

# Empresa y derechos humanos: análisis de los Principios Rectores de ONU y su impacto en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

Gastón Pereyra Zabala<sup>41</sup>

## I. Introducción

Las empresas desempeñan un rol crucial en la sociedad debido a sus múltiples impactos, tanto positivos como negativos, ya sea a nivel económico, jurídico, legal, ambiental, entre otros, sobre las personas y grupos sociales que interactúan activamente en dicho contexto.

Aunque durante mucho tiempo se intentó hacer la vista gorda, o se pretendió

---

<sup>41</sup> Abogado (UCC). Notario (UCC). Diplomado en DD.HH. (IIDH- AUSJAL). Profesor titular materia Derechos Humanos, Cátedra "B" (UCC). Profesor titular materia Derecho Procesal Constitucional y Convencional, Cátedra "B" (UCC). Profesor adjunto materia Derecho Constitucional, Cátedra "C" (UCC). Secretario Instituto de Derechos Humanos (UCC). Vocal de la Cámara Quinta del Tribunal de Disciplina de Abogados de Córdoba. Contacto: [dr.gpereyra@gmail.com](mailto:dr.gpereyra@gmail.com).

evadir la necesaria vinculación existente, hoy es innegable la estrecha relación imperante entre las empresas y los derechos humanos.

Ante la irrupción de graves abusos en décadas recientes, las organizaciones de la sociedad civil han llamado cada vez más la atención de las empresas para que respeten los estándares de derechos humanos.

Un enfoque efectivo e integral en derechos humanos requiere que las empresas respeten todos los derechos humanos.

La actividad empresarial puede causar la vulneración de derechos humanos tanto dentro como fuera de su estructura. Es por ello que la conciencia social respecto del rol de las empresas en la sociedad ha mutando a lo largo del tiempo. En el período industrial, la producción estaba justificada casi a cualquier costo y de cualquier manera. Posteriormente, la sociedad comenzó a exigir un compromiso ético y social de las empresas con su entorno.

Así, el surgimiento de la Responsabilidad Social Empresaria (RSE) estuvo originariamente ligada a acciones filantrópicas con la comunidad, mayormente orientadas al desarrollo social a través del fomento de la educación, la capacitación, la alimentación y la salud entre los principales aspectos. En los últimos años, el concepto de RSE ha evolucionado al de sustentabilidad o sostenibilidad corporativa, en la búsqueda de un equilibrio entre la dimensión económica, social y ambiental.

La responsabilidad de las empresas con la comunidad se ha profesionalizado al nivel de poder medirse el impacto real de la actividad empresarial en el desarrollo.

Las empresas deben respetar los derechos humanos y asegurarse de no ser cómplices de la vulneración por terceras personas no solo por su reputación, sino porque los estándares de derechos humanos han alcanzado un nivel de consenso y de recepción normativa en los distintos sistemas jurídicos de los Estados y su violación puede generar graves consecuencias.

Toda empresa tiene impactos y responsabilidades de derechos humanos, pudiendo afectar el ejercicio de los derechos fundamentales de manera positiva o negativa, incluyendo la discriminación, el acoso sexual, la seguridad y salud ocupacional, la libertad de asociación y de conformar sindicatos, la violación, la tortura, la libertad de expresión, la privacidad, la pobreza, el derecho a la alimentación y al agua, la educación y la vivienda.

Además, la misma sociedad tiene un rol activo como veedor del desempeño

empresarial y no solo exige un mayor control del Estado respecto del accionar de las empresas, sino que las interpela a comportamientos éticos y transparentes.

En el año 2005, la entonces Comisión de Derechos Humanos decidió que un nuevo enfoque y un nuevo pensamiento debían ser formulados con respecto a la cuestión de las empresas y su relación con los derechos humanos.

Kofi Annan, otrora Secretario General de la ONU, mandató por tres años a John Ruggie, profesor de la Universidad de Harvard, para diseñar un marco normativo adaptado al nuevo enfoque.

