

Empresas y Derechos Humanos: ¿Presencia en la agenda programática del MERCOSUR?

Negócios e direitos humanos: Presença na agenda programática do MERCOSUL?

Luis Fernando Castillo Argañarás* 

Agustina N. Vazquez** 

* Universidad Argentina de la Empresa (UADE), Argentina.

** Universidad de Buenos Aires, Argentina.

Resumen: Los derechos humanos son el marco de efectivo de protección para el desarrollo de la persona; su reconocimiento por parte del Estado implica su garantía para el goce y ejercicio. Sin embargo, resultaría incompleto un análisis que no integre la actividad empresarial.

Con el advenimiento de globalización, los avances tecnológicos, las nuevas potencias emergentes y el desdibujado de las fronteras, el mantenimiento del orden internacional presentó nuevos desafíos que fueron respondidos en los distintos niveles de integración. Con especial énfasis, desde los años noventa y al comienzo del milenio, encontramos una preocupación común respecto de las consecuencias de la actividad empresarial en los Derechos Humanos. Preocupación que se tradujo en una creciente agenda temática en distintos organismos internacionales. El rol de las empresas, como típicos actores de la economía doméstica, comenzó a cuestionarse en el contexto de la globalización, y su actuación transfronteriza introdujo nuevos desafíos al marco político y jurídico operante a nivel nacional. Las Naciones Unidas hicieron eco institucional de esta situación a partir del año 2005. Sin embargo, en el MERCOSUR demoró una década más. En este contexto, el presente artículo busca responder al interrogante: ¿qué lugar tiene el tema Empresa y Derechos Humanos en la agenda del MERCOSUR? La respuesta a dicha pregunta se dará mediante el análisis diacrónico de los hitos programáticos del MERCOSUR en materia de Derechos Humanos.

Email: lcastillo@uade.edu.ar

Recibido: 06/09/2021. Aceptado: 27/09/2021.



Artículo de acceso abierto. Licencia Creative Commons 4.0.

Resumo: Os direitos humanos são a estrutura efetiva de proteção para o desenvolvimento da pessoa; o seu reconhecimento pelo Estado implica a sua garantia para o gozo e exercício. No entanto, uma análise que não integre a atividade empresarial seria incompleta.

Com o advento da globalização, os avanços tecnológicos, as novas potências emergentes e a indefinição das fronteiras, a manutenção da ordem internacional apresentou novos desafios que foram respondidos em diferentes níveis de integração.

Com especial destaque, desde os anos noventa e no início do milênio, encontramos uma certa preocupação comum quanto às consequências da atividade empresarial para os Direitos Humanos. Preocupação que resultou em uma agenda temática crescente em diferentes organismos internacionais. O papel das empresas, enquanto atores típicos da economia nacional, passou a ser questionado no contexto da globalização, e a sua atuação transfronteiriça introduziu novos desafios ao enquadramento político e jurídico que opera a nível nacional. As Nações Unidas fizeram eco institucional dessa situação a partir de 2005. MERCOSUL, dez anos depois. No entanto, ao mesmo tempo em que encontramos um acréscimo permanente ao tema na agenda de Direitos Humanos das Nações Unidas e um interesse progressivo no âmbito interamericano, o MERCOSUL apresenta uma estratégia para se distanciar ainda mais do tema. Nesse contexto, este artigo busca responder à pergunta sobre se existe ou não uma agenda de Empresas e Direitos Humanos no MERCOSUL. A resposta a esta pergunta será feita por meio da análise diacrônica dos marcos programáticos do MERCOSUL na área de Direitos Humanos.

Palabras clave: Empresas, Derechos Humanos, MERCOSUR, Agenda.

Palavras-chave: Empresas, Direitos Humanos, MERCOSUL, Agenda.

1. INTRODUCCIÓN

Remontándonos a la década de los '70 del pasado siglo XX, encontramos que fue en 1972, durante la Tercera Conferencia de Naciones Unidas sobre el Comercio y el Desarrollo (UNCTAD), que se comenzó a utilizar el vocablo "empresas transnacionales" en el léxico internacional. Se discutía en dicha ocasión la posibilidad de crear un Código de Conducta para empresas transnacionales¹.

A posteriori, en 1977 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales. Estos y otros antecedentes fueron tenidos en cuenta por John Ruggie, representante especial del Secretario General de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos para elaborar los principios;

1 LOWENFELD, Andreas F. *International Economic Law*. Oxford : Oxford University Press, 2008.

casi tres décadas después².

El trabajo superador de Ruggie presentará preceptos no vinculantes que erigirán sobre la base de los Derechos Humanos, una propuesta de trabajo aplicable a empresas transnacionales y nacionales. Los pilares de “Proteger, Respetar y Remediar” servirán para que los Estados construyan indicadores para evitar la vulneración de los Derechos Humanos, y exigir a las empresas que asuman sus obligaciones y compromisos nacionales e internacionales y busca remediar a las víctimas de actividades empresariales.

Toda empresa, de cualquier sector de la economía, de capital privado o estatal, tiene impactos y responsabilidades de derechos humanos. De acuerdo al Informe sobre la Inversión Extranjera directa en América Latina y el Caribe 2020 de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), el país de la región que más flujo de inversión extranjera recibió fue Brasil que en el año 2019 se estableció en el orden del 43% del total. Por su parte, el World Investment Report 2020 elaborado por UNCTAD señala que en el año 2019, la inversión extranjera directa en América Latina y el Caribe creció un 10% situándose en U\$S 164 billones; aunque se subraya que en el año 2020 está inversión de empresas extranjeras disminuirá debido a los efectos de la pandemia.

Estos datos sirven para poner de manifiesto el protagonismo de estos actores en la región. Así, se puede subrayar que las corporaciones transnacionales “cuentan con el suficiente poder económico para crear un flujo transfronterizo inacabable de inversiones, factores de producción, financieros y tecnológicos, generando una cadena de valor a nivel internacional”³.

La integración económica que propone la dialéctica mercosureña, provee un espacio común donde las empresas tendrán libertad de circulación de bienes, personas y servicios: en otras palabras, un espacio común donde se alienta el ejercicio económico de las empresas, que probablemente tendrán injerencia en el disfrute de los Derechos Humanos de las comunidades donde operan.

Las corporaciones tienen el deber de respetar los derechos humanos y esto significa “esencialmente no violar los derechos de los otros – sencillamente – no dañar”⁴. En ese orden de ideas, Ruggie propone un enfoque “de ‘debida diligencia’ por el cual las empresas deben garantizar

2 En sentido coincidente, HASSAN, Kamal ; SERAJI, Mostafa. “Addressing Workers’ Freedom of Association and its Dispute Resolution in the Context of the Shari’ah”. *Human Rights Review* . 2013, vol 14, nº 2, p. 89-105. DOI 10.1007/s12142-013-0263-5; RIVERA, Humberto Cantú. “La OCDE y los derechos humanos: el caso de las Directrices para Empresas Multinacionales y los Puntos de Contacto Nacional”. *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*. 2015, vol 15, nº 1, p. 611-658. DOI 10.1016/j.amdi.2014.09.011.

3 WAHI, Namita. “Human Rights accountability of the IMF and the World Bank: a critique of existing mechanisms and articulation of a theory of horizontal accountability.” *University of California, Davis Journal of International Law*. 2016, vol 12, nº 331, p. 333-405.

