



LÍNEA NACIONAL DE BASE EN EMPRESAS Y DD.HH.



Con el apoyo de:



Organización
Internacional
del Trabajo



NACIONES UNIDAS
DERECHOS HUMANOS
OFICINA DEL ALTO COMISIONADO



Línea Nacional de Base en Empresas y DD.HH. / Mariana Grosso; Denisse Y. Cufre.-
1a ed.- Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Defensor del Pueblo de la Nación, 2023.
Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online
ISBN 978-987-22690-2-9

1. Derechos Humanos. 2. Empresas Privadas. 3. Empresas Publicas. I. Cufre, Denisse
Y. II. Título.
CDD 341.483

La producción de este documento fue realizada por la Defensoría del Pueblo de la Nación y ha contado con apoyo técnico financiado por la Unión Europea a través del Proyecto CERALC, en colaboración con UNICEF Argentina. Sus contenidos son responsabilidad exclusiva de la Defensoría del Pueblo de la Nación, y no necesariamente reflejan los puntos de vista de UNICEF Argentina, la Unión Europea, ni de sus socios implementadores del Proyecto CERALC: la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). La responsabilidad de las opiniones expresadas en la Línea Nacional de Base incumbe exclusivamente a sus autoras, y su publicación no significa que las organizaciones aquí mencionadas las sancionen.

Este documento está disponible de manera gratuita. Puede ser reproducido y distribuido gratuitamente sin necesidad de ningún otro permiso, siempre que no se modifique de ninguna manera. No puede venderse.

ISBN 978-987-22690-2-9



9 789872 269029

LÍNEA NACIONAL DE BASE ARGENTINA EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

Diagnóstico de implementación del marco “proteger, respetar y remediar”

Prólogo Institucional	2
Introducción	3
Recomendaciones generales	5
PILAR I - Deber del Estado de proteger: Función regulatoria y de políticas	6
Instrumentos legales internacionales y regionales	7
Leyes nacionales y políticas públicas	9
Debida Diligencia	12
Estructura societaria y gobernanza	13
Trabajo	15
Trabajo infantil	17
Políticas de cuidado	19
Violencias por motivos de género en contexto laboral:	20
Seguridad y salud en el trabajo	21
Ambiente y territorio	22
Consulta y participación de la comunidad	25
Antisoborno y corrupción	27
Informantes y personas defensoras de derechos humanos y del ambiente	29
Protección de personas consumidoras	30
Antidiscriminación	32
Entornos digitales y tecnología	35
Memoria, verdad y justicia - Justicia transicional	38
PILAR I - Nexos entre el Estado y las Empresas	39
Empresas propias o controladas por el Estado, o recibiendo apoyo sustancial y/o parte de agencias estatales	39
Empresas proveedoras de servicios públicos	41
Empresas de las cuales el Estado adquiere bienes o servicios o realiza otras actividades comerciales	42
PILAR I - Coherencia política a través de la actividad estatal	43
PILAR II - Deber de las empresas de respetar	47
PILAR III - Deber conjunto de remediar	52
Reparación de abusos contra los derechos humanos relacionados con las empresas	53
Mecanismos judiciales	54
Barreras para el acceso a remedios judiciales	55
Mecanismos extrajudiciales	56
Instituciones Nacionales de Derechos Humanos	57
Barreras para el acceso a mecanismos extrajudiciales	58
Agradecimientos	60

Prólogo Institucional

Realizar la Línea Nacional de Base sobre Empresas y Derechos Humanos para un futuro Plan Nacional de Acción, fue una labor que la Defensoría del Pueblo de la Nación llevó adelante con responsabilidad y compromiso. Resulta fundamental contar con un estudio que permita determinar el nivel de implementación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas en el Estado Argentino como también de los otros instrumentos internacionales que integran el ecosistema de la Conducta Empresarial Responsable.

Si bien somos conscientes del escaso tiempo para su elaboración, tuvimos la convicción de hacerla como parte de los actores involucrados entre los que se encuentran la Dirección de Derechos Humanos del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto, como también la OIT, OACNUDH, UNICEF y OCDE, y el empeño y calidad de éstos.

Quiero expresar mi especial agradecimiento a todo el equipo de trabajo del Programa sobre Empresas y Derechos Humanos quienes tuvieron el desafío de llevar adelante este proceso. Además, también agradezco a todos aquellos que realizaron sus aportes: agencias del estado; sociedad civil; academia; sindicatos; sector privado; Defensorías del Pueblo provinciales y municipales y gobiernos provinciales.

Nuestra intención con este trabajo es salir de los bosquejos y grisallas para sentar un punto de partida que, con el devenir del tiempo, seguramente, se perfeccionará y enriquecerá con los aportes que por diversos motivos no pudieron formularse aún.

Juan José Böckel
Subsecretario General A/C
Defensoría del Pueblo de la Nación

Introducción

La Dirección de Derechos Humanos del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto, encomendó a la Defensoría del Pueblo de la Nación (DPN), en su carácter de Institución Nacional de Derechos Humanos, la elaboración de la Línea Nacional de Base (LNB) que servirá como insumo central para el diseño de un Plan de Acción en Empresas y Derechos Humanos de Argentina (en adelante PNA).

La LNB es un estudio que permite evaluar el nivel de implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU) dentro de un Estado. Es un diagnóstico previo para la elaboración del Plan y genera la información requerida para la posterior formulación de una política pública. En este estudio se efectúa el análisis de las brechas normativas y de políticas públicas en la implementación de los Principios Rectores, con una visión general de los impactos negativos de las empresas sobre los derechos humanos y se identifican los asuntos más relevantes de derechos humanos en un contexto dado.

La elaboración del Plan Nacional se encuentra a cargo de la mencionada Dirección y es también quien, luego de una consulta pública, ha definido los ejes temáticos que se incluirán en el mismo y que abordará estándares laborales (trabajo infantil, trabajo forzoso, trata de personas, condiciones de salud y seguridad, libertad sindical); igualdad de género (paridad salarial, acceso a puestos jerárquicos, acoso y violencia en el mundo del trabajo, tareas de cuidado, conciliación de la vida laboral y familiar, etc.); diversidad y no discriminación; ambiente (protección del ambiente, participación y acceso a la información pública ambiental, evaluación de impacto ambiental; cambio climático; transición energética); empresas y políticas de Memoria, Verdad y Justicia; derechos de personas consumidoras y usuarias; gobierno corporativo; debida diligencia y remediación en empresas (compromisos políticos de empresas en temas de derecho humano y buen gobierno, políticas empresariales y estándares internacionales de empresas y derechos humanos, reporte de sostenibilidad, gestión de riesgos); tecnología, datos personales y privacidad; acceso a la información y participación pública en general; promoción de los derechos humanos de grupos en situación de vulnerabilidad y/o históricamente discriminados (personas con discapacidad, personas migrantes, personas afrodescendientes, niñas, niños y adolescentes, personas LGBTIQ+, personas mayores, personas privadas de la libertad, pueblos indígenas, personas defensoras u otros); y gobernanza pública (ética, integridad, transparencia, acceso a la información, anticorrupción, contratación pública, gestión de empresas públicas).

La Defensoría del Pueblo de la Nación contó con el apoyo del Sistema de Naciones Unidas Argentina y el Proyecto de Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC) financiado por la Unión Europea e implementado por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). En particular, el apoyo de OIT y UNICEF Argentina permitió la elaboración de un Estudio Técnico para una Línea Nacional de Base (en adelante, Estudio Técnico),

realizado por la organización de la sociedad civil “Conectando Derechos”. Este documento, que forma parte integrante de este diagnóstico, está disponible para quienes deseen consultarlo y profundizar en temas relacionados con los impactos negativos en derechos humanos vinculados a la actividad de las empresas en la página que dispuso esta INDH para informar el proceso sobre la elaboración de la LNB.¹

El Estudio Técnico adoptó un enfoque predominantemente cualitativo para investigar el marco normativo internacional, regional y nacional, así como las políticas públicas que deberían considerar la implementación de los PRNU, de acuerdo con los estándares internacionales. Además, se analizaron la jurisprudencia internacional y nacional, los documentos oficiales de organismos internacionales y dependencias estatales, así como los aportes brindados por diferentes actores relevantes a través de cuestionarios y encuentros públicos convocados por la DPN.

Para facilitar la recolección de insumos para su desarrollo, y brindar espacios de participación, la DPN realizó una serie de encuentros con diferentes partes interesadas entre octubre y noviembre de 2022 con el objetivo de fomentar su participación en el diseño de la política pública y recabar sus experiencias, opiniones y necesidades. Los encuentros contaron con la participación de organizaciones de la sociedad civil y academia, el sector privado, sindicatos, defensorías del pueblo y funcionarios públicos. Se realizaron además talleres conjuntos con CERALC y con la Dirección de Derechos Humanos del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto para el fortalecimiento de la Conducta Empresarial Responsable (CER).² Asimismo, con la colaboración de UNICEF Argentina y a través de U-Report fueron consultados 815 adolescentes sobre sus principales preocupaciones vinculadas con la agenda de empresas y derechos humanos. Adicionalmente, la DPN cursó más de 200 cuestionarios dirigidos a la Administración Pública Nacional y organismos descentralizados, empresas estatales, ministerios de gobierno provinciales, sector privado, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y defensorías del pueblo provinciales y municipales.

La LNB no describe conflictos ni realiza un estudio sobre el impacto en los derechos humanos que puedan tener las actividades de las empresas en sectores específicos de la economía, ni estudia normativas y políticas públicas provinciales y/o municipales, sino que, tal como se mencionó anteriormente, es un análisis de brechas normativas y de políticas públicas de carácter nacional. Destacamos que efectuamos una priorización de las brechas que se encuentran en el Estudio Técnico.

¹ Accesible en: https://www.dpn.gob.ar/documentos/Estudio_Tecnico_LNB.pdf

² La CER contempla más que el simple cumplimiento de las leyes y regulaciones nacionales, e incluye la necesidad de prevenir y hacer frente a todas las posibles consecuencias negativas sobre las personas, el ambiente y la sociedad, y también que las empresas contribuyan de manera positiva al desarrollo sostenible. Así es que un elemento central de la CER es la debida diligencia basada en el riesgo, un proceso que permite a las empresas identificar, prevenir y mitigar sus impactos negativos actuales y potenciales de sus actividades, incluso en sus relaciones comerciales, y explicar cómo se abordan y se garantizan los mecanismos de reparación.

A más de ello, y atendiendo a los diferentes titulares de derechos, si bien se efectuó un análisis con enfoque diferenciado en niñas, niños y adolescentes y género, cuando señalamos a otros grupos en situación de vulnerabilidad nos estamos refiriendo, además, a integrantes de comunidades indígenas, afrodescendientes, personas migrantes y refugiadas, adultos mayores, personas con discapacidad y personas LGBTIQ+.

Finalmente, esta LNB revela la situación de la implementación de los PRNU a **marzo de 2023**. Es por ello, que esta Defensoría mantendrá el micrositio de la LNB en su página [web](#) como también la dirección de correo electrónico: lineanacionaldebase@defensor.gob.ar de manera tal que quienes tengan interés puedan continuar efectuando aportes.

Recomendaciones generales

El Plan debe elaborarse teniendo en cuenta el estado actual del debate sobre los estándares internacionales en empresas y derechos humanos, en línea con la "Hoja de Ruta de los PRNU +10", informe elaborado por el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas (en adelante GdT) donde realizó un balance de logros, desafíos y oportunidades transcurridos los diez años de los PRNU, y se trazó una ruta de acción para la próxima década, fijando ocho áreas de acción clave y sus correspondientes objetivos para que los Principios se traduzcan a la práctica y se logren resultados concretos para las personas y comunidades afectadas.

Asimismo, el Plan debe elaborarse considerando otros marcos relevantes y sus procesos, como las Líneas Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales, la Declaración sobre Empresas Multinacionales (Declaración EMN) de la OIT, las Normas Internacionales del Trabajo y los derechos de la infancia y la adolescencia, y el Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos de la Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Además, tal como lo ha señalado la reciente Recomendación de la OCDE sobre el papel del gobierno en la promoción de la conducta empresarial responsable, suscrita por el gobierno argentino, el PNA puede proporcionar un importante marco de política pública general para acciones estatales concretas a favor de la CER, elaborados con la participación inclusiva de las partes interesadas.³

Las medidas del PNA deben ser formuladas de manera que permitan medir su estado de implementación y su impacto, esto es, deben estar respaldadas por indicadores apropiados. Si bien no existe un formato uniforme, se sugiere atender a la recomendación del GdT para elaborar el PNA siguiendo la estructura de los Principios Rectores. De igual manera, se debe procurar un equilibrio entre la adopción de compromisos tendientes a abordar los tres pilares considerando medidas balanceadas entre desarrollos legales y de políticas públicas, así como

³ OECD/LEGAL/0486 Adopted on: 12/12/2022, <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0486>

tener presente la integración de los derechos humanos en el contexto del papel del Estado como actor económico.⁴

Se recomienda al Estado que establezca un sistema de monitoreo de la implementación de las acciones multiactor que permita dar cuenta de su relación con los PRNU involucrados, evaluar en qué medida las acciones del PNA están funcionando o necesitan ser adaptadas. Se invita al Estado a promover en la región un sistema de evaluación entre pares.

Hoja de ruta PRNU + 10:

Meta 7.1, p.VIII "Un seguimiento más sistemático de los esfuerzos de implementación de los PRNU por parte de los Estados -incluyendo los desarrollos legales y políticos y la integración de los derechos humanos en el contexto del papel del Estado como actor económico- combinado con un mayor uso de los sistemas de revisión por pares, ayudará a apoyar una implementación más efectiva y a la rendición de cuentas durante la próxima década y es una parte clave de una estrategia más ambiciosa y coherente para el camino a seguir".⁵

PILAR I - Deber del Estado de proteger: Función regulatoria y de políticas

Principios Rectores involucrados: 1 a 3

Los Estados tienen la responsabilidad de proteger a sus ciudadanos contra la violación de sus derechos humanos. Esto incluye el compromiso de adoptar las medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar abusos cometidos por terceros, incluidas las empresas. Esto significa que los Estados deben asegurarse de que sus leyes y regulaciones son adecuadas para proteger los derechos humanos. Además, deben establecer mecanismos para asegurarse de que los abusos sean investigados y castigados adecuadamente, y asegurarse de que las víctimas obtengan la reparación adecuada por los daños sufridos.

El Estado también debe enunciar claramente que espera que las empresas domiciliadas en su territorio o jurisdicción respeten los derechos humanos.

Por último, los Estados deben hacer cumplir leyes que protejan los derechos humanos de las empresas, asegurar que otras leyes y normas no restrinjan dichos derechos, asesorar a las

⁴ GdT, Orientación para los Planes de Acción Nacionales sobre Empresas y Derechos Humanos, 2016. Disponible en: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance_SP.pdf

⁵ Original en inglés: UNGP 10+ Roadmap, Goal 7.1, p.VIII "More systematic tracking of UNGPs implementation efforts by States – including legal and policy developments and integration of human rights in the context of the State's role as an economic actor – combined with greater use of peer review systems will help support more effective implementation and accountability over the next decade and is a key part of a more ambitious and coherent strategy for the way forward."

empresas sobre cómo respetar los derechos humanos en sus actividades y alentar a las empresas a explicar cómo tienen en cuenta el impacto de sus actividades en los derechos humanos.

Hoja de ruta PRNU +10:

Para todo este apartado, en general, resulta pertinente:

Meta 2.2⁶: “Aprovechar la ola obligatoria y desarrollar una combinación inteligente (de medidas) plena”. Uno de los avances más notables de los últimos diez años es el creciente entendimiento de la necesidad de requisitos legales basados en los PRNU. De cara al futuro, es esencial hacer efectivos los requisitos obligatorios emergentes y desarrollar opciones normativas que funcionen en todos los mercados, al tiempo que se complementen estos esfuerzos con una "combinación inteligente" completa de medidas para fomentar empresas responsables que respeten los derechos humanos. Los PRNU esperan que los Estados "consideren una combinación inteligente de medidas -nacionales e internacionales, obligatorias y voluntarias-", todas ellas necesarias para abordar las lagunas de protección y crear condiciones de igualdad. El impulso de la legislación obligatoria de debida diligencia en derechos humanos proporciona una oportunidad para avanzar hacia una combinación inteligente más efectiva, sin cerrar la puerta a otros instrumentos legales y políticos para abordar los desafíos específicos de los derechos humanos. Adicionalmente, se señalan metas específicas por temáticas.

Instrumentos legales internacionales y regionales⁷

Contexto:

Argentina ha ratificado los instrumentos jurídicos relevantes de derechos humanos y sus respectivos protocolos que cuentan con jerarquía constitucional conforme el art. 75 inc. 22. de la Constitución Nacional. Entre ellos se encuentran: la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; la

⁶ Original en inglés: “Seize the mandatory wave and develop a full smart mix”. One of the most remarkable developments of the last ten years is the growing understanding of the need for legal requirements based on the UNGPs. Going forward, it is essential to make emerging mandatory requirements effective and develop regulatory options that work in all markets, while complementing these efforts with a full “smart mix” of measures to foster responsible business that respect human rights. The UNGPs expect States to “consider a smart mix of measures – national and international, mandatory and voluntary” – all of which are needed to address protection gaps and create level playing fields. The momentum of mandatory human rights due diligence legislation provides an opportunity for moving toward a more effective smart mix, while not foreclosing other legal and policy tools to address specific human rights challenges.