El Consejo de Derechos Humanos de la ONU adoptó en 2011 los denominados “principios relativos a la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos”.

Este marco comprende las obligaciones del Estado de proteger frente a abusos de derechos humanos, la responsabilidad empresarial para respetarlos y un mayor acceso por parte de las víctimas a una remediación efectiva. Asimismo, en 2011, el Consejo estableció un Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos.

Las empresas se han unido entre sí y, en algunos casos, con los gobiernos, las organizaciones internacionales y/o ONG alrededor de iniciativas voluntarias para abordar algunos temas de derechos humanos. Cada vez más empresas están dando pasos en la dirección correcta para promover los derechos humanos.

A los fines del cabal cumplimiento de los principios antes mencionados, se torna esencial el rol de los Estados nacionales, quienes deberían adoptar e implementar políticas públicas específicas en la materia antes aludida.

En nuestro país, el Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos es una iniciativa que intenta reflejar la voluntad política del Poder Ejecutivo nacional para abordar las metas que cada área de gobierno definió como prioritarias en esta materia.

Se pretenderá abordar un análisis de los principios rectores, haciendo especial énfasis en el acceso a los mecanismos de reparación, para luego adentrarnos en su recepción a nivel nacional y dilucidar si las políticas implementadas presentan y ofrecen una efectiva aplicación y cumplimiento en nuestro país.

## II. Los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos

Desde principios de la década del 90, la Secretaria General de la Organización de Naciones Unidas (ONU) incorporó el tema de empresas transnacionales y derechos humanos en su agenda global como estrategia para responder al creciente impacto de la actividad empresarial en la vigencia y respeto de los derechos más elementales.

Tal como expresáramos *ut supra*, en el año 2005 la Secretaria General designó a un Representante Especial de la ONU para Empresas y Derechos Humanos, designación que recayó sobre el académico John Ruggie. Durante su mandato, que se extendió por más de seis años, se elaboraron y aprobaron los llamados “Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos”, que actualmente constituyen el documento de referencia mundial en la temática.

En 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas creó el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas.

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

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

Además, podemos mencionar el Pacto Global de la Organización de Naciones Unidas (ONU), que es una iniciativa público-privada que reúne a empresas, agencias de ONU, sociedad civil, academia, instituciones de derechos humanos y gobiernos, y cuyo objetivo central es la difusión de los 10 Principios Universales de derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente

y anticorrupción y la promoción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para incentivar negocios sostenibles.

Habiendo mostrado a grandes rasgos todo el esquema, los mecanismos, instrumentos y órganos existentes en la temática abordada, nos centraremos en el análisis de los Principios Rectores.

Los presupuestos esenciales sobre los que se construyen los Principios Rectores son, por un lado, la obligación de los Estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos, y por otro, el reconocimiento de las empresas como actores relevantes cuya actuación puede impactar negativamente en los derechos humanos. En los Principios Rectores se refleja y se amplía la estructura del marco para “proteger, respetar y remediar” basada en los tres pilares mencionados.

Hay en total 31 principios, cada uno de los cuales va seguido de un breve comentario. Contemplados conjuntamente, en los Principios Rectores se esbozan medidas para que los Estados promuevan el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas. Allí se muestra un esquema para que las empresas gestionen el riesgo de provocar consecuencias negativas en los derechos humanos y se ofrece un conjunto de parámetros de referencia para que los interesados evalúen el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas.

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

## **II. a) Primer pilar: El deber del Estado de proteger los derechos humanos**

El primer pilar abarca los primeros diez principios, y se funda en la obligación de los Estados de proteger los derechos humanos respecto de violaciones cometidas en su territorio y/o su jurisdicción por las empresas (Principio 1).

La regla general en derecho internacional es que el Estado no responde por actos de los particulares sino por la acción u omisión de los agentes estatales. No obstante, un Estado puede incurrir en un hecho internacionalmente ilícito

si omite actuar con la debida diligencia en la prevención y/o sanción de la violación de derechos humanos por el accionar de empresas privadas. En el caso de las empresas públicas estatales, el Estado responde por el hecho de sus agentes.