4 BILCHITZ, David, “El Marco Ruggie: ¿Una propuesta adecuada para las obligaciones de derechos humanos de las empresas?” *Sur*, 2021, vol 7, nº 12, Junio 2021, p. 213. Disponible en: < <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r26672.pdf> >

que sus actividades no tengan un impacto negativo sobre los derechos humanos”⁵. Las corporaciones, con un accionar diferenciado del Estado, en muchas ocasiones realizan actos que podrían encuadrar en violaciones a los derechos humanos. La jurisprudencia internacional, especialmente en el ámbito de la comisión interamericana, señala un camino receptivo en esta dirección.

En este contexto, corresponde preguntarse, ¿qué lugar tiene la regulación de la actividad empresarial potencialmente nociva de los Derechos Humanos en la agenda del MERCOSUR? La respuesta a dicha pregunta se dará mediante el análisis diacrónico de los hitos programáticos del MERCOSUR en materia de Derechos Humanos.

2. DESARROLLO

2.1. Derechos Humanos y empresas

Avilés Hernandez y Mesenguer Sanchez señalan que las empresas pueden tener consecuencias en la totalidad de las cuestiones de derechos humanos 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 vivienda⁶.

El preámbulo de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) llama a que “tanto los individuos como las instituciones” promuevan y respeten los derechos humanos. Aunque la obligación principal de proteger los derechos humanos sigue siendo de los gobiernos nacionales, las empresas tienen la responsabilidad de proteger los derechos humanos en sus operaciones.

Entiende Christian Sommer que además de la Declaración Universal, los dos tratados vinculantes de derechos humanos a nivel mundial –Los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales– de 1966, Organismos internacionales como la ONU y la OEA, han adoptado convenciones temáticas sobre los derechos de las mujeres, los niños y niñas, los trabajadores migratorios y sus familias y las personas con discapacidad, y a estar libres de prácticas de genocidio, discriminación racial y de torturas⁷.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo, OIT, ha adoptado numerosos convenios sobre los derechos de las trabajadoras y los trabajadores, entre ellas uno específico sobre Pueblos Indígenas y Tribales en

5 Idem.

6 AVILES HERNANDEZ, Manuela; MESENGUER SANCHEZ, Juan. *Empresas, derechos humanos y RSC. Una mirada holística desde las ciencias sociales y jurídicas*. Navarra : Thomson Reuters Aranzadi, 2016.

7 SOMMER, Christian G. “En la búsqueda de acercar brechas: comentarios sobre las recientes Reglas de La Haya sobre arbitraje que involucre a empresas y derechos Humanos”. *Inversiones, empresas y Derechos Humanos*. 2021, vol 1, p. 75–100.

cualquier lugar del mundo. A pesar de todos estos instrumentos, no existe aún un mecanismo universal e internacional para las víctimas de abusos de derechos humanos que permitan presentar quejas contra empresas.

En el año 2000 las Naciones Unidas lanzaron el Pacto Global de la ONU como iniciativa voluntaria en la que las empresas participantes se comprometen a alinear sus operaciones con nueve principios relativos a los derechos humanos, laborales, ambientales y contra la corrupción. Miles de empresas participan actualmente en el Pacto Global pero, como lo indica el propio Pacto Global, su carácter no es jurídicamente vinculante (obligatorio) y no juzga el desempeño de las empresas⁸.

En 2005, la Comisión de Derechos Humanos, dentro de la estructura institucional de las Naciones Unidas aprobó una Resolución, en la que se pedía el nombramiento de un representante especial del Secretario General (SRSG, por sus siglas en inglés) para definir y aclarar las normas de responsabilidad y rendición de cuentas aplicables a las empresas transnacionales y otras entidades comerciales, en lo relativo a los derechos humanos.

El marco conceptual de las Naciones Unidas denominado “Proteger, Respetar y Remediar” fue elaborado por el SRSG, y presentado al Consejo de Derechos Humanos en 2008. Sobre la base de este marco, el SRSG elaboró los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU), que fueron adoptados por unanimidad en el Consejo de Derechos Humanos en junio de 2011.

Estos Principios Rectores proporcionaron la primera normativa de alcance mundial para prevenir y abordar el riesgo de que las actividades empresariales repercutan negativamente sobre los derechos humanos. Actualmente, siguen siendo el marco de trabajo aceptado por la comunidad internacional para reforzar la normativa y las prácticas en lo relativo a las empresas y los derechos humanos.

El Marco Ruggie está integrado por tres pilares “que pueden auxiliar a mitigar el problema de las lagunas de gestión o gobernabilidad que crean un entorno permisivo de actos violatorios de derechos humanos” . En ese orden de ideas, los tres pilares son: 1) el deber estatal de proteger, 2) la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, 3) el acceso a los remedios.

En relación con el primer pilar, el SRSG considera que “las obligaciones internacionales de derechos humanos exigen que los Estados respeten, protejan y realicen los derechos humanos de las personas que se encuentren en su territorio y/o jurisdicción. Esto incluye, el deber de proteger contra las violaciones de derechos humanos cometidas por terceros, incluidas las empresas”.

⁸ AYUSO, Silvia; MUTIS, Juliana. “El Pacto Mundial de las Naciones Unidas - ¿una herramienta para asegurar la responsabilidad global de las empresas?”. *Revista de Globalización, Competitividad y Gobernabilidad* . 2010, vol 4, n° 2, p. 28-38. DOI 10.3232/ GCG.2010. V4.N2.02.

Con respecto al segundo pilar, Ruggie estima que “las empresas pueden asumir otros compromisos o llevar a cabo otras actividades para apoyar y promover los derechos humanos y contribuir a mejorar el disfrute de los derechos”⁹.

El SRSR, en el tercer pilar, considera que “si los Estados no adoptan las medidas necesarias para investigar, castigar y reparar las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas cuando se producen, el deber de protección de los Estados puede debilitarse e incluso carecer de sentido”¹⁰.

Por su lado, la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) dispone de un mandato para coordinar la agenda de las organizaciones y los derechos humanos en el sistema de la ONU y, en participación con el Conjunto laboral sobre Organizaciones y Derechos Humanos, llevar a cabo orientaciones y capacitaciones relativos a la difusión y aplicación de los Principios Rectores de la ONU sobre las organizaciones y los derechos humanos (A/HRC/RES/21/5).

Desde 2014, la Oficina del ACNUDH viene ejecutando una importante iniciativa, el “Proyecto sobre rendición de cuentas y reparación”, cuyo propósito es reforzar la rendición de cuentas y el acceso a las reparaciones cuando las empresas incurren en graves vulneraciones de derechos humanos.

Es decir, que desde el 2011, la comunidad internacional cuenta con un nuevo instrumento para tratar de revertir los efectos negativos de la actividad empresarial: *Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos, empresas transnacionales y otras empresas comerciales*¹¹ y desde 2014, en el ámbito de la ONU se está trabajando en un *borrador de Tratado Internacional* sobre la materia¹². Aunque los Principios Rectores no tienen un carácter obligatorio jurídicamente, el borrador de tratado sí está orientado en ese sentido.

La Oficina del Alto Comisionado también apoya y asesora al Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos, un mandato de Procedimientos Especiales compuesto de cinco expertos independientes, con una representación geográfica equilibrada. El Grupo de Trabajo orienta la labor del Foro sobre empresas y derechos humanos, una reunión de carácter anual que es la mayor del mundo en materia de empresas y derechos humanos.

Asimismo, la Oficina del Alto Comisionado sirve de secretaría al Grupo de trabajo intergubernamental de estructura abierta sobre las organizaciones transnacionales y otras organizaciones con con relación a los derechos humanos, que fue creado para elaborar una herramienta universal legalmente vinculante para regular, en el marco del derecho universal de los

9 *Ibíd*em, p. 15

10 *Idem*, p. 25.