⁷ En el Estudio Técnico para la LNB sobre Empresas y Derechos Humanos en Argentina pp. 20-34.

Convención sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio; la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes; la Convención sobre los Derechos del Niño; Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de Personas; la Convención sobre imprescriptibilidad de los crímenes de guerra y de los crímenes de lesa humanidad; la Convención Interamericana sobre la protección de los derechos humanos de las personas mayores y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

En cuanto a los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de los 82 Convenios y 2 protocolos ratificados por Argentina, 62 están en vigor, 9 han sido denunciados y 10 instrumentos han sido abrogados. Los 10 Convenios OIT sobre derechos fundamentales del trabajo que se encuentran ratificados son⁸: N° 29 sobre el Trabajo Forzoso 1930; N° 87 sobre Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación 1948; N° 98 sobre Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva 1949; N° 100 sobre Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor 1951; N° 105 sobre Abolición del Trabajo Forzoso 1957; N° 111 sobre Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación 1958; N° 138 relativo a la Edad Mínima 1973; N° 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores 1981; N° 182 sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación 1999 y N° 187 sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo 2006.

A más de ello, Argentina adhirió a la Declaración de la OCDE sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales en 1997, de la cual forman parte integral las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales. En el marco de dicho compromiso, estableció un Punto Nacional de Contacto (PNCA) adscrito a la Dirección Nacional de Negociaciones Económicas Multilaterales (DNEMU) del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto, mediante Resolución Ministerial N° 1567 de 2006, actualizada por la Resolución Ministerial N° 17 de 2013. También el Estado adhirió a las recomendaciones del Consejo de la OCDE para la implementación de la Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales de Áreas Afectadas por Conflictos y de Alto Riesgo (2011); la Recomendación del Consejo sobre la Guía de Debida Diligencia para la Participación Significativa de las Partes Interesadas en el Sector Extractivo (2017); la Recomendación del Consejo sobre la Guía OCDE-FAO para Cadenas de Suministro Agrícolas Responsables (2017); la Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables en el Sector Textil y del Calzado (2017); y la Guía de Debida Diligencia de la OCDE para una Conducta Empresarial Responsable (2018).

Por otra parte, el Estado ha enviado comentarios generales durante el proceso de negociación de un instrumento jurídicamente vinculante sobre empresas y derechos humanos

⁸Véase: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102536

sin que se realicen aportes sobre la redacción de los borradores. Tampoco participa activamente en las sesiones de discusión en torno al mismo.

Brechas:

Si bien la adopción del marco normativo internacional de derechos humanos es amplia, Argentina no ratificó los siguientes instrumentos:

- Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia.
- Enmienda al artículo 8 de la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial.
- Convenio de gobernanza N° 122 y 32 convenios técnicos de la OIT, entre ellos el 183 sobre protección de la maternidad.
- Convenio Marco de la Organización Mundial de la Salud para el Control del Tabaco.

Sobre este último la Defensoría del Pueblo de la Nación instó a la ratificación del convenio a través de la Resolución DPN N° 74/18.

Por otro lado, Argentina ha recibido observaciones o recomendaciones por los órganos de tratados y por los mecanismos extraconvencionales del Sistema Universal para prevenir violaciones de derechos humanos por parte de las empresas domiciliadas en su territorio, sobre las que no ha dado respuesta: en materia de niñas, niños y adolescentes; sobre combustibles fósiles; sobre las dificultades de acceso al agua de las comunidades indígenas, acceso que se ve además dificultado por la falta de titularización de sus tierras; y las actividades de las empresas que explotan recursos naturales y sobre la falta de ratificación del Convenio Marco para el Control del Tabaco.⁹

Recomendación:

Esta INDH considera que deben realizarse todos los esfuerzos posibles para que se ratifiquen los instrumentos internacionales reseñados, así como establecer un plan de seguimiento e implementación de las recomendaciones formuladas por los Órganos de Tratados y demás mecanismos extraconvencionales del Sistema Universal de DDHH en lo referido a las actividades empresariales, con especial foco en los derechos de las poblaciones históricamente vulneradas, identificando instituciones responsables para realizar el seguimiento e informes de avance accesibles para el público.

Leyes nacionales y políticas públicas¹⁰

Contexto:

⁹Sobre cada una de las recomendaciones efectuadas por los distintos Comités a Argentina ver el Estudio Técnico pp. 31-32.

¹⁰ En el Estudio Técnico para la LNB sobre Empresas y Derechos Humanos en Argentina pp. 34-49.

No cabe duda que las empresas que operan en el territorio argentino o bajo su jurisdicción se encuentran obligadas a respetar los derechos humanos. Al incorporar los tratados de derechos humanos en la normativa argentina, las obliga a un nivel local: existen disposiciones constitucionales y leyes que regulan el respeto a los derechos humanos en distintos ámbitos. En particular, en relación con la igualdad y no discriminación, el derecho laboral, la protección del ambiente, los derechos de personas consumidoras, de niñas, niños y adolescentes, de mujeres, pueblos indígenas, de la protección de la tierra y el agua, la tecnología, la protección de datos personales y políticas anticorrupción, entre otros.

En cuanto a normas para promover y/o garantizar que las empresas respeten los derechos humanos de las mujeres y la diversidad sexual, en particular, Argentina ratificó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y el Convenio N°190 de la OIT. Además, el Estado firmó el Compromiso de Buenos Aires, aprobado en la XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, por el cual los países se comprometen a implementar políticas y sistemas integrales de cuidados desde las perspectivas de género, interseccionalidad, interculturalidad y derechos humanos y su adhesión a los Principios de Yogyakarta. Sumado a ello, además existe el proyecto de ley “Cuidar en Igualdad” cuyo objetivo es la creación de un Sistema Integral de Políticas de Cuidados de Argentina.

A nivel de políticas públicas¹¹, se encuentra en proceso de construcción el Plan Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos. A pesar de no contar con un Plan ni con estructuras para la Conducta Empresarial Responsable (CER), se han logrado algunos avances relacionados con la agenda, como el Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023 y el Plan Nacional de Adaptación y Mitigación al Cambio Climático. Igualmente, hay programas como el Programa de Promoción de Derechos, el Programa de Protección de Derechos y el Programa de Infraestructura de Cuidado. Finalmente, si bien el Estado ha elaborado diversas guías que abordan temas de Empresas y Derechos Humanos, ello no implica la inclusión de menciones o del enfoque propio de los PRNU, las LDEM o la Declaración EMN.

Hoja de ruta PRNU +10:

Meta 1.4¹² “Garantizar la coherencia y la alineación en la elaboración de estándares”: Una importante contribución aportada por los PRNU es el concepto

¹¹ Se hace referencia a esas políticas públicas dado que reflejan un avance en abordar la agenda desde la perspectiva de los PRNU o la CER. Ver Estudio Técnico para la LNB sobre Empresas y Derechos Humanos en Argentina pp. 35-36.

¹² Original en inglés: Goal 1.4 "Ensure coherence and alignment in standards development" A major contribution provided by the UNGPs is the concept of human rights due diligence, which requires businesses to identify, prevent and mitigate their adverse impacts and to account for how they address them. This normative clarification is the foundation of the business responsibility to respect human rights. To support coherence and effectiveness of efforts that leverage the role of business in addressing global challenges, including through ensuring consistent expectations to business and more level playing fields, it is critical to build on the common understanding and conceptual clarity provided by the UNGPs. In short, this means preserving alignment between the UNGPs and standards that already integrate them, such as the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, and ensuring

de debida diligencia en materia de derechos humanos, que exige a las empresas identificar, prevenir y mitigar sus impactos adversos y dar cuenta de cómo los abordan. Esta aclaración normativa es la base de la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos. Para apoyar la coherencia y eficacia de los esfuerzos que aprovechan el papel de los negocios para abordar los desafíos mundiales, incluida la garantía de expectativas consistentes para los negocios y un campo de juego más nivelado, es fundamental basarse en el entendimiento común y la claridad conceptual proporcionada por los PRNU. En resumen, significa preservar la alineación entre los PRNU y los estándares que ya los integran, como las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE, y garantizar coherencia y alineación en el desarrollo de nuevas normas. Se trata de una cuestión fundamental para garantizar coherencia en la multitud de medidas vinculantes (normativas) y no vinculantes necesarias para ayudar a operativizar estos estándares e impulsar su práctica.

Brechas:

El Estado nacional no cuenta con una estructura administrativa (Ministerio, Secretaría, Dirección) a cargo de la implementación de los PRNU con capacidad para articular de forma interministerial y ser promotora de la CER. Las políticas públicas no incorporan el enfoque de iniciativas o instrumentos específicos sobre impactos diferenciados del sector privado en niñas, niños y adolescentes.

Tampoco se cuenta con normas dirigidas a empresas bajo el marco de los PRNU que contemplen la protección de los derechos de niñas, niños y adolescentes. Si bien no se incorpora el enfoque de iniciativas o instrumentos específicos para el sector privado sobre impactos diferenciados en niñas, niños y adolescentes, se ha reglamentado la Ley Mica Ortega haciendo referencia a la Observación General N° 25 del Comité de derechos del Niño.

De igual manera no hay normas que implementen el marco de los PRNU dirigidas a empresas que contemplen específicamente la protección de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad, los pueblos indígenas, las personas migrantes, los afrodescendientes, los adultos mayores, las personas LGBTIQ+.

Recomendación:

Esta Defensoría considera que el Estado debería contar con una Dirección, Subsecretaría o Secretaría que promueva la Conducta Empresarial Responsable. Esta debería incluir la implementación de los PRNU y una articulación con todos los Ministerios. Además, las políticas

coherence and alignment in further standards developments. This is a key foundational issue for ensuring coherence in the multitude of both binding (regulatory) and non-binding measures needed to help operationalize standards and drive practice

públicas deberían contemplar de forma específica los impactos diferenciados del sector privado sobre niñas, niños y adolescentes y otros grupos en situación de vulnerabilidad enunciados en las brechas.

Debida Diligencia¹³

Contexto:

La debida diligencia es el proceso a través del cual las empresas deben identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas sobre cómo abordan sus impactos en los derechos humanos.

Como se mencionó anteriormente, las empresas se encuentran obligadas a respetar los derechos humanos. Se debe mencionar que todas las personas, incluidas las jurídicas, se ven alcanzadas por el deber general de no dañar, descrito en el artículo 19 de la Constitución Nacional, y los deberes de prevención y precaución también incluidos en el texto constitucional y en el Código Civil y Comercial.

Hoja de ruta PRNU +10

Meta 1.4 “Garantizar la coherencia y la alineación en la elaboración de estándares”

Brechas:

Pese a lo señalado, no existe una obligación en el ordenamiento jurídico argentino que imponga de manera general a las empresas, tanto las constituidas en el país o en el extranjero y que operan en el territorio o la jurisdicción nacional, el cumplimiento de obligaciones de debida diligencia en los términos de los PRNU, la Declaración EMN y las LDEM para las empresas, incluidas las subsidiarias y cadenas de suministro, en materia de derechos humanos, laborales y ambientales.

Tampoco existe la obligación para que las empresas observen la debida diligencia con relación a los impactos diferenciados sobre los derechos de las niñas, niños y adolescentes; mujeres, comunidades indígenas, personas migrantes y refugiadas, afrodescendientes, adultos mayores, personas LGBTIQ+, personas con discapacidad y otros grupos en situación de vulnerabilidad.

Recomendación:

La DPN considera que debería promoverse la adopción de procesos de debida diligencia en los términos de los PRNU, la Declaración EMN y las LDEM con identificación de impactos diferenciados en los derechos de niñas, niños, adolescentes, mujeres y diversidades como

¹³ En el Estudio Técnico para la LNB sobre Empresas y Derechos Humanos en Argentina pp. 49-60.

también de personas con discapacidad, pueblos indígenas, personas migrantes, afrodescendientes y adultos mayores.

Estructura societaria y gobernanza¹⁴

Contexto:

En el ámbito societario, el Estado ha implementado diversas acciones para promover el cumplimiento de una conducta empresarial responsable y la debida diligencia en derechos humanos por parte de las empresas establecidas en el país. En 1997, el país ratificó la Declaración Internacional sobre Inversiones Extranjeras y Empresas Multinacionales de la OCDE, que contiene las Líneas Directrices sobre Empresas Multinacionales. Estas han sido actualizadas a partir de la aprobación de los Principios Rectores, e incluyen la debida diligencia y recomendaciones en materia de derechos humanos.

En lo que respecta a políticas públicas existen las relativas a transparencia e integridad que son desarrolladas por la Oficina Anticorrupción.

Por su parte, la Inspección General de Justicia (IGJ) exige la presentación de un plan de inversión en el que no es necesario detallar la implementación de procesos de debida diligencia o de gestión de riesgos en derechos humanos.

Se han adoptado disposiciones y regulaciones aplicables a áreas específicas para abordar los impactos negativos en las personas trabajadoras, el ambiente, el cohecho y las personas consumidoras o el gobierno corporativo. Esas disposiciones responden al estudio de los riesgos ambientales, sociales y de gobierno corporativo, los cuales están alineados con los marcos de inversión y, en ocasiones, permiten identificar preocupaciones por los derechos humanos en sus estructuras y matrices de evaluación.

El Estado también ha implementado medidas y/o políticas encaminadas a apoyar la presentación de informes por parte de las empresas, como el Registro de Integridad y Transparencia, aunque este sea un registro voluntario. Dentro del ámbito de la Comisión Nacional de Valores como de la IGJ se han adoptado medidas para promover la equidad de género dentro de la estructura corporativa.

Hoja de ruta PRNU +10

Meta 6.1¹⁵ “Aprovechar el impulso ASG (Criterios para gestionar los riesgos Ambientales, Sociales y de Gobierno Corporativo que tienen en cuenta las

¹⁴ En el Estudio Técnico para la LNB sobre Empresas y Derechos Humanos en Argentina pp. 61-76.

¹⁵ Original en inglés: Goal 6.1 “Seize financial sector ESG momentum and align the S in ESG with the UNGPs” Addressing the role of business is essential to tackling key global challenges. Addressing the role of the financial sector is equally critical, given its role in fuelling economies and the behaviour of companies within them. Investors and other financial sector actors are expected to respect human rights by knowing the risks to people connected with their investment activities and showing how they take action to manage those risks. Engaging stakeholders in this process is essential. Progress in how financial sector actors implement their responsibility will also be a key

empresas en sus estrategias de negocios y en la cadena de suministros) en el sector financiero y alinear la S con los PRNU” Abordar el papel de las empresas es esencial para hacer frente a los principales retos mundiales. Abordar el papel del sector financiero es igualmente crítico, dado su papel en el impulso de las economías y el comportamiento de las empresas dentro de ellas. Se espera que los inversores y otros agentes del sector financiero respeten los derechos humanos conociendo los riesgos para las personas relacionados con sus actividades de inversión y mostrando cómo toman medidas para gestionar esos riesgos. Es esencial implicar a las partes interesadas en este proceso. Los avances en la forma en que los agentes del sector financiero asumen su responsabilidad también serán un medio clave para acelerar y ampliar el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas en general. El creciente impulso ASG brinda la oportunidad de avanzar más rápidamente. Sin embargo, para garantizar que este desarrollo ayude a impulsar mejores prácticas empresariales que conduzcan a resultados positivos para las personas y el ambiente, es necesario generalizar la comprensión de que los PRNU proporcionan el contenido básico de la S en ASG, y que los PRNU también son relevantes en todas las consideraciones ASG.

Brechas:

Las normas del derecho societario en materia de extensión de la responsabilidad tienen un alcance acotado y no admiten extender la responsabilidad a la matriz por la actividad de su subsidiaria ante vulneraciones o violaciones a los derechos humanos.

No existe una obligación sobre las empresas, sean estas públicas o privadas, de informar o hacer públicos los impactos sobre los derechos de niñas, niños y adolescentes como de otros grupos en situación de vulnerabilidad, como por ejemplo los pueblos indígenas, las mujeres, las personas con discapacidad, entre otros.

Argentina no cuenta con disposiciones generales establecidas en el ámbito de los diferentes organismos de control y fiscalización de la actividad de las empresas, como la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) e IGJ, destinadas a promover la CER o la debida diligencia en derechos humanos.

Las oficinas de las jurisdicciones provinciales encargadas de la inscripción y control de la actividad de las empresas no están alcanzadas por las disposiciones nacionales resultando

means to speed and scale up business respect for human rights overall. Growing ESG momentum provides an opportunity for faster progress. However, to ensure that this development helps drive better business practices that lead to positive outcomes for people and environment, there is a need to mainstream the understanding that the UNGPs provide the core content of the S in ESG, while the UNGPs are also relevant across ESG considerations.

necesario asegurar la coordinación o la reproducción de las normas y/o resoluciones nacionales para su aplicación en los territorios provinciales.