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

En virtud del Principio 3, los Estados tienen la obligación de hacer cumplir las leyes que tengan por objeto proteger los derechos humanos, asegurar que los propicien y no los restrinjan, y asesorar a las empresas y alentarlas a que evalúen el impacto de sus acciones. También deben mantener un marco normativo adecuado para asegurar el cumplimiento de los derechos humanos cuando suscriben acuerdos políticos sobre actividades empresariales con otros Estado (Principio 9).

El Principio 4 introduce una cuestión fundamental, que es la obligación del Estado de adoptar medidas adicionales de protección contra las violaciones de derechos humanos cometidas por empresas de su propiedad o bajo su control. La coherencia entre el accionar del Estado *ad intra* en su propia estructura y la regulación y control del sector privado, es necesaria para dotar de legitimidad y credibilidad en la exigencia de cumplimiento y a la implementación de los Principios Rectores. Para las Naciones Unidas, la “empresa pública” es entendida en los términos definidos por las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) sobre el Gobierno Corporativo de las Empresas Públicas, como “cualquier persona jurídica que la ley nacional reconozca como una entidad mercantil y en la que el Estado ejercite los derechos de propiedad. Ello incluye las sociedades anónimas, las sociedades de responsabilidad limitada y las sociedades comanditarias por acciones. Además, las entidades legalmente establecidas, con personalidad jurídica reconocida por una ley específica, serán consideradas empresas públicas

siempre que su objetivo o sus actividades, o parte de ellas, tengan un carácter principalmente económico”. En dicho documento se agrega además que estas Directrices “son aplicables a las empresas que están bajo el control del Estado, tanto si éste constituye el último propietario beneficiario de la mayoría de las acciones con derecho a voto como si ejerce un grado equivalente de control por cualquier otro medio”.

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

El Estado tiene que tener en cuenta los Principios Rectores al momento de regular las prácticas empresariales (Principio 8), al concluir acuerdos políticos como por ejemplo tratados de inversión (Principio 9) y al actuar en el marco de organizaciones multilaterales (Principio 10).

## **II. b) Segundo pilar: La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos**

Como cualquier otro actor que opera en el territorio de un Estado, las empresas tienen la obligación de respetar los derechos humanos que, conforme los Principios, abarca como piso mínimo los derechos enunciados en la Carta Internacional de los Derechos Humanos y los principios establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Principio 12).

Los contextos complejos o de conflicto no las eximen del cumplimiento de los derechos humanos y las comprometen a no contribuir en su agravamiento (Principio 23).

La obligación de respeto exige que las empresas eviten que sus actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y que adopten medidas de prevención y mitigación (Principios 11 y 13).

En caso de existencia de múltiples consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben priorizar las más graves (Principio 24).

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

Para cumplir su obligación de respeto de los derechos humanos, las empresas deben adoptar políticas y procedimientos entre los que se destaca un compromiso político de las autoridades de la empresa de cumplir con los derechos humanos, un proceso de diligencia debida para identificar los riesgos reales o potenciales de su actividad en los derechos humanos, con medidas de mitigación y rendición de cuentas y mecanismos de reparación (Principio 15).

Para que sea válido, el compromiso político debe cumplir algunos requisitos como haber sido aprobado por el nivel más alto de los directivos de la empresa, basarse en un asesoramiento interno y externo, establecer las expectativas de la empresa respecto al cumplimiento de los derechos humanos, darse a conocer públicamente y difundirse interna o externamente (Principio 21) y, finalmente, que lo que se plasme en el compromiso político se traduzca en los procedimientos operacionales de la empresa (Principio 16).

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

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

Asimismo, la efectividad del proceso de diligencia debida depende de que las conclusiones de la evaluación de impacto sean incorporadas a la estructura y funcionamiento de la empresa a través de la adopción de medidas concretas. Para ello, es preciso que las medidas de prevención se adecuen a los niveles y funciones correspondientes, se asigne presupuesto necesario

para su implementación y se dé seguimiento a su ejecución (Principios 19 y 20). En los casos en que se adviertan vulneraciones a los derechos humanos, las empresas deben reparar las consecuencias negativas causadas (Principio 22).