11 Naciones Unidas. *Principios Rectores en materia de Empresas y Derechos Humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas*. Ginebra : [s. n.], 2011.

12 Grupo de Trabajo Intergubernamental sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas “Legally binding instrument to regulate”. Ginebra. 2018.

derechos humanos, las ocupaciones de las corporaciones transnacionales y otras organizaciones.

Además, el Alto Comisionado colabora permanentemente con asociados tales como la Oficina del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (y sirve de “guardián” de los Principios de Derechos Humanos del Pacto Mundial), la OCDE (específicamente en lo relativo a las Líneas Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales), la OIT (que tiene una Declaración Tripartita, sobre empresas multinacionales) y otros, en lo relativo a la elaboración de herramientas y directrices para las empresas y otros interesados pertinentes con miras a integrar los derechos humanos en el mundo empresarial.

En este sentido, el Sistema de Naciones Unidas ha capturado la esencia del papel de las empresas en el efecto sobre los Derechos Humanos de las personas con las que interactúa, tanto individual como colectivamente, así como la relación de estos entes con los Estados en los que se localizan sus actividades. Por ello, se evidencia la multiplicidad de instrumentos internacionales consensuados por la comunidad internacional, que pretenden lograr, mediante la cooperación, marcar estándares regulatorios para la temática. Entre la multiplicidad de instrumentos relevantes, por su parte, encontramos la Agenda de Desarrollo Sostenible, mejor conocida como los Objetivos de Desarrollo Sustentable (ODS); que han aportado su contrapunto de debate en los últimos 5 años.

Si bien la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible está basada explícitamente en la Carta de las Naciones Unidas y en la Declaración Universal de Derechos Humanos, su propósito ha sido el de proponer objetivos cuyo cumplimiento reportan esencialmente los Estados, y no constituyen en sí un aporte a la discusión sobre la protección de los Derechos Humanos en el marco de la actividad empresarial.

La Agenda 2030, sancionada por la Asamblea General en año 2015, pone de relieve que el sector empresarial es un socio clave para las Naciones Unidas y los gobiernos en el logro de los ODS. En particular, el objetivo 17 habla de revitalizar las alianzas mundiales para el desarrollo sostenible, incluidas las asociaciones público-privadas; sin embargo, no ha adoptado siquiera el argot utilizado por la misma organización en su discusión de la actividad empresarial y su implicancia en los derechos fundamentales.

De hecho, advirtió la propia Organización mundial en el 2017, un serio déficit para conjugar agendas dialécticamente cercanas: mientras que los Principios Rectores establecen una serie de consideraciones para que los Estados actúen garantizando la coherencia en áreas políticas orientadas a las empresas relacionadas con el desarrollo sostenible; los ODS se sitúan en una línea discursiva más cercana a *“utilizar su control e influencia como actores económicos para promover el respeto de los derechos humanos”*¹³.

13 Grupo de Trabajo Intergubernamental sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas Information note: *La dimensión de las empresas y los derechos humanos en el desarrollo sostenible: incorporando “proteger, respetar y remediar” en la aplicación de*

De forma simultánea, en diciembre de 2017, en ocasión de la participación de la Comisión Interamericana (CIDH) en la III Consulta Regional sobre Derechos Humanos y Empresas celebrada por la Oficina Regional ACNUDH y el Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas, encontramos una nueva capilaridad de la agenda de “empresas y derechos humanos” a partir de la generación – dentro del órgano americano – un espacio de diálogo incipiente con Estados, sociedad civil/academia y representantes empresariales¹⁴.

Siendo que los principios y normas del Sistema Universal también se aplican a la región, el trabajo de la CIDH se plantea como la génesis de una mirada regional de los estándares en materia de derechos humanos y empresas, que tomen como centro los compromisos asumidos en el marco de nuestro sistema regional de protección de los derechos humanos¹⁵.

En ese sentido, es importante hacer mención a la Resolución AG/RES. 2887 (XLVI-O/16) aprobada en la segunda sesión plenaria de la Asamblea General de la OEA, celebrada el 14 de junio de 2016, mediante la cual se solicita a la CIDH “realizar un estudio sobre los estándares interamericanos en materia de empresas y derechos humanos a partir de un análisis de las convenciones, jurisprudencia e informes emanados del sistema interamericano”, lo que podrá servir de insumo para los esfuerzos realizados por los Estados Miembros en varias iniciativas nacionales e internacionales en tal esfera.

El tópico no resultó indiferente a los órganos del sistema interamericano, quienes ya habían reconocido reiteradamente que, en determinadas circunstancias, puede generarse responsabilidad internacional del Estado por atribución a éste de actos violatorios de derechos humanos cometidos por particulares, lo que incluye claramente a las empresas privadas¹⁶.

Con una marcada incidencia en los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCA, en lo sucesivo), tales como el derecho a la salud, al agua, al medio ambiente sano, a la consulta previa e informada de pueblos indígenas, al trabajo y a la seguridad social; encontramos que la Comisión Interamericana -principalmente- y en menor medida, la Corte IDH, han consolidado lentamente esta noción a la par que se discute la subjetividad internacional de las empresas multinacionales en el seno de la teoría del Derecho Internacional Público¹⁷.

los ODS. Ginebra. 2017. Disponible: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Session18/InfoNoteWGBHR_SDGRecommendations_SP.pdf.

14 VAZQUEZ, Agustina; OSORIO, Juan; MARCOTE, Natacha. “Los tratados bilaterales de inversión desde la perspectiva de la convención de Viena de Derecho de los Tratados: un camino hacia la “defragmentación” del Derecho Internacional. *Revista Misión Jurídica* . 2021, nº 20, p. 100-132. DOI 2661-9067.

15 CANTÚ RIVERA, Humberto. “The Mexican Judiciary’s Understanding of the Corporate Responsibility to Respect Human Rights”. *Business and Human Rights Journal* . 2016, vol 1, nº 1, p. 133–138. DOI 10.1017/bhj.2015.13.

16 DORAN, Erin E. “Accountability, Pragmatic Aims, and the American University by Ana M. Martínez-Alemán.” *Human Rights Review*. 2014, vol 15, nº 3, p. 359–361. DOI 10.1007/s12142-014-0326-2.

17 ASSENZA, Conrado. Individual as Subject of international Jurisprudence . [S. l.]:

Sin embargo, los tiempos del MERCOSUR y la coordinación de agendas temáticas, señalaría un ritmo divergente para el avance del tópico en el foro regional.

2.2. Caracterización de las violaciones de Derechos Humanos por parte de la actividad empresarial

Independientemente de su tamaño, sector de actividad, contexto operacional, o estructural, las empresas desempeñan un papel ciertamente relevante en la vida política, económica y social de cualquier comunidad.

Aunque todas las empresas sin excepción tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos, también es importante que los Estados tengan en cuenta determinadas variables clave al momento de cumplir con el diseño institucional aplicable según el supuesto específico que se trate, tales como: el impacto sobre los derechos humanos involucrados, las poblaciones afectadas en riesgo, el tamaño de la empresa, el sector económico, el tipo de actividad, el tipo de inversión, si se trata de una empresa estatal, etc. Tal diseño institucional debe ser considerado como un factor clave para el respeto y la garantía de los derechos humanos, no así como una carga burocrática para la empresa o como obstáculos al crecimiento económico.

No existe una definición taxativa de la violación a los derechos humanos por parte de las empresas: Los derechos humanos son normas básicas de tratamiento a las que tienen derecho todas las personas, independientemente de su nacionalidad, género, raza, situación económica o religión¹⁸. Si bien los principios de derechos humanos originalmente tenían la intención de limitar la acción estatal hacia individuos o grupos, varios principios de derechos humanos se relacionan directa o indirectamente con acciones del sector privado.