Las políticas desplegadas desde el ámbito de la Oficina Anticorrupción se limitan a promover la transparencia e integridad de las entidades y empresas públicas y privadas sin que exista la obligación, al menos para las empresas públicas, de reportar o divulgar impactos en derechos humanos. Los datos contenidos en el registro no son accesibles por el público ni por las organizaciones de la sociedad civil.

Con relación a informes financieros, registros, requisitos de junta corporativa, dirección y requisitos de intercambio en la bolsa de valores, el Estado no adoptó políticas públicas ni normativa específica destinadas a abordar los impactos negativos sobre los derechos humanos, los derechos fundamentales del trabajo, el ambiente, el cohecho, los consumidores y las consumidoras y el gobierno corporativo. En ese sentido, las políticas y normas adoptadas por las agencias y comisiones reseñadas no aparecen alineadas en sus fundamentos con el enfoque de derechos humanos y empresas ni con los procesos de debida diligencia del marco de referencia.

Recomendación:

Esta INDH considera que deberían dictarse las normas específicas para que desde la AFIP y la IGJ se promueva la Conducta Empresarial Responsable como también procesos de debida diligencia en derechos humanos.

De igual manera debería establecerse la obligación, al menos para las empresas estatales, de reportar, presentar informes o divulgar impactos a derechos humanos, laborales, ambientales, en niñas, niños y adolescentes, mujeres y diversidades como también de otros grupos en situación de vulnerabilidad, y reportar las medidas adoptadas y sus resultados. Finalmente, las políticas de integridad y transparencia deberían integrar la debida diligencia en derechos humanos promovida por los PRNU.

Trabajo¹⁶

Contexto:

El Estado adoptó normas y políticas que promueven y protegen los derechos fundamentales del trabajo y de las personas trabajadoras por parte de las empresas. En su gran mayoría se encuentran en línea con los convenios de la OIT y contemplan a distintos grupos en situación de vulnerabilidad. Asimismo, Argentina regula de forma independiente ciertas actividades, como ser el régimen de trabajo agrario.

También se cuenta con políticas que promueven y protegen los derechos de las personas trabajadoras por parte de las empresas, con normativa específica dirigida a grupos en

¹⁶ En el Estudio Técnico para la LNB sobre Empresas y Derechos Humanos en Argentina pp. 77-140.

situación de vulnerabilidad como por ejemplo mujeres y diversidades y personas con discapacidad. Entre ellos se encuentran: Plan Nacional de Discapacidad, Programa de Inserción Laboral; Puente al Empleo; Acciones de Entrenamiento para el Trabajo; Programa de Trabajo Autogestionado; Programa Empleo Independiente; Programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo; el Programa Nacional Igualar; Entramados Productivos Locales; Programa Buena Cosecha y el Programa Fomentar Empleo.

Según los Estudios Generales de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, las normas y/o políticas de nuestro país están en línea con los convenios OIT y contemplan a los distintos grupos en situación de vulnerabilidad sin perjuicio de establecer discrepancias entre la regulación y su efectiva aplicación.

En cuanto a los sistemas con los que cuenta el Estado para realizar el seguimiento y monitoreo de la implementación de las políticas públicas reseñadas, es el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social quien, en el marco de la competencia federal, puede efectuar verificaciones de las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.

Además de ello, se encuentra vigente el Plan Nacional de Regularización del Trabajo cuya base es el Pacto Federal de Trabajo, el Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social y distintos convenios que se celebraron con los gobiernos provinciales. La ejecución es compartida por el Ministerio de Trabajo, la AFIP y las autoridades laborales de los gobiernos provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, con intervención del Consejo Federal del Trabajo.

Brechas:

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT señaló que los principales sistemas de protección social no cubren a los trabajadores y trabajadoras informales y con relación al estado de cumplimiento del Convenio sobre igualdad de remuneración, la Comisión tomó nota de las observaciones de la CTA Autónoma en las que se indica que el país no tiene una política que tienda a abordar la desigualdades salariales entre hombres y mujeres y se destaca que la brecha salarial asciende al 35 % en el sector informal.

En los aportes realizados por el sector sindical a nivel nacional se pone de resalto la necesidad de garantizar que la protección de los derechos laborales incluya las dimensiones del derecho individual y colectivo del trabajo. Asimismo, y sobre las inequidades de género en el mundo del trabajo, se señala que la participación de mujeres en el mercado de trabajo argentino -ocupadas o buscando empleo- muestra una brecha estructural, puesto que 5 de cada 10 mujeres participa del mercado laboral, mientras los varones lo hacen en 7 cada 10. Asimismo, indican que persiste la desigualdad en la calidad del trabajo: en 2021 la informalidad laboral era de 4,5 puntos porcentuales mayor en las mujeres que en los varones.

El Comité CEDAW, en las Observaciones finales sobre el séptimo informe periódico de la Argentina realizó varias recomendaciones vinculadas con la desigualdad salarial por razón de género, por la situación laboral de las mujeres migrantes en el sector informal de la economía, en tanto que el Comité de Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares se expresó en sus Observaciones Finales en el segundo informe periódico de la Argentina sobre las condiciones laborales de personas migrantes y las dificultades para acceder al sistema de seguridad social.

A pesar de los programas y esfuerzos existentes, es alto el porcentaje de trabajadores y trabajadoras informales, incluyendo el trabajo de personas migrantes. Los principales sistemas de protección social no los cubren. Asimismo, persiste la brecha salarial por razón de género.

Con relación al trabajo forzoso son insuficientes las capacidades de inspección y fiscalización.

Recomendación:

Se deberían reforzar y coordinar las inspecciones y fiscalizaciones (tanto en lo que refiere a la competencia nacional como la provincial) para detectar situaciones de trabajo forzoso como de trabajo informal. Asimismo, deberían adoptarse medidas para reducir de manera efectiva la brecha salarial por razones de género.

Trabajo infantil:

El Estado ha adoptado normas y políticas que prohíben el trabajo infantil, incluyendo las peores formas de trabajo infantil, a través de tratados y acuerdos internacionales y leyes nacionales.

A nivel de políticas públicas, Argentina cuenta con el Plan Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente 2018-2022, ejecutado por la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CONAETI). La CONAETI está presidida por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y cuenta con la participación interministerial, intersectorial, tripartita y de asesores de la OIT y UNICEF. La fiscalización del Plan es llevada a cabo por la administración nacional y provincial. Además, existen otros planes relacionados con la erradicación del trabajo infantil y la protección del trabajo adolescente, como el Plan Nacional Primera Infancia y el Programa Buena Cosecha.

Otra iniciativa vigente es la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil, una plataforma de diálogo entre el sector público y privado, con el objetivo de luchar contra el trabajo infantil y proteger a los trabajadores adolescentes. Esta red recibe apoyo técnico de CONAETI, así como el asesoramiento de UNICEF y OIT, y promueve programas, planes y proyectos dirigidos a prevenir y erradicar el trabajo infantil, así como la difusión de la problemática. También, ofrece formación y asistencia técnica para abordar el tema en la cadena de valor.

La educación obligatoria constituye también una herramienta más para erradicar el trabajo infantil, así es que el Estado adoptó normas y políticas que establecen una edad de finalización de la educación obligatoria; no obstante, ello, no coincide con la edad mínima de admisión al empleo que se establece a los 16 años salvo excepciones particulares. Toda actividad laboral por debajo de esta edad está prohibida y penalizada. Entre los 16 y los 18 años de edad se da lugar al trabajo adolescente, siempre y cuando no sean tareas penosas, peligrosas o insalubres.

A través de la *Encuesta de Actividades de Niños, Niñas y Adolescentes 2016-2017* realizada por el INDEC se revelaron, entre otras cuestiones, los sectores con riesgos más elevados de trabajo infantil, diferenciándolos también por género.

Brechas:

En Argentina hay un 10% de trabajo infantil. Existe una deficiente articulación entre las instancias de los casos detectados. En cuanto a estadística oficial, no se cuentan con datos actualizados, puesto que la encuesta fue realizada en 2016/2017 y la anterior se efectuó en 2004.

Ni la ley sobre prohibición de trabajo infantil y protección de trabajo adolescente ni su reglamentación exigen expresamente, para adolescentes entre 16 y 18 años, el requisito de cumplimentar con la educación obligatoria como sí lo hacen las leyes de trabajo agrario y de servicio doméstico.

Con relación al sector privado, el Estado no adoptó normas y/o políticas que establezcan la obligatoriedad y/o incentivo para que las empresas cuenten con mecanismos que les permitan garantizar la ausencia de trabajo infantil en sus cadenas de suministros y comercialización a nivel nacional e internacional.

En 2019, UNICEF publicó un estudio cuantitativo realizado sobre prácticas y políticas empresariales: "Sector privado y los derechos de niñas, niños y adolescentes en la Argentina", del cual surge que sólo un 15% de las empresas desarrolla programas de apoyo escolar (a través de útiles, materiales, prima por hijo, apoyo económico, entre otros) para hijas e hijos de sus empleadas y empleados; y un 35% ofrece oportunidades laborales a jóvenes en situación de vulnerabilidad (jóvenes que egresan de hogares, jóvenes con discapacidad, en situación de pobreza u otros). De las empresas que brindan oportunidades laborales, la mitad incluye estímulos para incentivar a que continúen con sus estudios.

A partir de una serie de indicadores que permitieron clasificar a las empresas en alto, medio y bajo compromiso, el estudio mencionado reveló que un 60% de las de nivel bajo tenían desconocimiento de la ley de prohibición del trabajo Infantil y protección del trabajo adolescente. Inclusive entre las empresas de alto compromiso hay un 23% que desconoce en detalle la ley y un 18% que considera que no es posible aplicarla. En este sentido, un 14% de las empresas de alto compromiso tiene en los contratos con sus proveedores cláusulas relacionadas con la prohibición del trabajo infantil que no existen en ninguna de las empresas

de medio o bajo compromiso. Las empresas de alto compromiso tienen, en su gran mayoría (72%), iniciativas que les permiten brindar oportunidades laborales a jóvenes en situación de vulnerabilidad y además un 42% lo acompaña con incentivos o estímulos para que las/os jóvenes continúen con sus estudios.

Recomendación:

Tendría que realizarse una nueva encuesta de Actividades de Niños, Niñas y Adolescentes, teniendo en consideración que la situación de pobreza se ha incrementado considerablemente. Sus resultados podrían constituir un diagnóstico para un nuevo Plan y ser utilizados como evaluación del vigente.

Si bien los programas vigentes lograron disminuir la tasa de trabajo infantil se requieren esfuerzos conjuntos (estado, empresas y sindicatos) para erradicarla. Deberían también establecerse mecanismos de fiscalización más activos y efectivos en las cadenas de suministros de aquellos sectores donde existe evidencia y/o sospecha de existencia de trabajo infantil.

Políticas de cuidado

Contexto:

En cuanto a las políticas de cuidado existen normas y/o políticas que contemplan licencias por enfermedad, licencias por nacimiento de hijo/a, actos/reuniones escolares, horas de promoción de la lactancia, etc.

Asimismo, desde el Poder Ejecutivo fue enviado al Honorable Congreso de la Nación el proyecto de ley "Cuidar en Igualdad" que propone la creación de un sistema integral de políticas de cuidado en Argentina. En lo que refiere a políticas públicas se creó la Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado.

Brechas:

Argentina no ratificó el Convenio 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad.

El reconocimiento de licencias, su tiempo de duración, alcances y derechos que permanecen durante el período de las mismas varía de acuerdo a la legislación que se trate. Se replica la existencia de carga de cuidados en mujeres y un sesgo en cuanto al reconocimiento a las diversidades y disidencias. En los casos en donde se prevén licencias por paternidad son de pocos días. Asimismo, la Ley de Contrato de Trabajo no hace referencia a licencias por adopción, sobre adaptación escolar, por cuidados parentales en casos de enfermedad, por partos múltiples, por tratamientos de técnicas de reproducción humana asistida, ni las especificidades que puede requerir la maternidad/paternidad en diversidades y disidencias.

No existe obligación para que las empresas garanticen un espacio de la promoción de la lactancia generando una contradicción con la Ley que promociona la lactancia materna exclusiva hasta los seis meses y complementaria hasta los dos años. Esta recomendación de salud pública no coincide con las licencias por maternidad vigentes.

Las empresas sí tienen la obligación de contar con espacio de cuidados, sin embargo, sólo se garantiza en empresas que cuenten con la presencia de 100 personas trabajadoras.

En la publicación de UNICEF citada anteriormente, se advierte sobre la ausencia de lactarios en las empresas. Hay lactarios en 1 de cada 10 empresas de alto y medio compromiso.

Recomendación:

Sería importante que Argentina ratifique el Convenio 183 de la OIT como también que se impulse el proyecto de ley "Cuidar en Igualdad" atento que lo que propone es un nuevo sistema integral de cuidados.

Violencias por motivos de género en contexto laboral:

El Estado adoptó normas y políticas para la promoción de la existencia en las empresas de protocolos por motivos de género, siendo una de las últimas normas la Ley N° 27.580 que ratifica el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso laboral. Asimismo, cuenta con políticas públicas como el Programa Erradicación de las Violencias y el Acoso Laboral en el Sector Cooperativo - COOP 190, dirigido a cooperativas, federaciones y confederaciones de cooperativas y a mutuales y el Programa Qualitas 190 que está destinado a organizaciones empleadoras que requieran formar a sus integrantes en esta temática. En cuanto a las licencias, a través del Plan Nacional de Acción contra las violencias por motivos de géneros en su eje 5, se propone como meta: "Acompañar y promover la incorporación de licencias por violencias de género en el sector privado".

En distintos Ministerios y agencias públicas se desarrollaron guías o herramientas para el desarrollo de protocolos sobre violencia de género en el ámbito laboral.

Desde el sector sindical se indica que la aprobación del Convenio 190 de la OIT se presenta como una oportunidad para el Estado en el sentido de los avances que las políticas pueden significar como contribución a la existencia de lugares de trabajo más inclusivos y a la erradicación de la violencia y el acoso en los ámbitos laborales. En línea con ello, reclaman "la elaboración tripartita de una norma para la aplicación integral del Convenio 190 podría contribuir a una mayor coherencia del sistema legal nacional y las políticas en desarrollo sobre la temática".

Brechas:

Hasta la fecha no se han adoptado normas y/o políticas que establezcan la obligatoriedad de las empresas de contar con un protocolo por motivo de violencias de género.

No resulta obligatorio para las empresas contar con un protocolo por motivos de género en contexto laboral ni se cuenta con normas que contemplen licencias para víctimas de violencia de género.

No existe una norma que unifique el derecho de toda persona trabajadora al goce de licencias por motivos de violencia de género.

El hecho de no ser obligatorio para las empresas contar con un protocolo por motivo de violencias de género hace que abunden procesos voluntarios que resultan heterogéneos en cuanto al ámbito de protección. Los protocolos existentes tienden a incluir violencias acontecidas en el entorno laboral y no las que ocurren por fuera del mismo.

Recomendación

La adopción del Convenio N° 190 de la OIT y su Recomendación N° 206 resulta una oportunidad para revisar, a través del diálogo social, los estándares de protección contra la violencia laboral ya presentes en la norma interna, y para replantear la necesidad de profundizar las acciones que sean necesarias para garantizar ambientes de trabajo que estén libres de violencia y acoso.

Seguridad y salud en el trabajo¹⁷

Contexto:

El Estado ha adoptado normas y/o políticas en materia de salud y seguridad que aseguran el respeto a la salud física y mental de las personas trabajadoras y quien vela por su cumplimiento es la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT). Sin embargo, la integración de la CyMAT, dependerá de la voluntad de cada dependencia de la Administración Pública Nacional.

Por otra parte, la mayoría de la normativa en esta materia tiene como autoridad de aplicación al Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (MTEySS) quien articula con la Superintendencia de Riesgo del Trabajo (SRT), pero no lo hace con el Ministerio de Salud (MSAL), encargado de velar por la salud en todos los ámbitos.

En lo que respecta a las normas que garanticen entornos laborales saludables (ambientes libres de humo, de consumo de alcohol, promoción de la alimentación saludable y de la actividad física), la Superintendencia de Riesgos del Trabajo monitorea el cumplimiento e implementación de esas normas.

Brechas:

¹⁷ En el Estudio Técnico para la LNB sobre Empresas y Derechos Humanos en Argentina pp. 193-207.

La República Argentina no ha ratificado el Convenio 161 de la OIT sobre los servicios de salud en el trabajo.

No se observa una articulación suficiente entre el MTEySS –autoridad de aplicación de las normas y políticas – con el MSAL – cartera encargada de la protección de la salud en todas sus formas – en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Las capacitaciones a quienes deben hacer cumplir las normas sobre derechos laborales en el contexto de salud ocupacional y seguridad social, son de carácter voluntario y no presentan incentivos para su realización.

No surge con claridad ni de la norma sobre Promoción de la Alimentación Saludable ni de su decreto reglamentario la necesidad de garantizar que los comedores laborales deben priorizar la compra de los alimentos y bebidas analcohólicas que no cuenten con sellos de advertencia.

No se hallaron informes de cumplimiento sobre los estándares de salud en contexto laboral como tampoco mecanismos de denuncias, salvo en el caso de tabaco en donde existe un sitio web como espacio de denuncia. Respecto a la promoción de la actividad física, la Ley N° 27.197 (2015) aún no fue reglamentada.