## II. c) Tercer pilar: Acceso a mecanismos de reparación

La obligación de protección de los Estados alcanza el deber de disponer medios judiciales (Principio 26), administrativos y/o legislativos adecuados y eficaces para garantizar la reparación en caso de violaciones de derechos humanos por las empresas (Principio 25).

El término “reparación” es entendido en sentido amplio como disculpas, restitución, sanción punitiva, compensación económica y/o garantía de no repetición. Los Estados deben eliminar los obstáculos legales, prácticos y de otros tipos que obstruyan el acceso a la reparación de los daños (Principio 26). La corrupción judicial, los costos para la presentación de casos, la falta de recepción normativa de acciones legales necesarias para efectuar ciertos reclamos y/o la falta de capacitación y formación de los operadores jurídicos, constituyen algunas de las principales dificultades para acceder a una reparación adecuada.

Paralelamente a los mecanismos judiciales, los Estados deben disponer de mecanismos extrajudiciales de reclamación apropiados y eficaces (Principios 27 y 28). El texto de los Principios reconoce que las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (INDH) tienen un rol importante en este aspecto.

Asimismo, los mecanismos extrajudiciales no estatales pueden pertenecer a la estructura interna de una empresa o de un organismo regional o internacional de derechos humanos (Principios 28 y 29).

Lo expuesto es extensible a las corporaciones industriales, colectividades de múltiples partes interesadas y otras iniciativas de colaboración (Principio 30). Para ser considerados eficaces, los mecanismos extrajudiciales de reclamación tanto estatales como no estatales deben cumplir ciertos criterios tales como (Principio 31): ser legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes, compatibles, fuente de aprendizaje continuo, y basarse en la participación y el diálogo (en caso de mecanismos en empresas).

A los fines del entendimiento del sentido y del alcance de los Principios Rectores, es dable aditar que los términos reparación y remedio se refieren ambos a los procesos tendientes a reparar una consecuencia negativa sobre los derechos humanos y los resultados sustantivos que puede contrarrestar, o compensar, dicha consecuencia. Esos resultados pueden adoptar diversas formas, como disculpas, restitución, rehabilitación, compensaciones económicas o no económicas y sanciones punitivas (ya sean penales o administrativas, por ejemplo, multas), así como medidas de prevención de nuevos daños como, por ejemplo, los requerimientos o las garantías de no repetición.

De lo anteriormente expuesto se deduce que la responsabilidad de respetar los derechos humanos no es opcional para las empresas.

Aunque en muchos casos la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refleja, al menos en parte, en las leyes o reglamentos nacionales mediante los que se aplican las normas internacionales de derechos humanos, en realidad dicha responsabilidad no se limita al cumplimiento de las disposiciones de esas leyes nacionales, sino que subsiste más allá del cumplimiento de la ley y constituye una norma de conducta mundial aplicable a todas las empresas en todas las situaciones.

De esta manera, el incumplimiento de una empresa de su responsabilidad de respetar los derechos humanos puede tener consecuencias de carácter jurídico, financiero y para su reputación, siendo cada vez más frecuente que cuando una empresa provoca un riesgo en relación con los derechos humanos esté dando lugar al mismo tiempo a un riesgo para sus propios intereses a largo plazo.

### III. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible guarda una estrecha relación con los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos. El desarrollo no será sostenible si el accionar de las empresas no respeta los Principios Rectores y los estándares de derechos humanos vigentes.

La Agenda 2030 constituye un plan global adoptado en Naciones Unidas por la comunidad internacional en la que los Estados del mundo se

han comprometido a cumplir con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 Metas a 2030 referidos a los grandes desafíos mundiales: paz, justicia, fin del hambre y la pobreza, protección del medio ambiente, entre otros.