En los últimos años, se ha evidenciado un cambio en la percepción social de las empresas: muchas han enfrentado duros golpes a su reputación que se tradujo en su valor comercial¹⁹. Eso motivó a que algunas empresas, en su mayoría grandes multinacionales, hayan adoptado códigos de conducta corporativos u otros principios de derechos humanos y que han tomado medidas efectivas para hacer cumplir estas políticas han cosechado los siguientes beneficios:

- Mayor cumplimiento de las leyes locales e internacionales: Los principios de derechos humanos están contenidos en las leyes nacionales e internacionales. Asegurarse de que las operaciones comerciales sean coherentes con estos principios legales ayuda a las empresas a evitar desafíos legales a sus actividades globales²⁰.

Universidad de Heidelberg, 2010. Disponible en: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/1_6.pdf>.

18 DE SCHUTTER, Olivier (Ed.). *Transnational Corporations and Human Rights*. Oxford : Hart Publishing, 2014. DOI 10.5040/9781472563729.ch-008.

19 CANTÚ RIVERA, Humberto, Op. cit. 15.

20 En los últimos años, los tribunales estadounidenses han aceptado demandas que alegan

- Promoción del estado de derecho: promover un mayor disfrute de los derechos humanos y evitar las prácticas comerciales que violan los derechos humanos puede contribuir a un mayor respeto al estado donde se conducen las operaciones empresariales. La aplicación de los principios de derechos humanos de manera exhaustiva, coherente e imparcial en las operaciones globales de una empresa puede contribuir al desarrollo de sistemas legales en los que los contratos se hacen cumplir de manera justa, el soborno y la corrupción son menos frecuentes y todas las entidades comerciales tienen el mismo acceso a los procesos legales y la misma protección ante la ley.
- Gestión de la cadena de suministro: las políticas de derechos humanos de muchas empresas están diseñadas para promover el cumplimiento por parte de sus socios comerciales globales de las normas de derechos humanos y laborales. Estas políticas también pueden servir como herramientas para ayudar a las empresas a seleccionar socios comerciales que estén bien administrados y sean confiables y que operen de manera ética. Las operaciones empresariales incluyen varios hitos más de los que probablemente se realicen bajo supervisión directa de una empresa. Su cadena de suministro incluye las operaciones de otras empresas, que de forma aisladas pueden no percibir una conducta lesiva, pero que a lo largo de la cadena, sí se verifica.
- Protección de la imagen de marca: en el mercado mundial, la imagen de una empresa es uno de sus activos más valiosos. A medida que los medios de comunicación globales prestan más atención a las prácticas de derechos humanos de las empresas, las políticas corporativas en derechos humanos posibilitan asociaciones positivas de la marca con sus posibles consumidores.
- Mejora de la gestión de riesgos: la previsibilidad es esencial para operaciones comerciales estables y productivas. La negación de los derechos humanos básicos a menudo conduce a trastornos sociales o políticos. Esto, a su vez, puede provocar conflictos laborales, acceso restringido a bienes y servicios o retrasos en el movimiento de productos terminados. Los Principios Rectores insisten expresamente en la incorporación de tareas de debida diligencia en las operaciones empresariales.
- Aumento de la productividad y la retención de los trabajadores: la protección de los derechos humanos y laborales de los empleados y los empleados de los socios comerciales conduce a una mayor

que empresas multinacionales han contribuido a violaciones de derechos humanos, según reseña García Godos. Véase GARCÍA-GODOS, Jemima. "Victims' Rights and Distributive Justice: In Search of Actors". *Human Rights Review* . 2013, vol 14, n° 3, p. 241–255. DOI 10.1007/s12142-013-0272-4.

productividad. Las empresas que evitan las violaciones de los derechos humanos y laborales también pueden reducir la rotación de empleados y lograr una mayor calidad de los productos.

- Abordar las inquietudes de los accionistas: Lentamente, propios grupos de accionistas han solicitado ser informados sobre las políticas de impacto que implementan las empresas en las que invierten. Ya sea mediante códigos de conducta o por el abordaje de cuestiones específicas, tratar estas inquietudes de manera proactiva ayuda a resolver estas resoluciones de manera mutuamente satisfactoria.

- Satisfacer las preocupaciones de los consumidores: la mayor atención de los medios de comunicación al papel de las empresas en la protección de los derechos humanos también ha llevado a una mayor conciencia de los consumidores sobre el trato que reciben los trabajadores que producen bienes para el mercado mundial. Los datos de las encuestas sugieren que los consumidores evitarán los productos que asocian con prácticas abusivas o que se producen en países que se considera que cometen abusos generalizados contra los derechos humanos²¹. Abordar estos problemas de manera eficaz ayuda a garantizar que los consumidores no relacionen los productos de una empresa con tales infracciones.

- Establecimiento de una licencia para operar / buena voluntad de la comunidad: la presencia de una multinacional puede verse localmente como positiva o negativa. Evitar las violaciones de derechos humanos ayudará a mantener relaciones positivas con la comunidad en todas las áreas en las que una empresa tiene presencia o relaciones, lo que contribuirá a un entorno empresarial más estable y productivo.

- Evitar campañas negativas: En los últimos años, varias empresas se han convertido en el objetivo de campañas de organizaciones de derechos humanos, derechos laborales u organizaciones religiosas que destacan denuncias de abusos contra los derechos humanos. Estas campañas pueden causar un daño duradero a la reputación de una empresa y abordarlas requiere la intervención de la empresa controlante. La reputación de una subsidiaria puede rápidamente impactar de modo negativo en la controlante u otra subsidiaria. Las redes sociales, con su inmediatez, procuran eso. Establecer y hacer cumplir un enfoque significativo de los derechos humanos puede ayudar a evitar tales campañas y limitar su impacto en la empresa si ocurren.

- Aplicación de los valores corporativos: la negación de los derechos humanos básicos, puede traducirse en un obstáculo a la capacidad de una empresa para realizar sus negocios de manera coherente con sus valores declarados puede socavar la fe de los empleados y las partes

21 MENA, Sébastien; DE LEEDE, Marieke; BAUMANN, Dorothée, et al. "Advancing the business and human rights agenda: Dialogue, empowerment, and constructive engagement". *Journal of Business Ethics*. 2010, vol 93, nº 1, p. 161–188. DOI 10.1007/s10551-009-0188-8.

interesadas externas en la integridad de la empresa.

Lo antes reseñado se aplica de forma general, global. En nuestra región, el informe del 2019 de la Relatoría sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (REDESCA) de la CIDH recuperó la experiencia del foro internacional al analizar situaciones de riesgo para los derechos humanos en las que se alega el involucramiento de empresas²². Así, por ejemplo, se encuentran las medidas cautelares a favor de la Comunidad de San Mateo de Huanchor en Perú otorgadas hace más de 14 años, en donde los solicitantes denunciaron que una empresa minera realizaba sus operaciones violando todos los estándares ambientales; concretamente, la acusaban de afectar la salud de la población, y en particular la de los niños y niñas, con plomo, mercurio y arsénico, sustancias altamente dañinas²³.

De manera más reciente, en 2017, también se otorgaron medidas de protección a favor de la comunidad nativa Tres Islas²⁴ y las comunidades Cuninico y San Pedro²⁵ sobre el mismo país, quienes alegaron amenazas a sus derechos en el marco de actividades empresariales mineras y petroleras respectivamente.