Recomendación:

Sería recomendable que exista una mayor articulación entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y el Ministerio de Salud, como también que se ratifique el Convenio 161 de la OIT.

Ambiente y territorio¹⁸

Contexto:

Argentina, en su Constitución Nacional, protege el derecho a gozar de un “ambiente sano, equilibrado, apto para el desarrollo humano y para que las actividades productivas satisfagan las necesidades presentes sin comprometer las de las generaciones futuras; y tienen el deber de preservarlo” (art. 41 CN). En el plano internacional, ha ratificado diversos instrumentos jurídicos y a nivel doméstico establece obligaciones generales en una ley marco, la Ley General del Ambiente y en leyes de presupuestos mínimos.¹⁹ En cuanto a las políticas públicas destaca el Plan Nacional de Adaptación y Mitigación al Cambio Climático al 2030, que contiene 4 enfoques transversales: Género y Diversidades, gestión integral del riesgo, salud, y transición laboral justa. Además, existen proyectos y programas específicos (de productos forestales no madereros, de conservación inclusiva, de promoción y conservación y uso sostenible de la biodiversidad en agroecosistemas, entre otros).

¹⁸ En el Estudio Técnico para la LNB sobre Empresas y Derechos Humanos en Argentina pp. 141-178.

¹⁹ La normativa y políticas públicas existentes se recogen en el apartado Ambiente del Estudio Técnico.

A través de U-report, más de 800 adolescentes expresaron que el cambio climático y el ambiente son los temas que más les preocupan, que las empresas deberían tener en cuenta (38%) y que deberían ser una prioridad para el Estado (32%). Además, el 41% dijo que tiene en cuenta si las empresas cuidan el ambiente, entre otras razones, para comprar un producto o adquirir un servicio y el 12% señaló esta causa como la principal para decidir.

Con relación al territorio que tradicionalmente ocupan las comunidades indígenas, en 2006, a través de la Ley N° 26.160, se declaró la emergencia en materia de posesión y propiedad a las comunidades cuya personería jurídica haya sido inscripta en el Registro Nacional de Comunidades Indígenas u organismo provincial competente o aquellas preexistentes, por el término de cuatro años. Esta norma se sancionó en el marco del art. 75 inc. 17 de la CN que reconoce, entre otros aspectos, la preexistencia étnica y cultural de los pueblos indígenas argentinos, la personería jurídica de las comunidades y la posesión y propiedad comunitaria de las tierras que tradicionalmente ocupan. Asimismo, la sanción va en línea con lo dispuesto por el art. 14.2 del Convenio 169 de la OIT el cual prevé que “Los gobiernos deberán tomar las medidas que sean necesarias para determinar las tierras que los pueblos interesados ocupan tradicionalmente...”.

El Instituto Nacional de Asuntos Indígenas es quien debe realizar el relevamiento técnico-jurídico-catastral de la situación dominial de las tierras ocupadas por las comunidades registradas en el Registro Nacional de Comunidades Indígenas y/u organismos provinciales competentes.

Atento el vencimiento del plazo originalmente establecido en la ley y la demora permanente en concluir los relevamientos se establecieron sistemáticas prórrogas a la Ley N° 26.160, siendo la última la establecida por el Decreto N° 805/21. A través de esta última norma se prorrogó la emergencia en materia de posesión y propiedad de las tierras que tradicionalmente ocupan las comunidades indígenas originarias del país hasta el 23 de noviembre de 2025 y se suspendieron por el mismo plazo la ejecución de sentencias, actos procesales o administrativos, cuyo objeto sea el desalojo o desocupación de las tierras tradicionalmente ocupadas. Ello, ante la incertidumbre a la que se encuentran sometidas gran número de comunidades indígenas ante los procesos judiciales y extrajudiciales de desalojos latentes, lo que puede poner en riesgo su identidad cultural y la existencia misma de la comunidad.

Hoja de ruta PRNU +10

Meta 1.1:²⁰ "Respetar a las personas y al planeta, previniendo y abordando los impactos adversos en todas las actividades empresariales y cadenas de valor, es

²⁰ Original en inglés: UNGP 10+ Roadmap, Goal 1.1, p.5: “Respecting people and the planet, by preventing and addressing adverse impacts across business activities and value chains, is the most significant contribution most businesses can make toward sustainable development. [...] The Human Rights Council’s recognition of the human right to a clean, healthy and sustainable environment – citing the UNGPs – is but the latest global articulation of how climate change, the environment and human well-being are inextricably linked.”

la contribución más significativa que la mayoría de las empresas pueden hacer al desarrollo sostenible. [...] El reconocimiento por parte del Consejo de Derechos Humanos del derecho humano a un ambiente limpio, saludable y sostenible - citando los PRNU- no es sino la última articulación global de cómo el cambio climático, el ambiente y el bienestar humano están interdependientemente vinculados”,

Meta 2.2 “Aprovechar la ola obligatoria y desarrollar una combinación inteligente (de medidas) plena”.

Meta 6 (aprovechar la ola obligatoria y desarrollar un “smart mix”).

Brechas:

A nivel normativo, no se ha sancionado la norma de ordenamiento ambiental del territorio (OAT) que la Ley General del Ambiente fija como instrumento de política y gestión ambiental para orientar la planificación y el uso del territorio de modo sostenible. También puede observarse la ausencia de una norma de presupuestos mínimos que regule el procedimiento de Evaluación de Impacto Ambiental (EAE) prevista en el Régimen de Presupuestos Mínimos de Preservación de los Glaciares y en el Acuerdo de Escazú.

En el ámbito penal, no existen, dentro del Código Penal, delitos ambientales debidamente tipificados. Se ha señalado que las disposiciones penales son fragmentadas y específicamente aplicable a ciertas categorías o tipos de conductas, como las reglamentadas en la Ley de Residuos Peligrosos. Se han presentado numerosos proyectos de ley para incorporar conductas tipificadas como delitos ambientales autónomos al Código Penal, sin tratamiento. El Estado tampoco cuenta con herramientas de política criminal que permitan juzgar y sancionar a quienes resulten responsables de problemáticas como la pesca ilegal, la caza de especies silvestres amenazadas, la deforestación, los incendios, el uso indebido de agroquímicos y la destrucción de ecosistemas diversos.

Se debe la adecuación de normas internas a través de una Ley de Presupuestos Mínimos para la Preservación de la Diversidad Biológica, en sintonía con las disposiciones del Convenio sobre la Diversidad Biológica ratificado por Argentina.

A nivel de fiscalización del cumplimiento de normas resultan insuficientes las medidas adoptadas. En particular, de las vinculadas al uso de agroquímicos y de la gestión de recursos hídricos. Se aclara que en materia de fiscalización también resultan responsables las jurisdicciones provinciales y las municipales.

A 17 años de la sanción de la Ley N° 26.160 y las continuas prórrogas a la misma, se revela que los procesos de relevamiento técnico-jurídico-catastral de la situación dominial de las

tierras ocupadas por las comunidades registradas en el Registro Nacional de Comunidades Indígenas y/u organismos provinciales competentes, están excesivamente demorados.

Recomendación:

Sobre este tema deberían arbitrarse las medidas para que se promueva una norma de presupuestos mínimos sobre ordenamiento ambiental del territorio con enfoque en derechos humanos y perspectiva de género. Además, debería dictarse una norma de presupuestos mínimos que regule el procedimiento de Evaluación de Impacto Ambiental previsto en la Ley General del Ambiente, el Régimen de presupuestos mínimos para la preservación de los glaciares, de la preservación de la diversidad biológica y el Acuerdo de Escazú.

Asimismo, deberían procurarse todas las acciones para que en 2025 se encuentre finalizado el proceso de relevamiento de la situación dominial de las tierras ocupadas por comunidades indígenas registradas.

Consulta y participación de la comunidad²¹

Contexto:

A nivel constitucional, el artículo 75 inciso 17 reconoce la preexistencia étnica y cultural de los pueblos indígenas y garantiza su participación en la gestión referida a sus recursos naturales y a los demás intereses que los afecten. Las provincias pueden ejercer concurrentemente estas atribuciones.

El Acuerdo Regional sobre el Acceso a la Información, la Participación Pública y el Acceso a la Justicia en Asuntos Ambientales en América Latina y el Caribe (Acuerdo de Escazú), aprobado por Ley N° 27.566, establece obligaciones para garantizar la participación pública en los procesos de toma de decisiones ambientales. Además, existen otras normas que disponen expresamente el derecho de toda persona a ser consultada y a opinar en procedimientos administrativos que se relacionen con la preservación y protección del ambiente que sean de incidencia general o particular y de alcance general como la Ley General del Ambiente. Esta participación deberá asegurarse en los procedimientos de evaluación de impacto ambiental y en los programas de reorganización territorial.

Por su parte el Convenio OIT N° 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, aprobado por Ley N° 24.071, tiene dos supuestos básicos: el derecho de los pueblos indígenas a mantener y fortalecer sus culturas, formas de vida e instituciones propias y su derecho a participar de forma efectiva en las decisiones que los afecten. La obligación de obtener el consentimiento previo, libre e informado de los pueblos indígenas

²¹ En el Estudio Técnico para la LNB sobre Empresas y Derechos Humanos en Argentina pp.179-192.

potencialmente impactados por un proyecto, previo a su inicio, recae sobre el Estado sin perjuicio que las empresas puedan participar de la consulta.

Debe tenerse presente que algunas actividades económicas o sectores productivos tienen mayor impacto negativo sobre los derechos de las comunidades indígenas y debe realizarse la consulta previa, libre e informada antes de aprobar o dar inicio a un proyecto.

En algunas guías realizadas por el Estado se hace referencia al procedimiento de, como en el Protocolo de Consulta Previa, Libre e Informada a las Comunidades Indígenas en Áreas Protegidas Nacionales; el Manual Técnico para la Consulta a Pueblos Originarios en la Gestión de Bosques y Cambio climático y los Lineamientos sobre el Proceso de Consulta Previa, Libre e Informada a Pueblos Originarios. Sólo el primero hace referencia a la garantía de representatividad y equidad de género.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD), en el marco de los Informes periódicos 24 a 26 combinados, destacó la inexistencia de una normativa específica que regule el procedimiento de consulta libre, previa e informada y el avance de realización de protocolos por parte del Instituto Nacional de Asuntos Indígenas (INAI). Por su parte el Comité para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC) recomendó a la Argentina que garantice el derecho a la consulta de forma sistemática, en todos los niveles de organización administrativa-política, y le recomendó que para garantizar tal derecho use protocolos elaborados y acordados con los pueblos indígenas.

En lo que refiere a participación de los grupos de interés, la misma resulta necesaria tanto en el proceso de adopción de regulaciones, desarrollo de políticas públicas como también en el proceso de debida diligencia o los reportes que deben llevar a cabo las empresas.

Por otra parte, el Dec. N° 1172/03 prevé la realización de Audiencias Públicas previas, entendidas como el espacio que habilita a la participación ciudadana para que manifiesten su opinión, conocimiento, experiencia respecto a decisiones que va a adoptar la administración.

Brechas

No existe una obligación específica de obtención del consentimiento previo, libre e informado de los pueblos indígenas potencialmente impactados por un proyecto previo a su inicio, es decir que no hay una norma específica que lo reglamente. Sin embargo, el Convenio 169 OIT fue aprobado por la Ley N° 24.071 y es parte del entramado normativo internacional de derechos humanos.

No existe una previsión o deber a nivel general y aplicable que imponga a las empresas la obligación de realizar consultas públicas antes del inicio de proyectos que puedan tener impacto en las comunidades locales.

Los protocolos y manuales de consulta previa, mecanismos de evaluación de impacto ambiental, social y/o de derechos humanos no incluyen acciones operativas que contemplen

la perspectiva de género ni de diversidad sexual. De igual manera no se abordan otros grupos en situación de vulnerabilidad como niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores o personas con discapacidad, pueblos indígenas entre otros.

Es el Estado quien convoca a las Audiencias Públicas y las mismas no son vinculantes. La obligatoriedad de audiencias públicas para las empresas sólo se concentra en cuestiones ambientales, o para las prestadoras de algunos servicios públicos sin referencia alguna a la consideración de impactos sobre grupos en situación de vulnerabilidad.

Recomendación

Esta Defensoría considera que debería reglamentarse la consulta previa libre e informada desde el prisma de la interculturalidad de acuerdo a los estándares internacionales de derechos humanos como también debería establecerse la obligación para las empresas de realizar consultas desde la fase de exploración y durante todo el proyecto a quienes puedan resultar impactados por el mismo. De igual manera debe garantizarse la participación de los grupos en situación de vulnerabilidad entre los que se encuentran mujeres, niñas, niños y adolescentes, comunidades indígenas, personas con discapacidad, migrantes, entre otros.

Finalmente, ni las consultas ni las audiencias públicas deben ser realizadas como un mero formalismo, sino que se debe garantizar una participación efectiva, accesible, en condiciones de igualdad, sin discriminación, con la debida publicidad y cuando se realizan a través de servicios de videoconferencia se debe garantizar la conectividad para quienes quieran participar.

Antisoborno y corrupción²²

Contexto:

El Estado ha sancionado normas regulatorias de la lucha contra el soborno y la corrupción, las que incluyen la ratificación de distintas convenciones.

A través de la Ley N° 25.233 se creó la Oficina Anticorrupción (OA), cuya misión es la elaboración y coordinación de programas de lucha contra la corrupción en el sector público nacional en forma concurrente con la Fiscalía de Investigaciones Administrativas. En ese ámbito se lleva adelante la Estrategia Nacional de Integridad (ENI), ex Plan Nacional Anticorrupción 2019-2023, con el objetivo de avanzar en una planificación estratégica y coordinada de las políticas de integridad y de transparencia en toda la Administración Pública Nacional centralizada, descentralizada y en empresas con participación estatal.

Uno de los programas relevantes en materia de Empresas y Derechos Humanos es el Registro de Integridad y Transparencia para Empresas y Entidades (RITE), dirigido a empresas -privadas, públicas y con participación estatal-, cooperativas y entidades sin fines de lucro,

²² En el Estudio Técnico para la LNB sobre Empresas y Derechos Humanos en Argentina pp. 208-227.

cualquiera sea su tamaño, interesadas en mostrar su compromiso. Asimismo, está dirigido a organismos públicos de todo el país con interés en tener mejor conocimiento de la integridad de las empresas para sus contrataciones.

En cuanto a los sistemas de responsabilidad de las personas jurídicas de forma general, la legislación nacional establece sistemas de responsabilidad de diferente carácter aplicables tal y como rige la normativa de fondo. El régimen penal es el único previsto para personas jurídicas y sanciona conductas asociadas al soborno y corrupción.

En el año 2019, el Grupo de Trabajo sobre cohecho de funcionarios públicos extranjeros de la OCDE publicó una evaluación de seguimiento sobre la calidad de la implementación de las previsiones de la “Convención sobre la lucha contra el cohecho de funcionarios públicos extranjeros en las transacciones comerciales internacionales”. En general, se reconoce a la Argentina la implementación de la mayoría de las recomendaciones del Grupo de Trabajo en evaluaciones anteriores, aunque restan algunas, y otras han sido realizadas parcialmente. En materia impositiva destaca la poca capacitación a personas funcionarias para reportar sospechas de delitos de cohecho nacional e internacional. Adicionalmente, se advierte una ausencia de regulación que establezcan sistemas de intercambio de información fiscal con el fin de colaborar con autoridades de la justicia penal extranjera en causas por cohecho internacional.

Finalmente, el Grupo de Trabajo indica una insuficiente implementación de las previsiones relativas al relevamiento estadístico de sanciones (incluyendo confiscación) impuestas en casos de cohecho y otros delitos económicos. El grupo advierte también un acotado campo de acción del Régimen Procesal de la acción civil de la extinción de dominio a favor del Estado Nacional, respecto de bienes provenientes de delitos (Decreto N° 62/2019).

En términos generales, el Estado cuenta con mecanismos de monitoreo y seguimiento sobre los mecanismos de lucha contra el soborno y la corrupción en su seno, a la vez que es parte de instancias supranacionales de control acerca del grado de cumplimiento de las obligaciones contraídas en virtud de Tratados Internacionales. En ese sentido, se destaca el Grupo de Trabajo de la OCDE cuyo informe de seguimiento fue detallado, así como el MESICIC (mecanismo anticorrupción de la OEA), en el ámbito interamericano.

Brecha

El Estado no ha sancionado legislación que prevea sistemas de responsabilidad civil especiales para personas jurídicas por motivos de corrupción, sino que resulta aplicable el régimen general previsto en el Código Civil y Comercial de la Nación.

Existe una insuficiente capacitación a las personas funcionarias de la Administración Pública Nacional encargadas de las áreas vinculadas al cohecho nacional e internacional y en el ámbito del servicio de justicia en la implementación del nuevo sistema de procedimientos penales y, por lo tanto, en investigación y sanción de los delitos combatidos por la Convención sobre la lucha contra el cohecho de funcionarios públicos extranjeros en las transacciones

comerciales internacionales.

