



LA “CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE”: UN NUEVO CAMPO PARA LA ACCION SINDICAL EN DERECHOS HUMANOS

Primera nota:

El concepto de “Debida diligencia”

Julio Piumato

Agosto 2020

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

Esta línea de promoción de los Derechos Humanos se apoya en un instrumento aprobado en 2011 por Naciones Unidas: los “Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos”. Este instrumento rápidamente se proyectó hacia otros dos que tienen su origen en los años setenta, cuando la comunidad internacional reaccionó ante la evidencia de que las empresas multinacionales podían involucrarse en graves episodios políticos autoritarios, concretamente el golpe al gobierno de la Unidad Popular en Chile, 1973. En ese momento, Naciones Unidas comenzó la elaboración de un Código de Conducta, cuya preparación fue languideciendo a partir de la asunción de los gobiernos neoconservadores de Thatcher y Reagan.

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

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

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

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

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

1. Apoyar al Gobierno en el desarrollo y/o implementación de un Plan Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos.
2. Mejorar la comprensión y la capacidad de las partes interesadas (especialmente empresas) para implementar la debida diligencia para identificar, prevenir y abordar los impactos adversos sobre los derechos humanos, el trabajo decente y el medio ambiente.
3. Facilitar el intercambio de experiencias y lecciones aprendidas y desarrollar iniciativas conjuntas que promuevan las prácticas de CER

El proyecto se ha establecido a nivel nacional en la Secretaria de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia, para desarrollar el Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos (PNA). Allí ingresó en el último año del

gobierno anterior, ya en plena crisis económica. El actual gobierno no ha tenido tiempo, con la pandemia, de activarlo.

Esta nota es la primera de una serie elaborada por la Secretaría de Derechos Humanos de CGT para dar a conocer esta perspectiva, y prepararse para participar en los programas que se realicen en Argentina y a nivel internacional, en el marco de la participación de CGT en la OIT.

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

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

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

El concepto de Debida Diligencia.

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

Luego agrega:

- “La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan;

- Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben “proceder con la debida diligencia¹ en materia de derechos humanos.
 - El hecho de proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos debería reducir el riesgo de acciones judiciales contra las empresas, ya que les permite mostrar que tomaron todas las medidas razonables para evitar cualquier participación en una supuesta vulneración de los derechos humanos.
 - Sin embargo, las empresas que ejerzan esa debida diligencia no deben asumir que de esa forma vayan a quedar automática y plenamente exentas de toda responsabilidad por provocar o contribuir a provocar violaciones de los derechos humanos.
 - Para prevenir y mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos pertinentes y tomar las medidas oportunas.
 - Deben abarcarse las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar a *través de sus propias actividades, o que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales*”.
-

- Las medidas que deban adoptarse variarán en función de:
 - a. La empresa provoque o contribuya a provocar las consecuencias negativas o de que su implicación se reduzca a *una relación directa de esas consecuencias con las operaciones, productos o servicios prestados por una relación comercial;*
 - b. *Su capacidad de influencia para prevenir las consecuencias negativas”.*

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