A inicios de 2018, en Honduras, la CIDH otorgó medidas de protección a favor de los pobladores consumidores del río Mezapa, quienes denunciaron que una empresa hidroeléctrica habría contaminado las aguas de donde se abastecían imposibilitando su consumo²⁶.

En síntesis: el sistema interamericano de protección orienta su estudio de la responsabilidad hacia la conducta de los Estados, de conformidad a la actuación permitida por su tratado generador. Sin embargo, se advierte ya una creciente constante: las acciones primigenias que ocasionaron la posterior vulneración de Derechos Humanos por la que el Estado ha de responder, se enmarca en las consecuencias de una actividad empresarial.

El Estado podrá ser responsable por obstaculizar el acceso a la justicia, por no sancionar a la empresa que contaminó una fuente de agua potable, por no respetar los derechos de comunidades indígenas sobre territorios que reclaman y recursos en disputa. Pero no estamos ante casos donde el Estado contaminó esas aguas con su accionar, sino que el accionar fue de la empresa.

La responsabilidad del Estado corresponde caracterizarse por su faz negativa, su responsabilidad al no haber prevenido²⁷.

22 RELATORÍA ESPECIAL SOBRE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES, CULTURALES Y AMBIENTALES (REDESCA). Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos. Washington DC : [s. n.], 2019.

23 CIDH. *Medidas Cautelares 2004*. Oscar González Anchurayco y miembros de la Comunidad de San Mateo de Huanchor (Perú), párr. 49.

24 CIDH. Resolución 38/17. Medidas Cautelares 113/16, Comunidad Nativa “Tres Islas” de Madre de Dios (Perú), 8 de septiembre de 2017.

25 CIDH. Resolución 52/17. Medidas Cautelares 52/17, Comunicada de Cuninico y otros (Perú), 2 de diciembre de 2017.

26 CIDH. Resolución 12/18. Medidas Cautelares 772/17. Pobladores consumidores de agua del río Mezapa, (Honduras), 24 de febrero de 2018

27 DEVA, S. ;BILCHITZ, D. (Eds.). *Human Rights Obligations of Business: beyond the corporate responsibility to respect?* Cambridge: Cambridge University Press,2018 doi: 10.1017/

2.3. El MERCOSUR: su gobernanza en materia de Derechos Humanos

Nacido con una impronta netamente económica, el proceso regional mercosureño advirtió que, para poder avanzar hacia la integración, era necesario incluir la variable social y construir una estructura institucional que pudiese canalizarla.

Su naturaleza intergubernamental a priori y la falta de derecho comunitario, no fueron impedimento para el desarrollo del MERCOSUR como sociedad política.

El escenario regional prueba claros adelantos en términos de las políticas dirigidas a averiguar y responsabilizar a quienes cometieron crímenes masivos, a la obra de verdad, compostura y memoria social, al costado de las garantías de no repetición²⁸.

La continuidad democrática en la región -con episodios preocupantes en el último lustro, propusieron un piso mínimo de consenso para la promoción de políticas de igualdad sustantiva, y de inclusión social, y cultural.

El MERCOSUR, como todo proceso de integración, se construye sobre la base de pisos mínimos comunes de protección de estos derechos, que permiten gradualmente ir armonizando las normativas y coordinando los esfuerzos de cada país por alcanzar niveles compatibles y básicos de ejercicio de ciudadanía en todo el espacio regional²⁹.

Reseñaba su primer Secretario Ejecutivo, Víctor Abramovich, en las primeras memorias institucionales del Instituto de Políticas Públicas en Derechos Humanos del MERCOSUR, que la existencia de ciertos ámbitos institucionales de la organización regional, como la Reunión de Altas Autoridades en Derechos Humanos y Cancillerías del MERCOSUR y Estados Asociados (RAADH), fungieron como cajas de resonancia de los debates nacionales que fueron conquistando una agenda regional en el período de mayor actividad del foro³⁰.

De hecho, fue a partir de las múltiples RAADH celebradas con una frecuencia no inferior a la anual en el período 2004-2008, que encontramos la génesis de cierto consenso entre los Estados del MERCOSUR para la creación de una instancia de cooperación técnica y de apoyo a la coordinación de políticas, apunta a fortalecer las instituciones gubernamentales y el emergente campo de políticas públicas en derechos humanos³¹, que culminó

cbo9781139568333.

28 MATTAROLLO, Rodolfo. "Las comisiones de la verdad" Verdad y justicia. Homenaje a Emilio Mignone. Buenos Aires : Centro de Estudios Legales y Sociales, 2001, p. 129-173. Disponible en : <https://www.corteidh.or.cr/tablas/15197.pdf>

29 IPPDH. Memoria institucional (2009-2014). Buenos Aires : [s. n.], 2015.

30 ABRAMOVICH, Víctor. "Los Derechos Humanos en el marco del proceso de integración regional en el Cono Sur". In: Instituto de Políticas Públicas en Derechos Humanos del MERCOSUR . 2014 [consulta 28 de marzo de 2021]. Disponible en:< <https://www.ippdh.mercosur.int/wp-content/uploads/2014/12/DDHH-en-Mercosur-2012.pdf>>

31 IPPDH, Op. cit.

con su creación mediante Decisión N°14/2009 del Consejo del Mercado Común (CMC) del 24 de julio de 2009, en el ámbito de la Reunión de Altas Autoridades sobre Derechos Humanos del MERCOSUR (RAADH).

El IPPDH tiene por órgano directivo al Consejo de Representantes Gubernamentales (CRG), integrado por los Estados Partes del MERCOSUR, que junto con la Secretaría Ejecutiva del Instituto definen los lineamientos estratégicos y programáticos; los cuales analizaremos en la próxima sección en clave de “empresas y derechos humanos”.

Como contracara, y quizá en una línea más cercana a la agenda que proponen los Objetivos de Desarrollo Sostenible, se destaca también el Instituto de Seguridad Social del MERCOSUR, instancia técnica de investigación en el campo de las políticas sociales del bloque regional.

Surgido en el ámbito de la Reunión de Ministros y Autoridades de Desarrollo Social del MERCOSUR, fue creado por la Decisión del Consejo Mercado Común N° 03/2007 con el principal propósito que la dimensión social de la integración se haga realidad en cada ciudadano del bloque, promoviendo y generando acciones que hagan de esta región un espacio más inclusivo, con equidad e igualdad.

Desde su concepción, el ISS del MERCOSUR trabaja en tres ejes: desarrollo social, desarrollo sustentable e integración ciudadana. Sin embargo, no se ha verificado que esta institución mercosureña trabajara en la agenda de “empresas y derechos humanos” desde su creación al presente³².

2.4. Hitos programáticos en la agenda del MERCOSUR

Hasta el día de la fecha, el IPPDH es la única institución mercosureña donde afloró el tópico de empresas y Derechos Humanos. Empero, durante los primeros once años, se observan intereses difusos en distintas problemáticas de los Derechos Humanos: memoria, verdad y justicia; violencia institucional y seguridad ciudadana; educación en derechos humanos; comunicación en derechos humanos; derechos de las personas mayores; personas LGBTI; niñas, niños y adolescentes; género y mujeres; personas con discapacidad; personas migrantes, apátridas y refugiadas; pueblos indígenas y afrodescendientes; y en políticas contra la discriminación, el racismo y la xenofobia³³.