Por su parte, se reiteran los términos del documento del Grupo de Trabajo de la OCDE relativo a la implementación de la Convención, que advierte sobre deficientes instancias de difusión acerca del delito de cohecho internacional en los ámbitos en donde importa especialmente su atención como la OA, la CNV, la AFIP y el Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto (MRECIC).

En el informe de seguimiento del Grupo de Trabajo de la OCDE respecto de la implementación de la Convención se advierte acerca de la falta de implementación de un marco legal unificado de protección para denunciantes. En su lugar, cada organismo puede o no contar con un sistema de denuncias propio, lo mismo ocurre en empresas de propiedad del Estado, pero se trata de estructuras fragmentadas. Por su parte, para las empresas privadas, la Ley N° 27.401 otorga la posibilidad, no el deber, de contemplar sistemas de protección a denunciantes en sus políticas de integridad.

Recomendación

Se considera que tendría que implementarse un marco legal unificado de protección de denunciantes y generarse mecanismos de difusión en materia del delito de cohecho internacional entre todos los organismos donde es relevante (OA, AFIP; CNV y MRECIC). Además, debería elaborarse una guía dirigida a funcionaria/as de la administración sobre la obligatoriedad de reportar casos sospechosos de corrupción bajo las reglas de la Convención sobre la lucha contra el cohecho de funcionarios públicos extranjeros en las transacciones comerciales internacionales.

Informantes y personas defensoras de derechos humanos y del ambiente²³

Contexto:

El Acuerdo de Escazú (aprobado por Ley N° 27.566) ya mencionado en los apartados de Consulta y participación y Ambiente, contiene consideraciones especiales sobre la promoción y protección de las personas defensoras de derechos humanos y ambiente, concretamente se establece que se deberá garantizar un entorno seguro y propicio para que en que las personas, grupos y organizaciones que promueven y defienden los derechos humanos en asuntos ambientales puedan actuar sin amenazas, restricciones e inseguridad, debiendo adoptar medidas oportunas y efectivas para prevenir y sancionar ataques, amenazas o intimidaciones que pudieran sufrir en el ejercicio de sus derechos.

El Comité para los derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC) recomendó a Argentina la adopción de una política integral de protección a personas defensoras del ambiente y los derechos humanos que incluya elementos de prevención contra ataques. Adicionalmente, recomendó la investigación de las amenazas, actos de acoso, intimidación y

²³ En el Estudio Técnico para la LNB sobre Empresas y Derechos Humanos en Argentina pp. 228-236.

violencia para combatir la impunidad en dichos casos, en particular cuando se trate de funcionarios/as señalados como responsables de actos violentos contra comunidades indígenas y le recordó su declaración sobre defensores de los derechos humanos y derechos económicos, sociales y culturales, del 29 de marzo de 2017²⁴.

Brechas

Argentina no ha adoptado normas y/o políticas que garanticen el respeto empresarial de los derechos de informantes y personas defensoras de derechos humanos y del ambiente. Tampoco se adoptaron mecanismos de protección ante eventuales actividades empresariales que pudieran afectarlos o ponerlos en riesgo.

El Estado no proporciona a quienes deben hacer cumplir la ley y a las autoridades pertinentes, información y capacitación sobre las necesidades específicas y desafíos que enfrentan informantes y personas defensoras de derechos humanos y del ambiente, en particular de pueblos indígenas.

Las personas defensoras de los derechos humanos, integrantes de las comunidades indígenas, afrodescendientes, migrantes, refugiados, mujeres, adultos mayores, personas con discapacidad, personas LGBTIQ+, entre otros grupos en situación de vulnerabilidad, no encuentran debidamente garantizado el acceso efectivo a la justicia y el respeto de los derechos fundamentales y de las debidas garantías procesales en las acciones en su contra.

La figura de informantes existe a nivel acotado y para casos de delitos complejos. En el caso del delito de trata, no se encuentra específicamente contemplado el accionar de las empresas.

Recomendación

Debería desarrollarse una política específica de protección a las personas defensoras de derechos humanos y el ambiente que contemple lo dispuesto en el Acuerdo de Escazú, así como sistemas de alerta temprana en casos de persecución. Asimismo, deberían establecerse mecanismos efectivos para que se garantice el acceso efectivo a la justicia y el respeto de derechos y garantías de personas defensoras de derechos humanos, integrantes de las comunidades indígenas, afrodescendientes y migrantes, entre otros grupos en situación de vulnerabilidad.

Protección de personas consumidoras²⁵

Contexto:

En el artículo 42 de la Constitución Nacional quedó plasmado el alcance de la protección dada a las personas consumidoras, que comprende la protección a la salud, su seguridad e

²⁴ En el Estudio Técnico para la LNB sobre Empresas y Derechos Humanos en Argentina p .231, párr. 3ero.

²⁵ En el Estudio Técnico para la LNB sobre Empresas y Derechos Humanos en Argentina pp. 236-255.

intereses económicos, el acceso a información adecuada y veraz, a la libertad de elección, y a condiciones de trato equitativo y digno. La cláusula constitucional obliga incluso a las autoridades a la protección de tales derechos y determina que las leyes deben establecer procedimientos eficaces para la prevención y solución de conflictos y marcos regulatorios de los servicios públicos de competencias nacionales. En el Código Civil y Comercial de la Nación está plasmado el principio de protección del consumidor y el consumo sustentable. También se impone a los proveedores el respeto a la dignidad de la persona en la relación de consumo, conforme a los criterios generales que surgen de los tratados de derechos humanos, debiendo abstenerse de desplegar conductas que coloquen a los consumidores en situaciones vergonzantes, vejatorias o intimidatorias.

Los derechos de consumidores/as y usuarios/as, además, cuentan con una norma especial que regula las relaciones y modalidades de consumo: la Ley N° 24.240, modificatorias y numerosas normas para garantizar que los productos elaborados, distribuidos y vendidos por empresas sean seguros, y se exige que las empresas provean información precisa, verificable y clara. Ante incumplimientos, se puede recurrir a la justicia y se cuenta también con mecanismos administrativos para reclamar.

Por otra parte, existen también normas que restringen y prohíben la publicidad y la promoción de productos y servicios que puedan ser nocivos, peligrosos o no saludables que resultan aplicables a niños, niñas y adolescentes como también la norma que considera especialmente a las y los consumidores que se encuentren en otras situaciones de vulnerabilidad en razón de su edad, género, estado físico o mental, o por circunstancias sociales, económicas, étnicas y/o culturales, que provoquen especiales dificultades para ejercer con plenitud sus derechos como consumidores.

Brechas:

En cuanto a los productos, bienes y servicios elaborados, distribuidos y vendidos por las empresas no existe una única disposición normativa que consagre requisitos mínimos de seguridad, sino una multiplicidad de regímenes particulares que coexisten generando confusión sobre los derechos que asisten a las personas consumidoras.

Existen desafíos para garantizar la aplicación de normas de seguridad y responsabilidad de los productos. Por un lado, se encuentran en la multiplicidad de organismos de control, las diferencias de aplicación y el control en las distintas jurisdicciones. Por otro lado, las características del tipo de producto/servicio y/o el medio por el que se comercializa. Por ejemplo, las aplicaciones móviles y el comercio electrónico, siendo que la Argentina no cuenta con previsiones específicas para el control de publicidad online y la normativa que rige el “ciberespacio” es escasa y difusa, se deriva en afectaciones de derechos a consumidores en los mercados digitales, en particular de niñas, niños y adolescentes.²⁶

²⁶ Para más información, ver preguntas 4 y 5 del apartado Defensa del consumidor del Estudio Técnico.

Además, en la encuesta de U-Report, sólo un 14% indicó que siente que las empresas tienen en consideración sus opiniones y sienten que las/los representan en sus publicidades.

La regulación del derecho a la información resulta insuficiente en materia de comercio electrónico.

La Ley de Defensa del Consumidor, en cuanto al régimen de garantías, resulta insuficiente en bienes y/o productos con obsolescencia programada.

No existe un mecanismo de monitoreo para la implementación del Código Internacional de Sucedáneos de la leche materna.

Recomendación

Esta INDH entiende que deberían realizarse las modificaciones normativas de manera tal que, sobre las condiciones y requisitos de seguridad de productos, bienes y servicios, se atienda el impacto diferenciado en niños, niñas y adolescentes como también en otros grupos en situación de vulnerabilidad, se establezca un régimen de garantía que aborde los casos de obsolescencia programada; y en materia de comercio electrónico se garantice el derecho a la información para la protección de las y los consumidores.

Asimismo, en el marco de la Ley de Alimentación Saludable, se debería modificar y/o complementar la normativa para una eficaz fiscalización de la publicidad o propaganda dirigidas a niñas, niños y adolescentes. A su vez, armonizar las regulaciones en los casos de publicidad, promoción y patrocinio que corresponden a fiscalización provincial.

Antidiscriminación²⁷

Contexto:

En Argentina existen normas para prevenir la discriminación que aplican al sector privado. Entre estos destacan los arts. 16, 14 bis, 42 y 75 inc. 23 de la Constitución Nacional, así como la Ley contra la discriminación por motivos de raza, condición social, género, opiniones políticas, religión, entre otras y la tipificación de delitos y agravantes que permiten criminalizar discursos discriminatorios, aunque no estén específicamente dirigidos a ellos (arts. 80 inc. 4, 209, 211, 212, 213 y 213 bis del Código Penal).

El Estado ha tomado algunas medidas para garantizar la protección integral de los grupos en situación de vulnerabilidad que, persiguen también, la erradicación de la discriminación. Entre estas se encuentran la Ley de Protección Integral de las Personas con Discapacidad y sus modificaciones, así como la Ley de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes. Igualmente, se encuentran otras legislaciones que afrontan la desigualdad por otros motivos, como la Ley de Talles.

²⁷ En el Estudio Técnico para la LNB sobre Empresas y Derechos Humanos en Argentina pp. 256-271.

En cuanto a políticas públicas específicas en antidiscriminación, se encuentran:

- El Instituto Nacional contra la Discriminación, Xenofobia y Racismo (INADI) es responsable de la creación de políticas nacionales para luchar contra la discriminación, xenofobia y racismo, así como de promover los principios de la ley de antidiscriminación. Además, recibe quejas sobre conductas discriminatorias, xenofóbicas o racistas, ofreciendo asesoría y patrocinio legal sin cargo. Su Dirección de Asistencia a la Víctima se encarga de recibir y procesar denuncias relacionadas con la discriminación en el ámbito laboral, siendo el género la primera causa invocada, seguida por situaciones de pobreza y cuestiones estéticas.
- El Instituto Nacional de Asuntos Indígenas (INAI) es un organismo descentralizado, subordinado a la Secretaría de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, con la misión de implementar políticas sociales destinadas a los pueblos indígenas. Entre sus funciones se cuentan la garantía de la inclusión y el desarrollo de las comunidades de todo el país, el otorgamiento de acceso a la propiedad de la tierra y el fomento de su producción agropecuaria, forestal, minera, industrial o artesanal, la preservación de sus pautas culturales en los planes de enseñanza y la protección de la salud de sus miembros.

Distintos mecanismos de protección de derechos humanos de las Naciones Unidas señalaron brechas en sus informes: El Comité de Derechos del Niño y el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD) han expresado su preocupación por la situación de los niños con discapacidades, de origen indígena o de bajos recursos económicos, así como la discriminación estructural que los pueblos indígenas y afrodescendientes, y los migrantes en situación irregular están sufriendo. El Comité ha destacado el difícil acceso al agua que tienen las comunidades indígenas, algo que se ve agravado por la falta de titulación de sus tierras y la explotación de recursos naturales por parte de empresas. El Relator sobre violencia y discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género (SOGI) manifestó que la Ley Antidiscriminatoria necesita ser actualizada para incluir a la orientación sexual y a la identidad de género como causas prohibidas de discriminación. Además, recomendó iniciar los trámites para aprobar una ley que otorgue reparaciones a las personas víctimas de la violencia y la discriminación basada en la orientación sexual o identidad de género. El CERD expresó su preocupación por la falta de implicación de la comunidad indígena en el INAI, así como por los recursos insuficientes destinados a su funcionamiento. Enfatizaron también la escasez de representantes de pueblos indígenas en su personal, y su falta de presencia a nivel provincial ²⁸.

Brechas:

No fueron ratificadas la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia, la Convención Interamericana contra Toda Forma

²⁸ Sobre las recomendaciones mencionadas ver Estudio Técnico para la LNB sobre Empresas y Derechos Humanos en Argentina pp. 261-264.

de Discriminación e Intolerancia ambas de 2013, y la enmienda al párrafo 6 del artículo 8 de la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial.

Pese a los esfuerzos del Estado, la desigualdad estructural sigue siendo una característica presente en Argentina.

El INADI se encuentra intervenido desde 2011, recordando que la Ley de su creación prevé que deberá estar dirigido por un directorio asistido por un Consejo Asesor con funciones consultivas.

La misma Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS) observó que las políticas públicas y las acciones afirmativas desplegadas no garantizan que todas las empresas que operan en el territorio o bajo su jurisdicción no discriminen a mujeres y diversidades sexuales con discapacidad, ni a otros grupos en situación de vulnerabilidad con discapacidad.

El procedimiento de la Dirección de Asistencia a la Víctima del INADI no cumple con los criterios de efectividad del PRNU N°31.

Si bien el Estado anunció el lanzamiento del Plan Nacional contra la Discriminación 2022-2024, éste, actualmente, se encuentra en etapa de proyecto; por lo tanto, no hay información pública disponible al respecto.

No se ha dado publicidad a los resultados del estudio antropométrico comprometido en la ley de talles y, consecuentemente, no se unificaron criterios para su implementación.

Recomendación

Deberían arbitrarse los mecanismos para ratificar la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia y la Convención Interamericana contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia ambas de 2013, y la enmienda al párrafo 6 del artículo 8 de la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial ya mencionada.

Las leyes y políticas que se elaboren para los grupos poblacionales más afectados por la discriminación como ser pueblos indígenas, afrodescendientes, personas con discapacidad, personas LGBTIQ+, entre otras, deben contar con la plena participación efectiva de estos grupos y se adopten enfoques de derechos humanos, de interculturalidad y de igualdad de género.

En cuanto a leyes particulares, sobre la ley de protección integral de las personas con discapacidad debería promoverse una nueva ley que comprenda a la persona con discapacidad como sujeto activo de la vida en sociedad.

En lo que refiere al Plan Nacional, la DPN a través de la Resolución DP N° 15/23, recomendó al INADI que, habiendo transcurrido un plazo más que prudencial para su elaboración, dicte el

acto administrativo pertinente a fin de aprobar el Plan Nacional contra la Discriminación 2022-2024.

Entornos digitales y tecnología²⁹

Contexto:

En Argentina, la Constitución Nacional establece los lineamientos generales sobre la protección y tratamiento de los datos personales y en el artículo 43 se regula la acción de *habeas data*, o amparo de datos, que supone el derecho de toda persona a tomar conocimiento de los datos a ella referidos y de su finalidad, que consten en registros o bancos de datos públicos, o los privados destinados a proveer informes, y en caso de falsedad o discriminación, para exigir la supresión, rectificación, confidencialidad o actualización de aquéllos. Por otra parte, los tratados sobre derechos humanos con jerarquía constitucional también contienen previsiones relativas a la protección de datos.

En cuanto a niños, niñas y adolescentes las leyes argentinas reconocen el derecho a su privacidad y la protección de datos personales y en el marco de la ley de servicios de comunicación audiovisual se crea el Consejo Asesor de la Comunicación y la Infancia cuya función principal es asesorar a la autoridad de aplicación de la ley, el ENACOM, en el diseño de políticas públicas en materia de comunicación e infancias con perspectiva de derechos humanos.

Por su parte el Código Civil y Comercial de la Nación regula cuestiones vinculadas a la protección de datos (Capítulo 3, sobre derechos y actos personalísimos) y se encuentra vigente la ley nacional de protección de los datos personales.

En cuanto al acceso a la información pública, la Ley N° 27.275 de Acceso a la Información Pública tiene como objeto garantizar el efectivo ejercicio del derecho de acceso a la información pública, promover la participación ciudadana y la transparencia de la gestión pública y crea, como autoridad de aplicación, a la Agencia de Acceso a la Información Pública (AAIP), Asimismo, se puso a cargo de la mencionada Agencia la implementación de una plataforma tecnológica para la gestión de las solicitudes de información y sus correspondientes respuestas, creándose la Plataforma Consulta Pública. Puntualmente, en lo que respecta a las empresas, se establecen obligaciones de transparencia pasiva, esto es, responder solicitudes de acceso; así como de transparencia activa, es decir, publicar en la web la información mencionada en el artículo 32 de la ley, y cualquier otra que la autoridad de aplicación determine.

Adicionalmente, la AAIP tiene en su órbita el Registro Nacional de Base de Datos Personales en donde los responsables de tratamientos de datos deben inscribir y registrar sus bases. Este Registro tiene como finalidad transparentar el tratamiento de los datos personales y brindar información a los titulares para que puedan ejercer sus derechos. También tiene a su cargo la fiscalización de la protección integral de los datos personales asentados en

²⁹ En el Estudio Técnico para la LNB sobre Empresas y Derechos Humanos en Argentina pp. 272-285.

archivos, registros, bancos de datos, u otros medios técnicos de tratamiento de datos, sean estos públicos, o privados destinados a dar informes, para garantizar el derecho al honor y a la intimidad de las personas, y el acceso a la información que sobre las mismas se registre. Dicha función es llevada a cabo a través de la Dirección Nacional de Protección de Datos Personales (DNPDT) y cuenta con un mecanismo de denuncia en caso de incumplimientos.

