

Mesa Redonda sobre la Próxima Década de las Empresas y los Derechos Humanos

Martes 19 de enero 2021

El Grupo de Trabajo de la ONU sobre empresas y derechos humanos se ha aliado con la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA), la Confederación Internacional de Sindicatos (ITUC), la Organización Internacional del Trabajo y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, para llevar un diálogo con organizaciones de personas trabajadoras y sindicatos en relación al futuro de los principios rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos (PRNU 10+) en la región, en el marco de [proyecto PRNUS 10+](#) y el [Proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe](#).

Ese evento se celebró el 19 de enero 2021 y contó con la participación de unas 40 personas de 8 países de la región.

P1. ¿Dónde se ha progresado en la implementación de los Principios Rectores durante la última década? ¿Cuáles son las prácticas y desarrollos prometedores (en los gobiernos, empresas, organizaciones internacionales, sociedad civil, etc.) que pueden servir de base para continuar?

- a) **Reformas en materia de legislación laboral.** En los últimos años ha habido diversas reformas legales en materia laboral, respondiendo a las expectativas internacionales de avance de los derechos humanos de los trabajadores. Por ejemplo, México reformó su Ley de Trabajo en México para reforzar los convenios colectivos, aumentando los salarios mínimos entre otras mejoras.
- b) **Tripartismo.** La cuestión de 'Empresa y Derechos Humanos' es responsabilidad de gobiernos, empresas y sindicatos. Los sindicatos quieren seguir siendo parte de la negociación y de la solución, y deben seguir siéndolo ya que forman una parte crucial de éstas por su posicionamiento y experiencia. Se debe diferenciar entre el diálogo social, que es declarativo y meramente un instrumento político, y el tripartismo. El tripartismo ha dado buenos resultados en Argentina, ya que ha conseguido que se promulguen leyes con un amplio consenso entre gobierno, empresas y sindicatos, y también con otros colectivos (por ejemplo, si involucra a grupos representantes de mujeres, personas con discapacidad o minorías). A la larga, un amplio consenso relativo a los Principios Rectores podría sentar las bases para llegar a un mayor grado de obligatoriedad, y que los acuerdos pudieran llegar a ser vinculantes. Por ello también es importante que a los sindicatos se les reconozca como tal en el marco de la ONU, que no se clasifiquen como organizaciones de sociedad civil, sino por lo que son: organizaciones sindicales.

- c) **Frente sindical unido a lo largo de America Latina y el Caribe(ALC).** Hay muchas cuestiones y temáticas recurrentes a lo largo y ancho de ALC. Éstas requieren que las organizaciones sindicales a lo largo de toda la región se coordinen para afrontarlas.

P2. ¿Dónde sigue habiendo desafíos y brechas? ¿Qué no ha funcionado hasta la fecha?

- a) **Voluntariedad de los Principios Rectores.** El enfoque solamente voluntario no logra dar los resultados esperados, no logra cumplir con la finalidad de los Principios Rectores. Por ello hay que conseguir una mezcla inteligente de medidas obligatorias y voluntarias. Los Principios Rectores deben tener carácter obligatorio, porque deben complementar la capacidad de los estados para legislar, pues los estados no tienen suficiente capacidad para legislar. Por otra parte, es crucial que los estados asuman esta responsabilidad en el marco de la ONU, en el plano internacional, mediante un nuevo tratado vinculante.
- b) **Los Principios Rectores como un arma de doble filo.** Existen ciertas cuestiones que suscitan preocupación entre los sindicatos:
 - a. **Posibilidad de que algunas empresas decidan dejar de hacer negocios con proveedores de LAC, por rentabilidad y/o reputación.** Existe el temor de que algunas empresas, tras hacer la debida diligencia, decidan que no le es rentable seguir haciendo negocio con algunos de sus proveedores (o bien por rentabilidad o bien por reputación). Los mencionados proveedores son sobre todo PYMES, por lo que serían éstas quienes saldrían perdiendo. En este sentido, la implementación de los Principios Rectores podrían acabar siendo contraproducentes: por querer proteger unos derechos, lo que pueden llegar a conseguir es precarizar otros. De esta manera, el reto es conseguir que los Principios Rectores encuentren un balance entre, por una parte, defender los derechos humanos y, por otra parte, que las empresas no decidan dejar de hacer negocios con las PYMES en la región, tanto por las obligaciones que ello conllevaría como por el temor a perder reputación. Hay que tener en cuenta que esto ya ha ocurrido en otras regiones: hay empresas que han dejado de hacer negocios en países como Bangladesh y Egipto, bajo el argumento de que el estado de derecho a nivel local no se respeta, por lo que, para evitar problemas reputacionales, se marchan.
 - b. **Existe el temor de que algunas empresas se amparen en la debida diligencia para justificar incumplir con otros instrumentos que ofrecen una mayor protección de los derechos laborales.** Bajo el pretexto de la debida diligencia, existe el riesgo de que las empresas sean capaces de justificar bajadas salariales o despidos masivos amparándose en que realizaron la debida diligencia (“la empresa hizo todo lo que pudo”) y desconociendo otros instrumentos de la OIT , como los relacionados a la terminación del contrato laboral. El marco de la OIT ofrece una mayor cobertura y una mejor