A nivel del MERCOSUR, en el año 2012 se incorporó la dimensión social desde un enfoque de derechos humanos a través de la aprobación del Plan Estratégico de Acción Social en la Cumbre Social del Mercosur³⁴. Sin embargo,

32 Esta información surge sobre la base del relevamiento efectuado sobre las 24 actas del Consejo del ISM, el cual fuera elaborado sobre la detección de las palabras claves “empresas”, “negocios”, “derechos humanos”. Se destaca que el orden de aparición de esos términos fue esporádico (1 aparición cada 100 palabras). Su análisis contextualizado no arroja identidad con la agenda programática de “empresas y derechos humanos”, de acuerdo a lo descrito en el punto 2 de este trabajo. Se procesó el lenguaje de dichos documentos a efectos de detectar frecuencia, y se empleó DataBasic.io para su procesamiento.

33 INSTITUTO DE POLÍTICAS PÚBLICAS EN DERECHOS HUMANOS DEL MERCOSUR. IPPDH . 11 años fortaleciendo los derechos humanos en la región. Buenos Aires: IPPDH,2020.

34 Véase la gacetilla de prensa , Disponible en:<<https://www.mercosur.int/>

su seguimiento no se efectuó manteniéndose dicha perspectiva de DDHH, y si, se mantuvo como un plan modelo producido desde el ISM.

A partir de la participación de la Secretaría Ejecutiva del IPPDH"- ya en manos de Paulo Abrao- en el año 2016 de la Consulta Regional, comienza a mostrar un interés regional en la apertura a temáticas *menos clásicas* en materia de protección de Derechos Humanos.

La Consulta Regional se corresponde a una plataforma para el diálogo entre actores gubernamentales, empresariales, de la sociedad civil y la academia, su organización surge de la Oficina para América del Sur del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) y el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos³⁵.

La representación del MERCOSUR, sin embargo, no pasó desapercibida en dicha cumbre, ya que era una de las primeras participaciones de un órgano regional especializado en Derechos Humanos, pero perteneciente a una institucionalidad con objetivos económicos comunes cuál nexo común.

El discurso allí pronunciado, parecía vislumbrar un posicionamiento estratégico del MERCOSUR para la promoción de una conducta empresarial responsable , entendiendo una visión de la responsabilidad preventiva, en cabeza de las empresas, quienes debieran adoptar medidas para evitar violaciones; y como contracara, se indicaba un consenso con la atribución de responsabilidad por fallas en la prevención y en la remediación de los daños producidos, que proponen los Principios Rectores.

Si bien este enfoque propició que cada Estado adopte marcos regulatorios apropiados para proteger las violaciones de derechos humanos cometidas por empresas, y el discurso pronunciado por el representante del MERCOSUR, omitió posicionarse sobre una posible estrategia regional en el punto, sí señaló un espíritu habitual entre los integrantes del bloque para garantizar un acceso efectivo a remedios judiciales o extrajudiciales a las posibles víctimas.

Otro punto interesante del discurso, y que generó expectativas de un debate interno en el bloque, fue el relativo a la adopción de medidas de debida diligencia. La expectativa estuvo dada porque en el año 2016 se estaba discutiendo en el seno de la Unión Europea, un primer borrador de una normativa comunitaria para la implementación de un *due diligence* en materia de Derechos Humanos. Mientras que el tema no tuvo avance alguno en la región latinoamericana, la Comisión Europea se comprometió a presentar una ley de diligencia debida en materia de derechos humanos en toda la UE para junio de 2021.

Entre los otros tópicos expuestos con la intervención mercosureña, se

actualizacion-del-plan-estrategico-de-accion-social-del-mercosur/>

35 ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS EN DERECHOS HUMANOS. *Nota conceptual: Consulta Regional sobre Empresas y Derechos Humanos en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile : [s. n.], 2019. Disponible en:< https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Consulta_Regional_Nota_Conceptual_ES.pdf>.

señala la referencia al tratado vinculante — sin toma de posición sobre el mismo —, el debate de la responsabilidad de las casas matrices por los actos de sus subsidiarias; así como el mecanismo de resolución de conflictos que proporciona la OCDE con el sistema de puntos nacionales de contacto.

El último punto que abordó la intervención del bloque regional fue relativa a la producción de los Planes Nacionales de Acción: sin detallar la postura regional sobre la obligación asumida por los Estados parte del MERCOSUR en su calidad de miembros del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas, entendió que dicho compromiso se encontraba delimitado por tres factores:

- El contexto regional,
- La agenda de las políticas públicas (regionales),
- La fortaleza de los procesos de integración regionales.

A consideración del IPPDH, la implementación de Planes Nacionales resultaría clave para atribuir responsabilidad a las empresas por las violaciones a derechos humanos, ya que aumentarían sus incentivos de las compañías para cumplir más acabadamente con las obligaciones de debida diligencia que imponen los Principios Rectores. Si bien esta fundamentación no resulta novedosa³⁶, sí debe señalarse que el IPPDH identificó como principal característica regional la desigualdad en la distribución de la renta; tema de mayor desarrollo en los estudios del ISM.

Un último punto que señaló su discurso fue respecto de la realidad en el mundo del trabajo, tema generalmente evitado en el discurso del IPPDH.

Al respecto, su intervención se contextualizaba en un mundo en recuperación de la crisis financiera del 2008, donde “(...) *la movilidad laboral baja los salarios, el desarrollo tecnológico, por su vez, no crea nuevos empleos al ritmo que los destruye. Menos trabajadores implica en menos consumidores, y si nadie lo compra lo que queda en economía es la especulación*”³⁷.

El MERCOSUR tenía una orientación de neto corte económico. En el Tratado de Asunción (1991) se detallaba que la integración económica era su norte principal, y la dimensión social — que entre otros temas, incluye la cuestión laboral—, era una condición cada vez más importante para asegurar el éxito de la otra³⁸.

Al tratado de Asunción de 1991, le siguieron distintos hitos como

36 Estos argumentos, fueran citados por HAÁSZ, Veronika. “The Role of National Human Rights Institutions in the Implementation of the UN Guiding Principles”. *Human Rights Review*. 2013, vol 14, n° 3, p. 165-187. DOI 10.1007/s12142-013-0270-6; AUGENSTEIN, Daniel, DAWSON, Mark & THIELBÖRGER, Pierre. “The UNGPs in the European Union: The Open Coordination of Business and Human Rights?”. *Business and Human Rights Journal*. 2018, vol 3, n° 1, p. 1-22. DOI 10.1017/bhj.2017.30.

37 ABRAO, Paulo. Ponencia sobre Derechos Humanos y Empresas. En Consulta regional para América Latina y el Caribe sobre políticas públicas de derechos humanos y empresas en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Acta del Instituto de Políticas Públicas en Derechos Humanos. Santiago de Chile. 2016. p. 1-10.

38 PUCHETA, Mauro. “Derechos Humanos y Derecho del trabajo: un vínculo que requiere mayor desarrollo en el ámbito regional”. *Revista de la Secretaría del Tribunal Permanente de Revisión del Mercosur*. 2015, Vol. 3, n° 6, p. 123-139.

el “Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del MERCOSUR” (1997) que procura establecer un mecanismo de coordinación de los sistemas de seguridad social y, por otro lado, la “Declaración Socio-Laboral” (1998) la que expresamente reconoce derechos sociales fundamentales tales como la libertad de asociación, negociación colectiva, el derecho de huelga, protección de trabajo infantil y de menores. Todos los temas antes mencionados, son coordinados en el escenario multilateral mundial por la OIT; otro actor de vital importancia en “empresas y derechos humanos”.

Sin embargo, el MERCOSUR no carece de experiencia en el tema y el rechazo a la creación de una Carta de Derechos Fundamentales en nuestro ámbito regional, no es realmente un problema atento a que todos los Estados parte del bloque regional, son parte de la Convención Americana de DDHH de la OEA, y reconocen la jurisdicción de la Comisión y Corte Interamericana³⁹.