Sobre las políticas públicas, se encuentra vigente el Programa Nacional de Prevención y Concientización del Grooming o Ciberacoso Contra Niñas, Niños y Adolescentes, aprobado a través de la denominada Ley “Mica Ortega”, cuyo decreto reglamentario prevé la creación de un Observatorio del Programa y una Unidad de Coordinación Administrativa Interministerial. Es la única norma que cuenta entre sus considerandos con una referencia explícita al marco de empresas y derechos humanos a través de la Observación General (OG) N° 25 (2021) del Comité de los Derechos del Niño, relativa a los derechos de los niños y las niñas en relación con el entorno digital.

En lo que refiere a la violencia digital contra las mujeres, la Observación General 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer de la CEDAW del año 2017³⁰, establece que “La violencia por razón de género contra la mujer se produce en todos los espacios y esferas de la interacción humana, ya sean públicos o privados (...) y en la redefinición de lo público y lo privado a través de entornos tecnológicos, como las formas contemporáneas de violencia que se producen en línea y en otros entornos digitales”. Asimismo, la Relatora Especial de Naciones Unidas sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias en su informe acerca de la violencia en línea contra las mujeres y las niñas desde la perspectiva de los derechos humanos, la define y entre sus recomendaciones a los Estados identifica el deber de hacer valer el principio de que los derechos humanos y los derechos de la mujer protegidos fuera de Internet también deben ser protegidos en línea mediante la aplicación de todos los tratados fundamentales de derechos humanos³¹.

También se destacan las acciones desplegadas en el Proyecto de Ley de Protección de Datos Personales. En septiembre de 2022 se redactó una propuesta inicial de anteproyecto que fue presentada en el marco del Encuentro “Debates en torno a la actualización de la Ley de Protección de Datos Personales: nuevos desafíos de la transformación tecnológica desde un enfoque de derechos humanos”.

³⁰ Observación General 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, Comité sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer:

<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/11405.pdf>

³¹ Informe de la Relatora especial sobre violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2016/10562.pdf>

Hoja de ruta PRNU +10

Meta 1.3: “Optimizar la transformación digital mediante el respeto de los derechos humanos”.³² Existe un entendimiento bien establecido de que las tecnologías digitales pueden contribuir al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y que estas son esenciales para aprovechar el potencial acelerado para poder alcanzar los objetivos para 2030. Al mismo tiempo, el uso de ciertos productos y servicios, o su mal uso deliberado, puede conducir a una serie de desafíos fundamentales para los derechos humanos y la democracia, como el discurso de odio en línea, las informaciones erróneas, la vigilancia masiva y la socavación de los procesos democráticos. Estos desafíos requieren acciones dedicadas para abordarlos desde su raíz. Los PRNU ofrecen un punto de partida convincente para las empresas y los Estados que buscan abordar los posibles daños de las tecnologías digitales mediante la gestión eficaz de los riesgos asociados a las personas, ya que buscan precisamente gestionar la brecha entre los cambios rápidos (en este caso, el cambio tecnológico) y la capacidad de la sociedad para gestionar sus consecuencias.

Brechas:

La regulación nacional en materia de protección de datos personales debe ser modernizada para atender a lo dispuesto por el Convenio para la Protección de las Personas con respecto al Tratamiento Automatizado de Datos de Carácter Personal N° 108 y su enmienda, el Convenio N° 108+ a los que Argentina ha adherido.

Argentina no cuenta con una regulación adecuada y suficiente en materia de debida diligencia en derechos humanos que dé cuenta de las posibles afectaciones a los derechos humanos ante el uso de tecnologías de vigilancia, en particular de datos biométricos con fines de identificación se ha expandido, incluso, a programas de seguridad social, responsabilidades impositivas, fiscales, educativas o procesos electivos.

La protección de la privacidad de los derechos de niñas, niños y adolescentes no está reglamentada normativamente, sino que se conforma por disposiciones aisladas provenientes de organismos estatales e internacionales, así como documentos de buenas

³² Original en inglés: There is a well-established understanding that digital technologies can contribute to the achievement of the Sustainable Development Goals (SDGs), and that such technologies are essential to harness accelerated potential to be able to reach the goals by 2030. At the same time, the use of certain products and services, or their deliberate misuse, can lead to a number of fundamental challenges to human rights and democracy, such as online hate speech, misinformation, mass surveillance, and undermining of democratic processes. These challenges require dedicated action to tackle them at their roots. The UNGPs provide a compelling starting point for companies and States seeking to address the potential harms of digital technologies by effectively managing associated risks to people, as they precisely seek to manage the gap between rapid change (in this case technological change) and the capacity of society to manage its consequences.

prácticas impartidos por organizaciones de la sociedad civil.

La regulación existente no atiende de manera especial a las afectaciones que pueden sufrir los grupos en situación de vulnerabilidad.

Recomendación

Atento que en el marco de un proceso participativo la AAIP elaboró un Proyecto de Ley de Protección de Datos Personales deberían arbitrarse todas las acciones para que se de tratamiento del mismo en el Honorable Congreso de la Nación.

El Estado y las empresas de tecnología deberían tomar todas las medidas para prevenir situaciones de violencia por cuestiones de género contra la mujer en entornos digitales.

Debería también regularse de manera específica la protección del derecho a la privacidad de niñas, niños y adolescentes.

Sería esperable que también se tomen medidas para proteger a las comunidades indígenas, personas con discapacidad, migrantes, diversidades, entre otros grupos en situación de vulnerabilidad, de las afectaciones que puedan sufrir en entornos digitales.

Memoria, verdad y justicia - Justicia transicional³³

Contexto:

Argentina es parte de instancias internacionales para prevenir y abordar graves violaciones de derechos humanos y aceptó la jurisdicción de la Corte Penal Internacional, aprobando el Estatuto de Roma.

En cuanto a los delitos graves cometidos por una persona jurídica, recién en 2017 se sancionó la ley de responsabilidad penal de las personas jurídicas. Su ámbito de aplicación se halla limitado a una serie de delitos contra la Administración Pública y contra la fe pública, asociados al cohecho nacional y transnacional, que no tiene tipificada la persecución de delitos graves cometidos mediante personas jurídicas.

A la fecha no hay sentencias que establezcan la responsabilidad penal de una persona jurídica por la comisión de crímenes de lesa humanidad y, tal cual lo mencionado, no está previsto que existan. Hay instancias de rendición de cuentas de los actores civiles cómplices y judiciales del terrorismo de Estado. Existen al menos 23 causas judiciales por responsabilidad y complicidad económica y 11 por complicidad judicial.

Brechas:

³³ En el Estudio Técnico para la LNB sobre Empresas y Derechos Humanos en Argentina pp. 326-333.

Argentina no cuenta con normas y/o políticas que regulen específicamente los crímenes de lesa humanidad cometidos en el marco de la actividad empresarial.

No se ha puesto en funcionamiento la Comisión Bicameral de Identificación de las Complicidades Económicas y Financieras durante la última dictadura militar para la búsqueda de la verdad, la memoria, la justicia, la reparación y el fortalecimiento de las instituciones de la democracia creada en el marco de la Ley N° 27.217.

Recomendación

A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto por la Ley N° 27.217 debería conformarse la Comisión Bicameral que tiene por objetivo la elaboración de un informe de los aspectos más salientes así como de las consecuencias de las políticas económica, monetaria, industrial, comercial y financiera adoptada por la dictadura que gobernó de facto la Argentina entre 1976 y 1983 y la identificación de los actores económicos y técnicos que contribuyeron y/o se beneficiaron con esa dictadura aportando apoyo económico, técnico, político, logístico o de otra naturaleza.

PILAR I - Nexo entre el Estado y las Empresas³⁴

Principios Rectores involucrados: 4 a 6

Los Estados deben adoptar medidas adicionales de protección ante vulneraciones de derechos humanos cometidas por empresas de propiedad estatal o bajo su control, o que reciban financiamiento estatal, exigiendo debida diligencia en derechos humanos. En particular, se requiere un control adecuado del Estado para cumplir con sus obligaciones de derechos humanos al privatizar la prestación de servicios o cuando se dicten leyes a tal fin, es decir que debe asegurarse que las empresas que prestan estos servicios cumplan con las obligaciones de derechos humanos. Por último, los Estados deben promover el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas con las que lleven a cabo transacciones comerciales.

Empresas propias o controladas por el Estado, o recibiendo apoyo sustancial y/o parte de agencias estatales

Contexto:

En el caso de empresas Estatales o controladas por el Estado, no existe norma específica de debida diligencia de conformidad con el marco de los PRNU, las LDEM y la Declaración de la OIT, ni cuenta con guías que promuevan específicamente la adopción de procesos de debida diligencia en derechos humanos para el ámbito de las empresas de propiedad estatal.

³⁴ En el Estudio Técnico para la LNB sobre Empresas y Derechos Humanos en Argentina pp. 294-325.

En el marco del Programa de Integridad y Debida Diligencia del RITE que alcanza a las empresas de propiedad estatal, que lleva adelante la Oficina Anticorrupción fue publicada la “Guía para el desarrollo de políticas de integridad en empresas con participación estatal” destinada a promover la “debida diligencia hacia terceras personas”.

Las LDEM resultan aplicables a las empresas que reciben apoyo estatal, sea a través de las agencias de crédito a la exportación o la inversión estatal.

En cuanto a materia de adopción de políticas públicas de género aplicables a la actividad de empresas de propiedad estatal podemos mencionar al Programa Nacional para la Igualdad de Género en el Trabajo, el Empleo y la Producción (Programa Igualar) y el Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023.

Brechas:

El Estado no ha adoptado normas y/o políticas en las que se exija la implementación obligatoria de procesos de debida diligencia en derechos humanos que resulten aplicables a las empresas propias o controladas por el Estado o que reciben apoyo estatal sustancial, por ejemplo, a través de sus agencias de crédito a la exportación u otras formas de apoyo estatal.

No existe una entidad estatal que coordine el funcionamiento de las empresas de propiedad del Estado, pueda proveer directrices y lineamientos de acción que promuevan la integración de los derechos humanos y el enfoque de igualdad de géneros.

Las orientaciones incluidas en las políticas relativas a la protección de los derechos de mujeres, diversidad sexual, niñas, niños y adolescentes y otros grupos en situación de vulnerabilidad se aplican tanto al sector privado como al público, en desconocimiento de la mayor exigencia que recae sobre las empresas de propiedad estatal en materia de protección y promoción de los derechos humanos.

Las guías adoptadas por la Oficina Anticorrupción dirigidas a empresas propias o controladas por el Estado o que reciben apoyo estatal sustancial se limitan al reporte de aspectos de integridad y transparencia y no contemplan todas las dimensiones de la Conducta Empresarial Responsable ni la implementación de procesos de debida diligencia en derechos humanos.

El PNCA no interviene en el diseño de políticas o normas en la materia ni realiza capacitaciones específicas dirigidas a empresas de propiedad estatal o controladas por el Estado o que reciben apoyo sustancial del Estado o de agencias estatales, ni promueve entre ellas la conducta empresarial responsable.

Recomendación:

Esta Institución considera que debería exigirse a las empresas del estado o sus controladas o que reciben apoyo estatal implementar procesos de debida diligencia en derechos humanos y hacer públicos sus resultados.

Empresas proveedoras de servicios públicos

Contexto:

El Estado ha adoptado normas y/o políticas para promover el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas que licitan en pliegos de contratación para la provisión de servicios públicos. También cuenta con mecanismos para requerir en sus pliegos de licitación el cumplimiento de derechos humanos asociados a la seguridad e higiene en el trabajo, así como en relación al cumplimiento de cargas patronales y tributarias; y relativas a la presentación de la evaluación de impacto ambiental en el caso de proyectos que puedan afectar el ambiente.

Además, ha adoptado mecanismos de supervisión de las actividades de las empresas que brindan servicios en su nombre, mediante la normativa que establece los marcos regulatorios propios de cada tipo de servicio, así como a través de la creación de los entes reguladores y existen mecanismos de rendición de cuentas que las empresas proveedoras presentan periódicamente a los entes reguladores, pero, la independencia de dicha información no puede darse por sentada desde que emanan de la propia empresa. Entonces, la garantía con que cuenta la ciudadanía para hacer exigibles sus derechos cuando la prestación del servicio se encuentra privatizada, es a través de los canales de reclamos que cada uno de los entes ponen a su disposición y que actualmente pueden realizarse de manera virtual y darles seguimiento del mismo modo.

En materia de protección del derecho a la salud, la gestión del control y fiscalización de los agentes del sistema del seguro de salud y de las entidades de medicina prepaga se realiza a través de la Superintendencia de Servicios de Salud encabezadas por la Gerencia de Control Prestacional y la Gerencia de Control Económico Financiero. Los reclamos vinculados al contrato de prestación se canalizan a través de Defensa del Consumidor.

Brechas:

Argentina no cuenta con normas y/o políticas públicas que establezcan expresamente la obligación de incluir cláusulas contractuales relacionadas con el respeto a los derechos humanos en los contratos de concesión, licencia o permiso para la prestación de servicios públicos.

Los contratos de prestación de servicios y la legislación aplicable no explicitan la obligación de implementar procesos de debida diligencia por parte de las empresas proveedoras de servicios públicos.

Los mecanismos de denuncia y/o quejas disponibles para la protección de los derechos humanos de usuarios y usuarias de servicios públicos no atienden a los estándares de efectividad del PRNU 31. En este sentido, se recuerda la vigencia de principios básicos como el de igualdad y no discriminación, participación y no exclusión, universalidad, indivisibilidad e interdependencia de todos los derechos, así como la obligación reforzada en orden a la

protección especial que merecen las niñas, niños y adolescentes, así como todos los grupos en situación de vulnerabilidad, en relación al derecho humano al agua, al acceso al servicio de energía eléctrica y gas natural y el derecho a la movilidad, entre otros.

No puede afirmarse que existan mecanismos estatales orientados concretamente a garantizar la constante asequibilidad, igualdad y calidad de servicios públicos a niñas, niños y adolescentes como a otros grupos en situación de vulnerabilidad.

Recomendación:

Se considera que en los contratos de prestación de servicios públicos se deberían incluir cláusulas de respeto a los derechos humanos como también exigir procesos de debida diligencia. Además, todos los Entes Reguladores tendrían que adoptar los criterios de efectividad del PRNU 31 para la atención de reclamos o denuncias.

Empresas de las cuales el Estado adquiere bienes o servicios o realiza otras actividades comerciales

Contexto:

Existe alguna normativa que contiene elementos o mecanismos de debida diligencia que tienen la potencialidad de mitigar impactos adversos en derechos humanos, tales como las que refieren a la detección y gestión de conflictos de intereses de contratación pública llevada a cabo por el Sector Público Nacional; la prioridad para contratar con empresas que posean en su planta laboral a personas travestis, transexuales y transgénero y el sistema de compras públicas a favor de aquellas empresas que contraten a personas con discapacidad.

En 2017, en el marco del proyecto del Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente (UNEP, en inglés) de Compras Públicas Sustentables y Eco-etiquetado – SPEEL (Sustainable Public Procurement and Eco-labelling), se desarrolló el Manual de Compras Públicas Sustentables. Dentro de esta política de Estado se destaca el dictado de cursos de capacitación a entidades y jurisdicciones sobre la aplicación de la normativa vigente en materia de contrataciones de la Administración Pública Nacional y, en particular, sobre la temática de Compras Sustentables.

Argentina prohíbe a las empresas inscriptas en el Registro Público de Empleadores de Sanciones Laborales (REPSAL) participar en los procesos de contratación pública durante el tiempo que permanezcan en el registro.

Brechas:

Argentina no adoptó normas o políticas públicas para exigir el respeto de los derechos humanos a los contratistas. No existe normativa que exija a las empresas proveedoras del Estado la obligación de contar con mecanismos ni procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos. En lo que refiere a compras públicas o materia fiscal no existen incentivos para aquellas empresas que demuestren que respetan los derechos humanos.

No está prevista la participación de las organizaciones de la sociedad civil en el diseño y ejecución de políticas públicas relativas a la compra de bienes o la contratación de servicios o en las circunstancias en las que el Estado realiza actividades comerciales.

Argentina no cuenta con guías o protocolos dirigidos a sus contratistas con objeto de abordar el requisito de cumplir y respetar los derechos humanos y el ambiente.

Recomendación:

Sería fundamental que se establezcan normas que exijan el respeto de los derechos humanos por parte de los contratistas, así como establecer criterios de selección que permitan excluir, optar y recompensar a oferentes/ adjudicatarios que resulten proveedores del Estado en base a los estándares de la Conducta Empresarial Responsable.