Las empresas, al igual que las organizaciones de la sociedad civil, la academia y el Estado, constituyen actores necesarios para el éxito de esta hoja de ruta al desarrollo sostenible. Además, la Agenda 2030 se construye sobre los tratados de derechos humanos y ambientales vigentes, lo que establece una interdependencia entre los ODS y los derechos humanos.

El párrafo 67 de la Agenda 2030 hace una mención directa a los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos al sostener que:

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

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

El segundo pilar de los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos insta a las empresas a establecer un proceso de diligencia debida que identifique los riesgos reales y/o potenciales de sus actividades y adopte medidas de prevención, mitigación y reparación.

En materia ambiental, por ejemplo, la diligencia debida debe estar orientada a garantizar la disponibilidad y gestión sostenible del agua y saneamiento a

través de acciones como reducir la contaminación y/o el vertido de productos químicos (ODS 6).

En caso de que la actividad empresarial tenga impacto en el ecosistema terrestre, la diligencia debida debería considerar medidas para proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres (ODS 15).

El impacto de la actividad económica en los océanos y mares también debería considerarse mediante la adopción de medidas como prevenir y reducir significativamente la contaminación marina (ODS 14).

La gestión eficaz en relación al cambio climático (ODS 13) también debe considerarse en un proceso de la diligencia debida.

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

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

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

En adición a lo expresado, es clave el rol de las llamadas redes de Pacto Global locales en la implementación de la Agenda 2030, situación que ha sido expresamente reconocida por la Asamblea General de Naciones Unidas.

En nuestro país, la Red Argentina de Pacto Global funciona en 20 provincias y reúne a más de 750 participantes. Esta Red local, lanzada en 2004, posee actualmente una Mesa Directiva compuesta por 30 miembros, que se renueva cada dos años a través de una asamblea. La presidencia actual está ejercida por YPF y la vicepresidencia por el Grupo Sancor Seguros.

## IV. El Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos

Los planes nacionales de derechos humanos surgieron en el marco de la

Conferencia Mundial de Derechos Humanos, celebrada en Viena (Austria) del 14 a 25 de junio de 1993.

Los Estados participantes aprobaron por consenso la Declaración y Programa de Acción de Viena en el que específicamente se recomendó que “cada Estado considere la posibilidad de elaborar un plan de acción nacional en el que se determinen las medidas necesarias para que ese Estado mejore la promoción y protección de los derechos humanos”.

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

Es así que, en 1994, Australia fue el primer país en elaborar un Plan Nacional de Derechos Humanos y presentarlo ante la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. A partir de entonces, 35 (treinta y cinco) países han realizado sus Planes Nacionales de Derechos Humanos; entre ellos, siete son latinoamericanos, siendo una de las regiones del mundo que ha liderado este proceso de planificación en materia de derechos humanos.

Estos planes de acción, entendidos como instrumentos de gestión, representan un avance significativo en la estructuración de políticas públicas, toda vez que estimulan una comprensiva evaluación de las necesidades particulares en materia de derechos humanos. Promueven la articulación entre las áreas de gobierno, las organizaciones de la sociedad civil y la ciudadanía, y generan compromisos concretos de acción.

En nuestro país, la Secretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural, dependiente del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, elaboró el primer Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos (PNADH 2017-2020) para dar cumplimiento a los compromisos internacionales emanados de la Declaración y el Programa de Acción de Viena (1993), del primer Informe Periódico Universal (EPU), y en consonancia con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

El PNADH está estructurado en 5 ejes, cada uno de los cuales tienen objetivos específicos y por cada uno de ellos diferentes metas e indicadores.

Los 5 ejes propuestos son:

- Eje 1: Inclusión, no discriminación e igualdad.
- Eje 2: Seguridad pública y no violencia.
- Eje 3: Memoria, Verdad, Justicia y Políticas Reparatorias.
- Eje 4: Acceso Universal a Derechos
- Eje 5: Cultura cívica y compromiso con los derechos humanos

Argentina ha incluido en su plan nacional un apartado específico para empresas y derechos humanos (eje 5, numeral 5.6), en el cual asume los compromisos de fortalecer la coordinación sectorial para el desarrollo de las políticas públicas en el tema, diseñar e implementar un Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos y demás guías y protocolos de acción, fortalecer las capacidades del sector público, privado y social respecto de instrumentos internacionales al respecto y desarrollar acciones de promoción de la responsabilidad social en el marco del Foro Nacional de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible.