Un lustro después de dicha ponencia, encontramos que el MERCOSUR sólo retomó el tema en el marco de una audiencia pública celebrada y organizada por la Fundación Friedrich Ebert Stiftung en Spirito Santo, Brasil, en el año 2017. En esta oportunidad la posición del MERCOSUR resultó una articulación con el plan de trabajo que proponía la reciente Relatoría Especial de la CIDH en materia de Derechos Económicos Sociales, Culturales y Ambientales, que culminaría a finales del año 2019 con su primer informe temático en el tema que aquí nos convoca⁴⁰.

CONCLUSIONES: DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES PARA LA REGIÓN

La ausencia de “empresas y derechos humanos” como una categoría legal con entidad propia, en los instrumentos jurídicos internacionales vinculantes, denota el demarcante carácter de los Principios Rectores como instrumento de soft law. El cuerpo legal del MERCOSUR, no es una excepción.

El surgimiento y consolidación de diversos foros en el MERCOSUR reflejó una incipiente comunidad política regional de derechos humanos, distinta a la propia del sistema interamericano: la Reunión de Ministras y Altas Autoridades de Mujeres (RMAAM), la Reunión de Autoridades sobre Políticas Públicas para Pueblos Indígenas (RAPIM), la Reunión de Autoridades de Derechos de Afrodescendientes (RAFRO) y la Reunión de Altas Autoridades de Derechos Humanos (RAADH).

Sin embargo, los tumultos políticos regionales en el último lustro en los países miembros del bloque, parecieran haber representado un escollo para la profundización de esta agenda.

Memorias, identidades y ciudadanía son algunos elementos decisivos

39 VITA, Leticia. “La dimensión social del MERCOSUR a 20 años de su creación: ¿es necesaria una Carta de Derechos Fundamentales?” Balances y perspectivas a 2 años de la Constitución del MERCOSUR. Buenos Aires : EUDEBA, 2013, p. 386.

40 Programa de la Conferencia Internacional: “Empresas transnacionales y Derechos Humanos”. Memoria de actividades del IPPDH. 2017. Disponible en:< https://www.ippdh.mercosur.int/wp-content/uploads/2017/11/Programa-Conferencia-ETN-y-DDHH_Vitória_Nov.2017_esp.pdf>

para la conformación de la comunidad política que subyace al MERCOSUR. Sin embargo, su naturaleza persiste en la coordinación de políticas arancelarias comunes. Navegando la variedad de tópicos aquí reseñados, cabe responder por la negativa la pregunta planteada a comenzar este trabajo. ¿Hay presencia programática de “Empresas y Derechos Humanos” en la agenda del MERCOSUR? No.

Empero, esta respuesta tampoco refleja la verdad de la situación: los vaivenes mercosureños no permiten configurar en la actualidad un rumbo preciso. La agenda de Derechos Humanos del bloque, no es una excepción. Incorporar la dimensión de derechos humanos afectados por la actividad empresarial, no es más que una quimera cuando aún no hemos podido responder una pregunta previa: ¿cómo desarrollarnos mejor?

Continúa siendo un interrogante, que en los foros de alto nivel en materia económica, el MERCOSUR no pareciera estar respondiendo en este momento. Sin embargo, el tratamiento de la actividad empresarial y sus consecuencias en los derechos fundamentales, es una dimensión que sobrepasa el foro del IPPDH (especializado en Derechos Humanos), involucra una dimensión social (a cargo técnicamente del ISM) y proyecta su sombra de influencia sobre temas propios del mercado común. Tal como demuestra la experiencia europea, donde encontramos avances en la cierta implementación del due diligence en materia de Derechos Humanos para las empresas que operen en territorio de la UE.

Las violaciones a derechos humanos por parte de empresas en nuestra región, parecieran concentrarse en violaciones al derecho ambiental, en casos de explotación laboral y otras violaciones a los derechos de los trabajadores y en severos abusos cometidos sobre pueblos originarios y comunidades locales.

Muchos países de la región han avanzado en una agenda de ampliación de derechos fundamentales y se encuentran ahora discutiendo los mecanismos mas adecuados para dificultar que estas graves violaciones de derechos humanos no se repitan. Muchos de esos países vecinos, cuentan ya con su primer Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos.

Coincidiendo, finalmente, con la propuesta de Paulo Abrao de “revertir estereotipos culturales” , entendemos que el MERCOSUR se encuentra ante una oportunidad histórica: demostrar, y demostrarse, que su grado de integración no es solo el de una unión aduanera, sino que se pueden articular dispositivos de protección a los derechos ambientales o de protección de las tierras indígenas y campesinas, que repercutirían directamente en modelos de desarrollo económico implementados por los gobiernos parte.

Actualizar el Plan Estratégico de Acción Social del MERCOSUR a los desafíos que nos impuso la pandemia COVID-19, y con objetivos compatibles con la Agenda 2030, presentaría una excelente oportunidad de integración de una herramienta de política pública regional con las finalidades de los

Principios Rectores.

El MERCOSUR propuso la libre circulación de personas, bienes y servicios. Regular de forma conjunta, la actividad empresarial mercosureña que pueda afectar Derechos Humanos, no es más que el paso lógico para honrar los compromisos asumidos.

Transformar compromisos en efectivos derechos ejercidos a partir de políticas públicas sobre empresas y derechos humanos, parece ser el mayor desafío que enfrenta el bloque regional al día de hoy. Sabemos claramente que para la Agenda 2030, la igualdad depende de la titularidad de derechos. Sabemos también que sin desarrollo, sin crecimiento económico, todos los derechos están en peligro.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMOVICH, Victor. “Los Derechos Humanos en el marco del proceso de integración regional en el Cono Sur”. En: *Instituto de Políticas Públicas en Derechos Humanos del MERCOSUR*, 2014. Disponible en: <<https://www.ippdh.mercosur.int/wp-content/uploads/2014/12/DDHH-en-Mercosur-2012.pdf>>

ABRAO, Paulo. *Ponencia de Paulo Abrao sobre “Derechos Humanos y Empresas”*. Santiago de Chile : [s. n.], 2016.

ALEXY, Robert. On Balancing and Subsumption. A Structural Comparison. *Ratio Juris*. 2003, vol 16, n° 4, p. 433–449. DOI 10.1046/j.0952-1917.2003.00244.x.

ASSENZA, Conrado M. *Individual as Subject of international Jurisprudence* : Universidad de Heidelberg, 2010. Disponible en: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/1_6.pdf>

AUGENSTEIN, Daniel; DAWSON, Mark; THIELBÖRGER, Pierre. “The UNGPs in the European Union: The Open Coordination of Business and Human Rights?”. *Business and Human Rights Journal*. 2018, vol 3, n° 1, p. 1–22. DOI: <10.1017/bhj.2017.30>

AVILES HERNANDEZ, Manuela; MESENGUER SANCHEZ, Juan V. *Empresas, derechos humanos y RSC. Una mirada holística desde las ciencias sociales y jurídicas*. Navarra: Thomson Reuters Aranzadi, 2016.