PILAR I - Coherencia política a través de la actividad estatal³⁵

Principios Rectores involucrados: 8 a 10

Los Estados deben velar por que todos los organismos gubernamentales conozcan y den cumplimiento a las obligaciones asumidas por el Estado en materia de derechos humanos en el desempeño de sus respectivos mandatos. Esto aplica también a las negociaciones de acuerdos, como tratados de inversión, y a la actuación en instituciones multilaterales, buscando que no se pongan trabas al cumplimiento de los derechos humanos por parte de las empresas ni de las instituciones.

El Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos ha indicado que “La coherencia de las políticas, que se traduce en la adopción de políticas y prácticas operacionales claras y sólidas, contribuye a fortalecer el conocimiento y la rendición de cuentas entre los agentes gubernamentales que configuran las prácticas empresariales o que interactúan con las empresas, además de facilitar considerablemente tanto la prevención como el acceso a reparación para las víctimas de violaciones de los derechos humanos” y que “Los planes de acción nacionales constituyen una sólida base sobre la que los Gobiernos pueden lograr la coherencia de las políticas en el ámbito de las empresas y los derechos humanos.”³⁶ También ha elaborado orientaciones sobre el proceso de diseño de un PNA, entre los que recomienda como primeros pasos 1) el compromiso formal del gobierno, 2) Crear un formato para la colaboración entre departamentos y designar liderazgo, 3) Crear un formato

³⁵ En el Estudio Técnico para la LNB sobre Empresas y Derechos Humanos en Argentina pp. 335-358.

³⁶ Asamblea General, Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas (2019). UN Doc A/74/198, párr 12 y 13.

para el compromiso con las partes interesadas no gubernamentales, y 4) Elaborar y publicar un plan de trabajo y asignar los recursos adecuados.³⁷

Contexto:

El "Primer Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos (2017-2020)" aprobado por Decreto N° 2014/17 incluyó un apartado específico sobre Empresas y DDHH (punto 5.6) en donde el Estado fijó acciones a realizar en torno al diseño e implementación de un plan nacional de acción en empresas y derechos humanos, a la elaboración de guías bajo el marco de la Conducta Empresarial Responsable con especial atención a grupos en situación de vulnerabilidad. Aunque el proceso se llevó adelante, tanto el plan como su línea nacional de base no fueron publicados. En 2022 la Dirección de Derechos Humanos del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto, a partir del compromiso asumido para su reelección en el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, comenzó con un nuevo proceso de diseño.

Existen normas y otras políticas públicas que fijan como autoridades de aplicación a distintos ministerios o entes gubernamentales, así como políticas públicas de las cuales son responsables, que refieren al marco de empresas y derechos humanos, aunque no se contemple en ellas, necesariamente, este enfoque.

En cuanto a coherencia política en acuerdos del Estado con empresas comerciales, la ley de Inversiones Extranjeras establece que los inversores extranjeros gozarán de los mismos derechos y estarán sujetos a las mismas obligaciones que los inversores nacionales, que incluyen el respeto a los derechos humanos con base en la garantía de trato igualitario entre nacionales y extranjeros establecida por la Constitución. Por su parte, el Estado ha señalado que los acuerdos de libre comercio celebrados a partir de 2016 contienen disposiciones orientadas a promover la inversión respetuosa de los derechos humanos.³⁸

Hoja de ruta PRNU+10

Meta 2.1 Mejorar la coherencia de las políticas para reforzar una acción gubernamental más efectiva. Los PRNU subrayan claramente la necesidad de una coherencia de políticas como medio para lograr una mejor protección de las personas en los contextos empresariales. Esto significa, por ejemplo, que las leyes y políticas que rigen la creación y el funcionamiento continuo de las empresas, como las leyes corporativas, deben ser aprovechadas para dar forma a un comportamiento empresarial más responsable. Los ODS también

³⁷GdT, Orientación para los Planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos, 2016, en https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance_SP.pdf.

³⁸ Ver las preguntas 1 y 2 del apartado "Coherencia política en acuerdos del Estado con empresas comerciales" del estudio técnico.

aclaran que las obligaciones de los Estados en materia de derechos humanos se aplican al perseguir los objetivos de la política de inversión, cuando actúan como actores económicos o cuando externalizan servicios públicos que tienen efectos³⁹.

A nivel regional, se propuso como meta 4 “Asegurar la coherencia política hacia el interior de los Estados y las empresas” en donde se indicó que “garantizar la coherencia de políticas públicas requiere fortalecer la coordinación interinstitucional, tanto a nivel nacional como subnacional, y consolidar las capacidades para que los Estados actúen de forma compatible con las obligaciones de derechos humanos y robustezcan las capacidades dentro de las instituciones públicas.”

Meta 6.1 “Aprovechar el impulso ASG en el sector financiero y alinear la S con los PRNU”

Meta 8.1⁴⁰ “Subsanar la falta de integración de los PRNU en el sistema de las Naciones Unidas”. La integración estratégica de la agenda de empresa y derechos humanos y de los PRNU en todo el sistema de la ONU es un medio clave para lograr la plena integración de los PRNU en las estructuras, programas y actividades existentes, tanto a nivel mundial como nacional. También es una cuestión clave para reforzar el papel del sistema de las Naciones Unidas en la promoción de la coherencia política y la convergencia de estándares, así como para crear mayores sinergias con otras iniciativas, en particular en los esfuerzos globales para lograr el desarrollo sostenible y una transición justa. El papel único del sistema de las Naciones Unidas en el apoyo a una década de acción sobre los PRNU debe reforzarse mediante un enfoque ambicioso en varias dimensiones, incluida la integración de los PRNU en todas las agendas, la integración sistemática de los PRNU en los niveles estratégico y operativo, el liderazgo mediante el ejemplo y el apoyo a la

³⁹ Original en inglés: Goal 2.1 Improve policy coherence to reinforce more effective government action. The UNGPs clearly underline the need for policy coherence as a means for realizing better protection of people in business contexts. This means, for example, that laws and policies that govern the creation and ongoing operation of business enterprises, such as corporate laws, should be leveraged to shape more responsible business conduct. The UNGPs also clarify that the human rights obligations of States apply when pursuing investment policy objectives, when they act as economic actors, or when they outsource public services that lead to adverse human rights impacts. Improving policy coherence also means that States should actively promote business respect for human rights in the context of multi-lateral forums and organizations that deal with development, finance, investment and trade.

⁴⁰ Original en inglés: Goal 8.1 “Plug the gap in UN system integration of the UNGPs”. The strategic embedding of the business and human rights agenda and the UNGPs across the UN system is a key means for achieving full UNGPs integration into existing structures, programmes and activities, at both the global and national levels. It is also a key issue for strengthening the UN system’s role in advancing policy coherence and convergence of standards, as well as creating greater synergies with other initiatives, not least in global efforts to realize sustainable development and a just transition. The UN system’s unique role in supporting a decade of action on the UNGPs needs to be reinforced by an ambitious approach across several dimensions, including by embedding the UNGPs across agendas, systematically integrating the UNGPs at strategic and operational levels, leading by example, and supporting a scaling-up of capacity-building for both internal entities and external stakeholders.

ampliación del desarrollo de capacidades tanto para las entidades internas como para las partes interesadas externas.

Meta 8.2⁴¹ “Mejorar la capacitación y la coordinación para apoyar una más rápida y amplia aplicación de los PRNU” Para lograr una asimilación y aplicación más rápida y amplia de los PRNU durante la próxima década, es necesario un aumento significativo de las inversiones en creación de capacidades.

Sin embargo, el aumento de las inversiones sólo será plenamente eficaz si se apoya en un enfoque más coordinado y coherente que trascienda las fronteras institucionales. Al adoptar un enfoque más estratégico y ambicioso, existe la posibilidad de lograr a mayor coherencia y escala necesarias para satisfacer las considerables necesidades actuales y futuras en creación de capacidades, investigación colaborativa y monitoreo de avances.

Brechas:

Con relación al marco de empresas y DDHH:

Argentina no cuenta con una oficina, área o dependencia encargada de promover de forma interministerial el enfoque de empresas y derechos humanos. El mandato del PNCA no explicita la posibilidad de actuar como agencia estatal de promoción de la coherencia vertical y horizontal en materia de CER. Tampoco se desarrolló una división clara de responsabilidades en asuntos de empresas y derechos humanos entre los Ministerios y otras áreas de la administración.

Con una excepción en la implementación de la Ley de Prevención y Concientización del Grooming, las normas y políticas públicas que abordan los temas prioritarios señalados en esta línea nacional de base bajo el marco de empresas y derechos humanos no suelen mencionar en sus considerandos o motivos este enfoque.

Con relación a la regulación del conflicto de interés:

Organizaciones de la sociedad civil consultadas por esta INDH han señalado la desactualización de la norma de ética pública a nivel nacional y la ausencia de marcos normativos provinciales sobre conflicto de interés, brechas en cuanto a la transparencia sobre

⁴¹ Original en inglés: Goal 8.2 “Enhance capacity-building and coordination to support faster and wider UNGPs uptake and implementation. To achieve faster and wider UNGPs uptake and implementation over the next decade there is a need for significant increased investments in capacity-building.

Increased investments, however, will only be fully effective if supported by a more coordinated and coherent approach that moves beyond institutional boundaries. By taking a more strategic, ambitious approach there is potential for delivering the greater coherence and scale needed for meeting considerable existing and future needs for capacity-building, collaborative research and tracking progress.”

los beneficiarios finales de empresas y las exenciones fiscales de las que son beneficiarias, en particular en las industrias extractivas, y la ausencia de la integración de los derechos humanos en los procesos de contratación pública. A nivel federal se observan disparidades en cuanto al acceso a la información pública y la transparencia debido a la falta o la desactualización de leyes en las provincias.

Con relación al comercio y la inversión:

Argentina no cuenta con normas o políticas específicas que aseguren la inclusión de cláusulas de respeto a los derechos humanos en acuerdos con empresas y/u otros Estados ni que implementen los Principios de Contratación Responsable de la ONU, o que establezcan la obligación de incluir cláusulas de respeto a los derechos en la negociación de tratados de inversión. Tampoco realiza una revisión periódica, sistemática y estandarizada sobre los efectos de los acuerdos comerciales y de inversión en cuestiones de género y diversidad sexual o sobre impactos en la infancia y la adolescencia. El Estado no cuenta con procedimientos y medidas estandarizadas ni reporta haber capacitado a funcionarios/as de comercio e inversión de forma tal que se garantice el apoyo al marco de empresas y derechos humanos.

Con relación a su participación en instituciones multilaterales:

Argentina no ha adoptado normas y/o políticas para asegurar que los acuerdos y marcos normativos negociados multilateralmente promuevan la igualdad de género real y no agraven la discriminación que sufren las mujeres, la diversidad sexual, niñas, niños y adolescentes y otros grupos en situación de vulnerabilidad.

Recomendaciones:

Esta INDH recomienda fortalecer el espacio de liderazgo durante la implementación del PNA, incluso creando una estructura para ello, así como determinar claramente los roles de los diferentes organismos gubernamentales con responsabilidades asignadas y el mecanismo de supervisión para su seguimiento, con adecuada participación de las partes interesadas. Particularmente, se recomienda la participación efectiva de representantes de personas en situación de vulnerabilidad como niñas, niños y adolescentes, personas con discapacidad, defensores de los derechos humanos y del ambiente y pueblos indígenas. Con relación a los fondos asignados al PNA, se sugiere incorporar datos sobre los recursos disponibles para su ejecución.

Aprobar el PNA a través de una norma de alcance general, sea un decreto o una resolución.

PILAR II - Deber de las empresas de respetar⁴²

Principios Rectores involucrados: 11 a 24

⁴² En el Estudio Técnico para la LNB sobre Empresas y Derechos Humanos en Argentina pp. 360-377.

Las empresas deben respetar los derechos humanos (PR 12) y la responsabilidad se aplica a todas las empresas independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura (PR 14). La responsabilidad exige que las empresas eviten que sus propias actividades (incluyendo también a su cadena de suministro) provoquen consecuencias negativas sobre los derechos humanos (PR 13). Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias (PR 15) y a fin de identificar, prevenir, mitigar y responder a las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos deben establecer procesos de debida diligencia (PR 17) y mecanismos de reparación (PR 22).

Contexto y brechas:⁴³

El estudio realizado por UNICEF no tiene precedentes en la región y logró una representatividad estadística del sector privado en la Argentina (710 empresas relevadas, 90% de ellas pequeñas y medianas -PyME) que permite describir la situación actual de derechos de niñas, niños y adolescentes y del que surge que más de la mitad de las empresas afirma tener políticas de compromiso en relación con los derechos de la infancia y la adolescencia, pero sólo el 20% está disponible al público. El 14% explícitamente menciona los derechos de niñas, niños y adolescentes, mientras que el 68% no los incluye y un 18% desconoce si los tiene en cuenta. Además, el 21% de las empresas muestran un alto nivel de compromiso, el 49% un nivel medio y el 30% un bajo nivel de compromiso con la ley de prohibición de trabajo infantil y protección del trabajo adolescente. El 86% de las empresas no se ha comprometido con ninguna de las iniciativas de responsabilidad corporativa o respeto a los derechos humanos. También observó que hay un conocimiento bajo por parte de la dirección de la empresa sobre la legislación sanitaria, ambiental, de licencias por maternidad y paternidad y para prevenir el trabajo infantil. Por otro lado, sólo el 3% de las empresas aseguró haber puesto cláusulas en sus contratos con proveedores con relación a la prohibición de esa práctica y sólo 1 de cada 4 cuenta con mecanismos para verificar su cumplimiento.

Del total de empresas encuestadas por la OCDE, sólo el 54% brindó información sobre sus políticas. De ellas, la mitad se comprometió con el respeto a los derechos humanos, el 64% con la protección del medio ambiente, el 65% con el empleo y los derechos laborales, el 69% con la divulgación de información y el 73% con la lucha contra el soborno. El 35% de los que respondieron (38 respuestas de 101 encuestadas) exigían a sus proveedores y socios comerciales de primer nivel que cumplan los requisitos de la CER como parte de un contrato o acuerdo.

⁴³ De acuerdo al Estudio Técnico, las fuentes para responder a las consultas relacionadas con el compromiso de las empresas con los derechos de la infancia y la adolescencia son: la encuesta realizada por UNICEF Argentina en 2019, la encuesta realizada por la OCDE en 2020 y las respuestas de las empresas estatales remitidas a través de la Defensoría del Pueblo de la Nación.

Con relación a la debida diligencia en materia de derechos humanos:

De acuerdo con OCDE, sólo 1 de cada 4 empresas organizan sesiones de formación sobre Conducta Empresarial Responsable o debida diligencia para proveedores y socios comerciales (38 respuestas de 101 encuestadas).

Del 85% de las encuestadas que operan en Argentina (basado en 55 respuestas) que tienen políticas que articulan compromisos en distintos aspectos de la CER, sólo la mitad de las empresas brindaron información sobre la presentación de informes. La OCDE señala que, de ellas, el 56% realiza informes sobre CER, que en el 20% de los casos está integrado a un informe anual y en el 31% constituye un informe público independiente. Teniendo en cuenta que la mitad de las empresas no respondió a la pregunta sobre información pública, sólo 1 de cada 4 empresas informa reportar

De acuerdo con OCDE, menos de un tercio aplican la debida diligencia basada en el riesgo y la evaluación del mismo en la cadena de suministro. Sólo el 35% indicó que exige a sus proveedores y socios comerciales de primer nivel que cumplan las expectativas de la CER como parte de un contrato o acuerdo. Sólo una quinta parte lleva a cabo evaluaciones de riesgos más allá del primer nivel en la cadena de suministro o sobre sus productos, materias primas o servicios. Además, sólo una cuarta parte de las empresas encuestadas, organizan sesiones de formación sobre la CER o la debida diligencia para proveedores y socios comerciales.

En igual sentido, UNICEF ha detectado el alto desconocimiento sobre lo que sucede en la cadena de valor de las empresas relevadas en lo referente al cumplimiento de los derechos de niñas, niños y adolescentes. Quienes tienen a cargo la dirección o gestión de la empresa han indicado poseer un bajo conocimiento acerca de si sus proveedores respetan la legislación sobre trabajo infantil (18%), cumplen con las licencias por maternidad y paternidad (15%) o si cumplen con las normas sanitarias y ambientales (29%).

En cuanto a las empresas del estado, algunas incorporan estándares internacionales sobre la conducta empresarial responsable y efectúan análisis de impactos, principalmente, en derechos laborales y ambientales. Además, la mayoría cuenta con una política de integridad para proveedores y códigos de ética y conducta.

En resumen, es muy baja la implementación de procesos de debida diligencia y de reporte conforme los estándares de los PRNU, según surge de la encuesta de la OCDE y de los aportes recibidos por parte de las empresas estatales.

De acuerdo con los resultados de U-Report, el 70% siente que a las empresas de Argentina no les importa nada o solo un poco la infancia y adolescencia, 39% y 31%, respectivamente.

