹¹ Fernández Arroyo, Diego P (director), *Derecho Internacional Privado de los Estados del Mercosur*, Buenos Aires, Zavalia, 2003, p. 140.

¹² OEA, "Fortalecimiento de las actividades del programa interamericano de facilitadores judiciales", AG/RES. 2703 (XLII-O/12), 2012, disponible en: http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/AG-RES_2703_XLII-O-12.pdf

¹³ Ver: <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>



La discusión en torno al tratado sobre Empresas y Derechos Humanos ha dejado en evidencia una miríada de condicionamientos a los que se enfrenta la regulación en cuanto a la determinación de la jurisdicción de forma específica y de manera más general en lo relativo a los desafíos propios de los procedimientos internacionales.



III. Oportunidades

Junto a los retos señalados se observan algunas oportunidades en las que los saberes y herramientas del DIPr pueden impactar de forma positiva para avanzar en la implementación de la agenda de empresas y derechos humanos. Presentamos estas observaciones siguiendo la estructura de pilares de los PREDH.

Pilar I

Como parte de la responsabilidad de los Estados de difundir e implementar los PREDH, desde el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas se ha impulsado el desarrollo de Planes Nacionales de Acción en Empresas y Derechos Humanos¹³. La adopción de estos instrumentos de política pública favorece, entre otros aspectos, la coherencia política tanto vertical como horizontal (PREDH 8) y contribuye a impulsar la agenda desde la estructura misma del Estado. En este sentido se ha dicho que ante casos transnacionales los obstáculos para obtener una reparación efectiva se agravan, "dado que, a menudo, las autoridades estatales competentes actúan en el marco de regímenes jurídicos y políticos internos que, por lo general, regulan las actividades comerciales que se desarrollan dentro de sus respectivos territorios y los efectos de dichas actividades"¹⁴.

En este contexto garantizar la coherencia política supondrá la integración en los Planes Nacionales de preocupaciones de DIPr, permitiendo así delinear estrategias y asumir compromisos específicamente destinados a atender los problemas y desafíos típicos de las relaciones transnacionales y robustecer la capacitación de las y los funcionarios del Estado Nacional, en especial de aquellas personas con funciones en el ámbito del poder judicial.

Pilar II

¿Cómo avanzar en la implementación de procesos de debida diligencia en derechos humanos? ¿Es necesario diseñar nuevas legislaciones o podemos aprovechar los marcos regulatorios existentes? ¿Sería deseable contar con una ley modelo para la debida diligencia en derechos humanos? ¿Qué impacto tiene la inclusión de cláusulas de debida diligencia en derechos humanos en los contratos internacionales? Todas estas preguntas señalan inquietudes cuyas respuestas podrían verse robustecidas a partir tanto de la coordinación con herramientas del DIPr, como de la observación de experiencias de armonización legislativa y del estudio del derecho comparado regional y global. Se abre aquí, nuevamente, una oportunidad para integrar las experiencias regulatorias del DIPr al estudio de modelos normativos que permitan consensuar estrategias con capacidad para ser adecuadas a los diferentes modelos y estructuras empresariales, a sus tamaños, sectores, en general, a sus singularidades.

¹³ Ver: <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>

¹⁴ ONU, "Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas", Asamblea General, A/74/198, 19/07/2019, disponible en: <https://www.ohchr.org/SP/newyork/Pages/GA74thSession.asp>, p. 12



Pilar III

El tercer pilar de los PREDH comienza por señalar que los Estados deben “tomar medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo que correspondan, que cuando se produzcan ese tipo de abusos en su territorio y/o jurisdicción los afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces” (PREDH 25). Mediante la promoción de un abanico de mecanismos para la reparación sean estas judiciales o extrajudiciales, estatales y no estatales, se espera construir un sistema que ofrezca diferentes posibilidades para garantizar la reparación de las personas y comunidades afectadas. El escenario ofrece una oportunidad innegable para realizar aportes significativos desde el DIPr, en especial en aquellos aspectos relativos a la vinculación entre jurisdicción y territorio, y a la necesidad de dotar a los sistemas normativos y a los mecanismos de reparación con herramientas robustas y adecuadas para garantizar la tutela de los derechos humanos en el contexto de las actividades empresariales. En esta sintonía, la discusión en torno al tratado sobre Empresas y Derechos Humanos ha dejado en evidencia una miríada de condicionamientos a los que se enfrenta la regulación en cuanto a la determinación de la jurisdicción de forma específica y de manera más general en lo relativo a los desafíos propios de los procedimientos internacionales. El

DIPr encuentra aquí un terreno fértil sobre el que puede operar y ocupar un rol trascendental explotando sus capacidades y experiencias para la resolución de estas tensiones.

IV. Palabras finales

La conmemoración de la primera década de los PREDH es, a la vez, una invitación a celebrar las conquistas de estos primeros 10 años en torno a la agenda de Empresas y Derechos Humanos y un momento oportuno para reflexionar sobre los desafíos del porvenir. En la multiplicidad de caminos que será necesario recorrer para transformar la conducta de las empresas bajo el paradigma de los Derechos Humanos resultará, sin dudas, necesario atender a los desafíos impuestos por la complejidad de las estructuras empresariales y la ductilidad de las fronteras ante la circulación de bienes, personas y capitales. Hacerlo comportará adquirir nuevas habilidades e integrar a la conversación dimensiones del derecho que hasta ahora han tenido una tímida participación. Es en este punto donde será preciso recurrir al DIPr, cuyas herramientas específicas tienen la capacidad para abordar problemas concretos de la agenda de Empresas y Derechos Humanos y dirigirse sobre las dimensiones transnacionales de la responsabilidad empresarial derivada del abuso o violación de Derechos Humanos.