protección para los trabajadores que el marco de la debida diligencia. De este modo, existe una preocupación de que los Principios Rectores puedan llegar a reforzar comportamientos que vulneren los derechos humanos, que no están en sintonía con los acuerdos de la OIT. El reto está en conseguir alinear la protección que establece el marco de la OIT con los Principios Rectores.

- c) **Los sindicatos se deben reconocer como tal.** Quieren ser reconocidos como organizaciones sindicales dentro de la ONU, no como organizaciones de sociedad civil.
- d) Los Principios Rectores no hablan de **cómo garantizar que una empresa responda y asuma responsabilidades por vulnerar los derechos humanos cuando la empresa ya se ha deshecho de todos sus bienes.** Existe un vacío legal a nivel internacional que los Principios Rectores no cubren.

P3. ¿Cuáles son los principales obstáculos (tanto visibles como ocultos), motores y prioridades que deben tenerse en cuenta para alcanzar una implementación más completa de los Principios Rectores?

- a) **Enfoque de genero y medio ambiente.** Se debe incorporar una perspectiva medioambiental y de genero en todas las políticas relacionadas en empresas y derechos humanos
- b) **Ataques a la libertad sindical.** El respeto por la libertad sindical debe ser una práctica normal en el funcionamiento de cualquier empresa, y no una buena práctica. La libertad sindical y el derecho a negociar colectivamente deben ser prioritarios, sin ellos no puede haber avances. Sería interesante implementar el fuero sindical en más jurisdicciones, de momento sólo existe en Uruguay.
- c) **Establecimiento de un marco regulatorio del teletrabajo.** Por una parte, el teletrabajo se tiene que ir haciendo más accesible para todo el mundo, hay que acabar con la brecha tecnológica, porque crea desigualdad entre trabajadores. Por otra parte, se debe regular para acabar con dos grandes problemáticas: (1) el teletrabajo transfiere los costes operativos de las empresas a los trabajadores (aunque hubo iniciativas de regulación, se realizaron sin consultar a las organizaciones sindicales); (2) el teletrabajo difumina líneas entre lo privado y lo profesional, que afecta más a las mujeres (pues, por una parte, son ellas en quienes recaen más responsabilidades domésticas y, por otra, se ha observado un aumento de violencia doméstica y de género).
- d) **Migrantes.** Hay que enfocar muchos esfuerzos hacia los trabajadores migrantes. Por ejemplo, en México hay un fuerte éxodo de trabajadores de Honduras, que pasan por México con la intención de llegar a EEUU. Los trabajos son muy precarios, y esta precariedad la acentúa mucho más la pandemia.

- e) **Protección del personal sanitario y docente.** En tiempos de pandemia hay que asegurar que se protege a los trabajadores de los sectores de la salud y de la educación, ya que a ellos les causa una situación laboral particularmente complicada.
- f) **Compaginar la salud, la seguridad y la economía en tiempos de pandemia.** En tiempos de pandemia, muchos gobiernos han priorizado la economía a la salud y seguridad de los trabajadores. Se debe encontrar un balance, un enfoque holístico.

P4. ¿Qué desafíos sistémicos o estructurales han de vencerse para conseguir un desarrollo sostenible basado en el respeto por los derechos humanos?