AYUSO, Silvia; MUTIS, Juliana. El Pacto Mundial de las Naciones Unidas - ¿una herramienta para asegurar la responsabilidad global de las empresas? *Revista de Globalización, Competitividad y Gobernabilidad*. 2010, vol 4, n° 2, p. 28–38. DOI: <10.3232/GCG.2010.V4.N2.02>

CANTÚ RIVERA, Humberto. The Mexican Judiciary’s Understanding of the Corporate Responsibility to Respect Human Rights. *Business and Human Rights Journal*. 2016, vol 1, n° 1, p. 133–138. DOI <10.1017/bhj.2015.13>

DE SCHUTTER, Olivier (Ed.). *Transnational Corporations and Human Rights*. vol 12. Oxford : Hart Publishing, 2014. DOI: <10.5040/9781472563729.ch-008>

DEVA, Surya; BILCHITZ, David (Ed.). *Human Rights Obligations of Business: beyond the corporate responsibility to respect?* Cambridge: Cambridge University Press, 2013. DOI: <10.1017/cbo9781139568333>

DORAN, Erin E. "Accountability, Pragmatic Aims; the American University by Ana M. Martínez-Alemán". *Human Rights Review*. 2014, vol 15, n° 3, p. 359–361. DOI: <10.1007/s12142-014-0326-2>

GARCÍA-GODOS, Jemima. "Victims' Rights and Distributive Justice: In Search of Actors". *Human Rights Review*. 2013, vol 14, n° 3, p. 241–255. DOI: <10.1007/s12142-013-0272-4>

HAÁSZ, Veronika. "The Role of National Human Rights Institutions in the Implementation of the UN Guiding Principles". *Human Rights Review*. 2013, vol 14, n° 3, p. 165–187. DOI: <10.1007/s12142-013-0270-6>

HASSAN, Kamal Halili; SERAJI, Mostafa. Addressing Workers' Freedom of Association and its Dispute Resolution in the Context of the Shari'ah". *Human Rights Review*. 2013, vol 14, n° 2, p. 89–105. DOI: <10.1007/s12142-013-0263-5>

INSTITUTO DE POLÍTICAS PÚBLICAS EN DERECHOS HUMANOS. *Memoria institucional (2009-2014)*. Buenos Aires: IPPDH, 2015.

INSTITUTO DE POLÍTICAS PÚBLICAS EN DERECHOS HUMANOS. *Programa de la conferencia internacional: Empresas transnacionales y Derechos Humanos*. In: Memoria de actividades del IPPDH, 2017. Disponible en: <https://www.ippdh.mercosur.int/wp-content/uploads/2017/11/Programa-Conferencia-ETN-y-DDHH_Vitória_Nov.2017_esp.pdf>

INSTITUTO DE POLÍTICAS PÚBLICAS EN DERECHOS HUMANOS. *IPPDH: 11 años fortaleciendo los derechos humanos en la región*. Buenos Aires: IPPDH, 2020.

LOWENFELD, Andreas F. *International Economic Law*. Oxford: Oxford University Press, 2008.

MATTAROLLO, Rodolfo. "Las comisiones de la verdad". En: *Verdad y justicia. Homenaje a Emilio Mignone*. Buenos Aires: Centro de Estudios Legales y Sociales, 2001, p. 129–173. Disponible en: <<https://www.corteidh.or.cr/tablas/15197.pdf>>

MENA, Sébastien et al. "Advancing the business and human rights agenda: Dialogue, empowerment, and constructive engagement". *Journal of Business Ethics*. 2010, vol 93, n° 1, p. 161–188. DOI: <10.1007/s10551-009-0188-8>

NACIONES UNIDAS, ALTO COMISIONADO EN DERECHOS HUMANOS. *Nota conceptual: Consulta Regional sobre Empresas y Derechos Humanos en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: [s. n.], 2019. Disponible en: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Consulta_Regional_Nota_Conceptual_ES.pdf>

OHCHR. *Principios Rectores en materia de Empresas y Derechos Humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas*. Ginebra: [s. n.], 2011. Disponible en: <https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf>

PUCHETA, Mauro. “Derechos Humanos y Derecho del trabajo: un vínculo que requiere mayor desarrollo en el ámbito regional”. *Revista de la Secretaría del Tribunal Permanente de Revisión*. 2015, vol 3, n° 6, p. 123–139.

RELATORÍA ESPECIAL SOBRE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES, CULTURALES y AMBIENTALES (REDESCA). *Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos*. Washington DC : [s. n.], 2019.

RIVERA, Humberto Cantú. “La OCDE y los derechos humanos: el caso de las Directrices para Empresas Multinacionales y los Puntos de Contacto Nacional”. *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*. 2015, vol 15, n° 1, p.611–658. DOI: <10.1016/j.amdi.2014.09.011>

SOMMER, Christian G. “En la búsqueda de acercar brechas: comentarios sobre las recientes Reglas de La Haya sobre arbitraje que involucre a empresas y derechos Humanos”. *Inversiones, empresas y Derechos Humanos*. 2021, vol 1, p. 75–100.

TRADE UNION OHCHR. “Legally binding instrument to regulate”. En: *International Human Rights Law, the activities of transnational corporations and other business enterprises*. Ginebra: [s. n.], 2018. Disponible en: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/bwi_itf_ituc_tuac_uni_annex2.pdf>

UNITED NATIONS. *La dimensión de las empresas y los derechos humanos en el desarrollo sostenible: incorporando “proteger, respetar y remediar” en la aplicación de los ODS*. Ginebra, 2017. Disponible en: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Session18/InfoNoteWGBHR_SDGRecommendations_SP.pdf>

VAZQUEZ, Agustina; OSORIO, Juan; MARCOTE, Natacha. “Los tratados bilaterales de inversión desde la perspectiva de la convención de Viena de Derecho de los Tratados: un camino hacia la “defragmentación” del Derecho Internacional”. *Revista Misión Jurídica*. 2021, n° 20, p. 100–132.

VITA, Leticia. “La dimensión social del MERCOSUR a 20 años de su creación: ¿es necesaria una Carta de Derechos Fundamentales?”. En: *Balances y perspectivas a 2 años de la Constitución del MERCOSUR*. Buenos Aires: EUDEBA, 2013, p. 386.

WAHI, Namita. Human Rights accountability of the IMF and the World Bank: a critique of existing mechanisms and articulation of a theory of horizontal accountability. *Davis Journal of International Law*. 2016, vol 12, nr. 331, p. 333–405.



Business and Human Rights: Presence on MERCOSUR's programmatic agenda?

Abstract: Human rights are the effective protection framework for the development of the person; its recognition by the State implies its guarantee for the enjoyment and exercise. However, an analysis that does not integrate business activity would be incomplete.

With the advent of globalization, technological advances, new emerging powers and the blurring of borders, the maintenance of international order presented new challenges that were answered at different levels of integration.

With special emphasis, since the 1990s and at the beginning of the millennium, we find a common concern regarding the consequences of business activity on Human Rights. Concern that resulted in a growing thematic agenda in different international organizations.

The role of companies, as typical actors in the domestic economy, began to be questioned in the context of globalization, and their cross-border action introduced new challenges to the political and legal framework operating at the national level. The United Nations made an institutional echo of this situation as of 2005. However, in MERCOSUR it took another decade.

In this context, this article seeks to answer the question: what place does the Business and Human Rights issue have on the MERCOSUR agenda? The answer to this question will be given through the diachronic analysis of the programmatic milestones of MERCOSUR in the field of Human Rights.

Keywords: Business, Human Rights, MERCOSUR, Programmatic agenda

RESUMEN BIOGRÁFICO

Luis Fernando Castillo Argañarás, Doctor en Derecho (UBA), Doctor en Ciencia Política (UB), Investigador del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) y de la Universidad Argentina de la Empresa (UADE). Email: lcastillo@uade.edu.ar

Agustina N. Vazquez, Abogada (UBA) Master in Law (University of London). Profesora (UBA UFLO UP) e investigadora (UBA UFLO UP). Adscripta de investigación de la UCC (2019-2021) y Fellow RCIL de United Nations (2019). Email: avazquez@uflouniversidad.edu.ar