Es menester resaltar que el 3 y 4 de junio del pasado año 2019 se celebró en Buenos Aires el Primer Foro Regional de Planes Nacionales de Acción y Políticas Públicas en Empresas y Derechos Humanos, en el cual Argentina presentó su informe de medio término 2017-2018 del Plan Nacional de Derechos Humanos.

## V. Conclusión

Desde la década del 90, en la que el tema de las empresas y los derechos humanos fue incluido en la agenda global hasta la actualidad, la comunidad internacional ha realizado importantes avances en la consolidación de un núcleo normativo de principios y estándares de protección de los derechos humanos frente a la actividad empresarial.

La obligación de los Estados de respetar y proteger los derechos humanos reconocidos universalmente en relación a la acción y/u omisión de

las empresas constituye una regla general internacional que compromete a todos los Estados en cada uno de sus niveles (nacional, provincial y local).

Los Estados deben abstenerse de vulnerar los derechos humanos no solo por la acción de sus agentes, sino por la omisión de control y supervisión respecto de empresas que les provean bienes y/o servicios.

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

Para dar cumplimiento a su obligación de respeto de los derechos humanos, las empresas deben llevar adelante un proceso de diligencia debida que consiste en la identificación de los riesgos reales y potenciales de sus actividades respecto a los derechos y al ambiente, adoptar medidas de prevención, mitigación y reparación en caso de daños.

Sin embargo, los informes de seguimiento que realiza el Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos han concluido que en la actualidad existe solo una práctica incipiente de procesos de diligencia debida y que la mayoría de las empresas no tiene conocimiento o no demuestra voluntad para implementar un proceso de estas características.

La adopción de políticas, la proliferación de iniciativas voluntarias y el reconocimiento de que las empresas tienen una responsabilidad de respetar los derechos humanos representan un avance.

En lo atinente al tema en desarrollo, hemos analizado los distintos instrumentos, mecanismos, organismos y procedimientos impulsados desde ONU para adoptar un enfoque en el cual se recepte la temática de los derechos humanos desde las empresas. Y a nivel nacional, nuestro país se encuentra dentro de los estados que han elaborado planes nacionales de acción en derechos humanos abarcando el ámbito de las empresas.

Pero todo lo anterior no ha sido suficiente para que las empresas respeten los derechos humanos, al menos no de una manera acabada y completa. Si bien este proceso es nuevo y falta mucho camino por recorrer, se pueden identificar medidas para mejorar la protección existente.

Por consiguiente, se requiere aún de forma urgente mayor escrutinio, transparencia y acciones de remediación para las víctimas, así como otros mecanismos

para la rendición de cuentas por las empresas, al lado de más trabajo por parte de la sociedad civil, los gobiernos, las Naciones Unidas y las empresas mismas.

## VI. Bibliografía

- Instituto de ética y desarrollo-Universidad Antonio Ruiz de Montoya (Ed.) (2018). *Empresas y Derechos Humanos en América Latina: La experiencia de elaboración de los planes de acción en Chile, Colombia y México*. Lima: Tarea Asociación gráfica educativa.
- Naciones Unidas (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe*. LC/G.2684-P/Rev.3), Santiago. Publicación de las Naciones Unidas. Recuperado de: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf)
- Ocampo, J. A. (editor) (2015). *Gobernanza Global y Desarrollo*. Buenos Aires: Siglo XXI -CEPAL Recuperado de: <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/39599/gobernanza.pdf?sequence=1>
- Wahi, N. (20016). “Human Rights accountability of the IMF and the World Bank: a critique of existing mechanisms and articulation of a theory of horizontal accountability”. En *University of California, Davis Journal of International Law*, 12(331), 333–405.