- a) **Cadenas de suministro descentralizadas.** A menudo, las empresas de países con un alto grado de normatividad laboral tienen su cadena de suministro en países con un menor grado de normatividad laboral (por ejemplo, que tienen menos legislación, que no han ratificado algunos convenios de la OIT o que atacan o limitan la negociación colectiva o la libertad sindical). Los Principios Rectores exigen que se respeten los derechos humanos en toda la cadena de suministro, no sólo en la matriz.
- b) **El contexto en algunos países inhabilita el respeto por los derechos humanos por parte de las empresas.** Es responsabilidad del estado proveer un contexto habilitante para el respeto por los derechos humanos por parte del sector empresarial. En algunos países de LAC, sin embargo, ocurre lo contrario. Por una parte, a menudo es el estado quien vulnera los derechos humanos en las empresas públicas. Además, algunos estados son cómplices de vulneraciones por parte de las empresas, que se traduce en una falta de normas laborales claras y una falta de sanciones ejemplares a las empresas por no velar por la salud, la vida y los derechos laborales. Por otra parte, algunas políticas nacionales impulsan una fuga de empresas a gran escala, que va a dejar a muchos trabajadores sin empleo (como es el caso de Brasil). En Brasil, el mismo gobierno es quien debilita/inhabilita el contexto de respeto por los derechos humanos, y por lo tanto sabotea el esfuerzo internacional en materia laboral (como son los Principios Rectores) en su territorio nacional: no sólo el avance es lento, sino que se observan retrocesos. El gobierno debilita el marco normativo existente. Mientras que, en Europa, muchas empresas se han manifestado para que hacer la debida diligencia sea obligatorio, en Brasil el problema es que incluso aunque haya empresas que quieran hacer las cosas bien, el contexto no se lo permite.
- c) **Igualdad de género.** Es esencial incorporar también una perspectiva de género en los Principios Rectores. El teletrabajo ha empeorado la precariedad de la mujer trabajadora, imponiendo una doble, triple o cuádruple jornada a las mujeres, en quienes recaen las responsabilidades domésticas en la mayoría de los casos. Con el aumento del teletrabajo, también han aumentado la violencia de género y doméstica.

- d) **Modelo de producción.** El modelo de LAC está basado en la exportación de materias primas: es insostenible y no genera empleo ni crecimiento.
- e) **Neoliberalismo, modelo de desarrollo.** La pandemia ha demostrado que las políticas neoliberales son responsables de que el impacto de la pandemia haya tenido esta magnitud y esta gravedad, por priorizar la maximización de las ganancias en tiempos de pandemia.
- f) **Precariedad del trabajo y sector informal.** Los puestos del trabajo son muy precarios (despidos injustificados, infracción de derechos como el derecho al salario digno). Esto es particularmente el caso de los trabajos dentro de la economía informal, que no están dados de alta en la seguridad social y por tanto se encuentran desprotegidos. La economía informal tiene muchísima importancia en toda la región.
- g) **Corrupción sistémica y puertas giratorias.** Las inspecciones de trabajo no funcionan, por lo que no se pueden identificar los problemas estructurales. Puertas giratorias: funcionarios elegidos por las grandes empresas para que promuevan sus intereses desde el sector público.
- h) **La justicia es muy lenta.** Una vez llega a juicio una denuncia, ya es demasiado tarde, el remedio no es efectivo.
- i) **Fragilidad de los sistemas de prestaciones sociales y el desempleo.**
- j) **Desigualdad económica.** Debe haber una mejor distribución del ingreso: un derecho a un **salario social universal**. Este salario social universal tiene que salir, no de deuda extranjera, sino de cobrar más impuestos a quienes más se hayan lucrado con el neoliberalismo y la especulación. En otras palabras, tiene que salir de un impuesto permanente a la riqueza: un impuesto solidario pagado por las grandes corporaciones.
- k) **Brecha tecnológica.** La pandemia ha resaltado la necesidad de **garantizar la conexión a internet como un derecho fundamental**, que es vital que la tecnología esté al alcance de todos. En LAC, existe una brecha tecnológica muy acentuada. Debe haber **acceso a internet gratuito para todos**, para cerrar esta brecha.

P5. En concreto, ¿qué se necesita para lograr un progreso eficaz en lo que respecta a esos obstáculos y áreas prioritarias? ¿Qué objetivos accionables y cuantificables se pueden proponer a los actores clave para que puedan cumplirse las expectativas de los Principios Rectores durante los años venideros?

- a) **Fortalecimiento del estado de derecho:** hacer cumplir la ley.
- b) **Cooperación entre sindicatos a nivel regional.**
- c) **Cooperación tripartita.** Hay que abordar este tema de manera sistémica, participativa y holística por parte de todos los grupos interesados.
- d) **Establecer pisos mínimos.**

- e) **Fortalecer capacidades.** Hay que fortalecer las capacidades, en el sentido de dar a conocer y a entender todos los instrumentos ya existentes; conectar y ayudar a conectar a los pares. Los Principios Rectores se tienen que dar a conocer a todos los afiliados de los sindicatos, pues de no hacerlo será muy difícil implementarlos. Hay que proveer de herramientas y competencias para empujar esta agenda de manera coordinada y conjunta.
- f) **Combatir la corrupción.**
- g) **Cuestionar el modelo de desarrollo.** Por ejemplo, en materia de cambio climático.
- h) Hay que saber **cómo identificar a las empresas que se toman en serio la debida diligencia**, y qué empresas lo hacen sólo por el marketing.