Hoja de ruta PRNU +10:

Meta 1.2:⁴⁴ "Potenciar la acción colectiva para hacer frente a los desafíos sistémicos": La acción colectiva es una parte esencial de la solución a los desafíos sistémicos que están en la raíz de muchos impactos sobre los derechos humanos relacionados con las empresas. Estos retos sistémicos van más allá de lo que cualquier Estado y empresa individual pueden resolver por sí solos. Las alianzas entre Estados y entre empresas, así como las alianzas entre múltiples partes interesadas en las que participen los titulares de derechos, las empresas, los gobiernos, los sindicatos, la sociedad civil y las organizaciones internacionales, que desarrollan una acción colectiva basada en el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas, la rendición de cuentas y la participación significativa de las partes interesadas, son esenciales para generar confianza y aumentar la influencia para hacerles frente con mayor eficacia. La acción colectiva puede reforzar la implementación de los PRNU en una serie de retos clave relacionados con las fuerzas económicas, mientras que los PRNU dejan claro que unirse a iniciativas de colaboración no disminuye ni sustituye el deber individual del Estado de proteger los derechos humanos ni la responsabilidad de las empresas de respetarlos.

Meta 3.1:⁴⁵ "Aumentar la aceptación empresarial y llevar a la práctica los compromisos de respeto" Los PRNU se aplican a un universo de decenas de miles de empresas transnacionales y filiales, y a millones de otras empresas que abarcan toda la gama de contextos políticos, económicos, sociales y culturales, así como a los sectores informales, que, en gran medida, siguen

⁴⁴ Original en inglés: Goal 1.2 "Enhance collective action to tackle systemic challenges": Collective action is an essential part of the solution to systemic challenges that are at the root of many business-related human rights impacts. Such systemic challenges are beyond what any individual State and company can resolve on their own. Alliances between States and between businesses, as well as multi-stakeholder alliances involving rights-holders, business, governments, unions, civil society and international organizations, which develop collective action founded on business respect for human rights, accountability and meaningful stakeholder engagement are essential for building trust and increasing leverage to deal more effectively with them. Collective action can strengthen UNGPs implementation across a number of key challenges linked to economic forces, while the UNGPs make clear that joining collaborative initiatives does not diminish or replace the individual State duty to protect human rights nor the business responsibility to respect human rights.

⁴⁵ Original en inglés: Goal 3.1 "Scale up business uptake and translate commitments to respect into practice" The UNGPs apply to a universe of tens of thousands of transnational corporations and affiliates, and millions of other businesses spanning the full range of political, economic, social and cultural contexts – as well as the informal sectors, which, to a large extent, remain out of reach. The fundamental task of attaining corporate respect for human rights is therefore massive. Even for those businesses building internal capacity, meeting the full expectations set out in the UNGPs is a complex and ongoing task. A critical existing challenge concerns conflicting requirements, when local legal frameworks (e.g. gender or LGBTI discrimination) contradict international human rights standards. Major challenges also continue particularly where activities or business relationships connect to corruption, criminal activities, or contexts requiring "heightened" due diligence, notably conflict-affected areas or other situations where atrocities are a known risk, such as in authoritarian regimes or in situations of illegal occupation. Yet, emerging practices over the course of the past decade demonstrate that meeting the business responsibility to respect is possible. For the next decade, uptake needs to move more widely into the mainstream of the business community, beyond pioneers, and with a step change in moving from commitments to changes in business processes and practice.

estando fuera de su alcance. La tarea fundamental de conseguir que las empresas respeten los derechos humanos es, por tanto, enorme. Incluso para las empresas que están creando capacidad interna, cumplir todas las expectativas establecidas en los PRNU es una tarea compleja y continua. Uno de los principales retos existentes se refiere a los requisitos contradictorios, cuando los marcos jurídicos locales (por ejemplo, la discriminación de género o LGBTI) contradicen las normas internacionales de derechos humanos. También siguen existiendo retos importantes, sobre todo cuando las actividades o las relaciones empresariales están vinculadas a la corrupción, a actividades delictivas o a contextos que requieren una debida diligencia "reforzada", en particular las zonas notablemente afectadas por conflictos u otras situaciones en las que las atrocidades son un riesgo conocido, como en los regímenes autoritarios o en situaciones de ocupación ilegal. Sin embargo, las prácticas que han ido surgiendo a lo largo de la última década demuestran que es posible cumplir con la responsabilidad empresarial de respetar. Para la próxima década, es necesario que la asimilación se generalice en la comunidad empresarial, más allá de los pioneros, y que se pase de los compromisos a los cambios en los procesos y prácticas empresariales.

Meta 3.2:⁴⁶ "Integrar la debida diligencia en materia de derechos humanos en los modelos de gobierno corporativo y de negocios". Los PRNU y su concepto de debida diligencia en materia de derechos humanos (por diseño) utilizan un concepto bien entendido dentro de los sistemas de gobernanza empresarial existentes de debida diligencia y gestión del riesgo empresarial, pero establecen lo que es distinto cuando se aplica a los riesgos para las personas. Para lograr un cambio duradero y arraigar el respeto empresarial de los derechos humanos como parte del "ADN" de las empresas, es necesario un cambio de cultura, respaldado por la integración de la debida diligencia en materia de derechos humanos en los marcos de gobernanza y organización, y en el núcleo del modelo de negocios.

Meta 3.3:⁴⁷ "Cuestionar las prácticas empresariales incompatibles con el respeto" Al igual que la mejora de la coherencia política de los Estados, la mejora

⁴⁶ Original en inglés: Goal 3.2 "Embed human rights due diligence in corporate governance and business models" The UNGPs and their human rights due diligence concept (by design) use a well-understood concept within existing corporate governance systems of due diligence and enterprise risk management, but set out what is distinct when applied to risks to people. To realize lasting change and ingrain business respect for human rights as part of companies' "DNA", there is a need for a culture change, supported by integration of human rights due diligence into governance and organizational frameworks, and into the core of the business model.

⁴⁷ Original en inglés: Goal 3.3 "Challenge business practices that are inconsistent with respect" Just as improving policy coherence for States, improving consistency in business practice is critical for realizing effective implementation of the UNGPs.

Addressing practices that are inconsistent with public commitments to the business responsibility to respect human rights is therefore a key issue for the next decade. Human rights due diligence in line with the UNGPs, widely applied across all business functions and relationships, provides an essential tool for achieving greater coherence.

de la coherencia de las prácticas empresariales es fundamental para lograr una aplicación eficaz de los PRNU.

Abordar las prácticas que no son coherentes con los compromisos públicos de la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos es, por tanto, una cuestión clave para la próxima década. La debida diligencia en materia de derechos humanos en consonancia con los PRNU, aplicada de forma amplia y generalizada en todas las funciones y relaciones empresariales, constituye una herramienta esencial para lograr una mayor coherencia.

Recomendación:

Deberían generarse espacios de sensibilización, capacitación para promover la Conducta Empresarial Responsable, para que las empresas consideren el impacto de sus operaciones y cadenas de suministro sobre las personas, el ambiente y la sociedad como parte de sus operaciones principales. Estas capacitaciones deberían promoverse en espacios multiactores que incluyan a las empresas, sindicatos, sociedad civil, agentes de gobierno, grupos de interés y academia.

Sería esperable que las empresas públicas sean referentes en materia de CER e implementen procesos de debida diligencia, como también hagan pública su política de compromiso con los derechos humanos y cuenten con mecanismos de reparación efectivos.

PILAR III - Deber conjunto de remediar

⁴⁸Principios Rectores involucrados: 25 a 31.

Los Estados deben garantizar que quienes sufran violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales puedan recibir reparación efectiva mediante vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo. El Principio 26 señala que deberán garantizar que los mecanismos judiciales sean eficaces, limitando obstáculos legales, prácticos y de otro tipo que puedan impedir el acceso a los mecanismos de reparación. El Principio 27 indica que también deben establecer mecanismos de reclamación extrajudiciales eficaces, como parte de un sistema integral de reparación.

De acuerdo con el Principio 28, los Estados deben facilitar el acceso a mecanismos no estatales. Estos pueden ser administrados por una empresa por sí o conjuntamente con partes interesadas o terceros. También pueden ser mecanismos regionales e internacionales de derechos humanos. En este sentido, el Principio 29 señala que las empresas deben establecer mecanismos de reclamación eficaces para dar una respuesta rápida y reparar los daños causados a personas y comunidades. Así, el Principio 30 extiende el deber de garantizar

⁴⁸ En el Estudio Técnico para la LNB sobre Empresas y Derechos Humanos en Argentina pp. 379-409.

mecanismos eficaces a las corporaciones industriales, las colectividades de múltiples partes interesadas y otras iniciativas de colaboración basadas en el respeto de las normas relativas a los derechos humanos.

Finalmente, el Principio Rector 31 establece los criterios de eficacia de los mecanismos extrajudiciales, que deben ser legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes, compatibles con los derechos, una fuente de aprendizaje continuo y, cuando son de nivel operacional de las empresas, deben basarse en la participación y el diálogo: consultar a los grupos interesados a los que están destinados sobre su diseño y su funcionamiento, con especial atención al diálogo como medio para abordar y resolver los agravios.

Reparación de abusos contra los derechos humanos relacionados con las empresas

Contexto:

El ordenamiento jurídico argentino cuenta con normas y políticas civiles, penales y con sanciones administrativas por impactos negativos a los derechos humanos producidos por empresas, incluyendo la actividad extraterritorial de las empresas. Sin embargo, la normativa no fue elaborada específicamente siguiendo el enfoque de empresas y derechos humanos para abordar los impactos sobre los mismos.

Asimismo, se cuenta con normas internas y de fuente internacional para las vulneraciones que ocurran en el exterior y se aplica a casos multinacionales de responsabilidad civil y en materia contractual y por ende a las situaciones derivadas de la actividad de las empresas.

La normativa del derecho internacional privado tiene en cuenta el marco de derechos humanos derivado del marco constitucional y de los tratados de derechos humanos.

Existen diversos programas y acciones vinculadas con el acceso a los mecanismos de reparación tales como las que se desarrollan en la Dirección Nacional de Asistencia a las Víctimas que articula su actividad con organizaciones de la sociedad civil; en la Dirección Nacional de Promoción y Fortalecimiento para el Acceso a la Justicia al igual que el Programa Nacional de Asistencia para las Personas con Discapacidad en sus Relaciones con la Administración de Justicia (ADAJUS).

Hoja de ruta PRNU +10

Meta 4⁴⁹ “Pasar de la teoría a la práctica para abordar las barreras de acceso a la remedición”. El acceso a un recurso efectivo es un componente básico de los

⁴⁹Original en inglés: Goal 4 “Move from paper to practice in tackling barriers to access to remedy”. Access to effective remedy is a core component of the UNGPs. The need for States to take “appropriate steps to prevent, investigate, punish and redress” business-related human rights abuses within their territory and/or jurisdiction and to ensure that those affected “have access to effective remedy” are foundational principles. The UNGPs also clarify that where “business enterprises identify that they have caused or contributed to adverse impacts, they should provide for or cooperate in their remediation through legitimate processes”. The UNGPs envisage that access to effective remedy for business-related human rights abuses should be enabled through a remedy ecosystem involving complementary State-based judicial mechanisms, State-based non-judicial grievance mechanisms, and

PRNU. La necesidad de que los Estados adopten "medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar" las violaciones de derechos humanos relacionadas con las empresas dentro de su territorio y/o jurisdicción y de garantizar que los afectados "tengan acceso a un recurso efectivo" son principios fundacionales. Los PRNU también aclaran que cuando "las empresas determinen que han causado o contribuido a causar efectos adversos, deben prever su reparación o cooperar en ella mediante procesos legítimos". Los PRNU contemplan que el acceso a una reparación efectiva de las violaciones de derechos humanos relacionadas con las empresas debe facilitarse a través de un ecosistema de reparación que incluya mecanismos judiciales estatales complementarios, mecanismos de reclamación extrajudiciales estatales y mecanismos de reclamación no estatales para garantizar los mejores resultados posibles para los titulares de derechos. Lograr avances significativos en este componente básico de los PRNU es una prioridad importante y urgente para la próxima década, y una cuestión fundamental para hacer realidad los derechos humanos y el desarrollo sostenible para todos.

Brechas:

La Ley General de Sociedades no cuenta con disposiciones de jurisdicción internacional aplicables a las sociedades extranjeras, constituyendo ello una barrera de acceso a la justicia.

Argentina no ha ratificado la Convención de La Haya del 2 de julio de 2019 sobre el Reconocimiento y la Ejecución de Sentencias Extranjeras en Materia Civil y Comercial.

Los espacios de promoción y el entendimiento de la existencia de leyes, normas y políticas en empresas y derechos humanos vinculados con la reparación en impactos negativos relacionados con las actividades de las empresas son insuficientes.

Recomendación:

Deberían arbitrarse los mecanismos para que se ratifique la Convención sobre Reconocimiento y Ejecución de Sentencias Extranjeras en materia Civil y Comercial, como también difundir y generar espacios para que los posibles afectados conozcan la normativa y políticas públicas relacionadas con la reparación de impactos negativos relacionados con las actividades de las empresas.

Mecanismos judiciales

Contexto:

non-State-based grievance mechanisms to ensure the best possible outcomes for rights holders. Meaningful progress for this core component of the UNGPs is a major and urgent priority for the next decade – and a critical issue for realizing human rights and sustainable development for all.

Los tribunales nacionales son competentes para resolver sobre cuestiones vinculadas con empresas y derechos humanos en su territorio y están facultados para abordar los impactos negativos sobre los derechos humanos ocurridos sobre los derechos de grupos en situación de vulnerabilidad que incluye los derechos de niñas, niños y adolescentes, mujeres, personas con discapacidad, integrantes de comunidades indígenas, migrantes, afrodescendientes, adultos mayores y personas LGBTIQ+.

La construcción en torno a procesos colectivos es jurisprudencial o eventualmente provincial.

Brechas:

No se cuenta, de manera general, con mecanismos para dar seguimiento y monitoreo a casos judicializados en materia de empresas y derechos humanos.

No hay un repositorio unificado de sentencias de acceso gratuito que sistematice las decisiones judiciales en las que se resuelvan aspectos de empresas y derechos humanos.

En el caso de acciones colectivas, no se cuenta con una ley de procesos colectivos, ni de forma general ni sobre impactos de grupos en particular.

Recomendación:

Se sugiere establecer un mecanismo para el monitoreo de fallos relevantes para los derechos humanos, con énfasis en los casos en los que la actividad empresarial esté involucrada. Esto podría contribuir a la mejora de reparaciones a través de una retroalimentación al sistema de justicia. Esta iniciativa debería implementarse con la participación de la sociedad civil, la academia, los grupos de interés y el sector privado.

Se sugiere abordar las dimensiones de formación en CER a jueces y operadores de justicia, incluyendo abogadas/os y colegios profesionales.

Barreras para el acceso a remedios judiciales

De manera general el Estado garantiza el acceso a la justicia brindando asistencia y acompañando a quienes sufren vulneraciones o afrontan obstáculos para el efectivo ejercicio de sus derechos por parte de particulares como de organizaciones públicas o privadas, incluidas las empresas. El asesoramiento jurídico gratuito se garantiza a través de la red federal de patrocinio jurídico gratuito de los Centros de Acceso a la Justicia (CAJ).

A nivel nacional, existe una herramienta para disminuir costos en el proceso de reclamo de daños y perjuicios, que es el beneficio de litigar sin gastos. Quien solicita el beneficio debe probar que no se encuentra en condiciones económicas para afrontar los gastos que implica el inicio de la actuación judicial.

Brechas:

El Estado no proporciona ni facilita la capacitación específica en materia de empresas y derechos humanos a los integrantes del sistema de administración de justicia.

Los espacios que brindan asesoramiento jurídico gratuito, con las que cuentan las personas y grupos afectados por la actividad de las empresas, no abordan específicamente el marco de empresas y derechos humanos ni utilizan los instrumentos normativos de la Conducta Empresarial Responsable.

No existe orientación sobre la conveniencia de las alternativas y vías judiciales y no judiciales, tanto penales, como civiles, comerciales, administrativas y laborales para la reparación. Ello podría constituir una barrera de acceso de las personas y comunidades afectadas.

Para las comunidades indígenas, las barreras se traducen en obstáculos para radicar denuncias en las comisarías, criminalización de la protesta, interpretación restrictiva del derecho vigente, inobservancia del ordenamiento jurídico por parte de los operadores de justicia, dificultades para acceder a patrocinio letrado, desconocimiento por parte de los tribunales de los propios mecanismos indígenas de resolución de conflictos, ausencia de perspectiva intercultural y de intérpretes bilingües en la administración de justicia

Recomendación:

Esta Defensoría considera que deberían fortalecerse las capacidades específicas sobre el marco de empresas y derechos humanos de los integrantes del sistema de administración de justicia, como también elaborarse guías específicas en lenguaje sencillo que expliciten la conveniencia y las alternativas judiciales y no judiciales para acceder a una reparación.

Además, debería profundizarse el accionar del Poder Ejecutivo Nacional para posibilitar que todas las comunidades indígenas cuyos derechos pudieran encontrarse vulnerados, accedan de manera rápida, sencilla y expedita a los órganos jurisdiccionales y capacitar a nivel de la administración de justicia sobre la interculturalidad y la posibilidad de contar con intérpretes de las lenguas originarias.

Mecanismos extrajudiciales**Contexto:**

Existen distintos mecanismos extrajudiciales para poder efectuar una reclamación ante una vulneración de derechos vinculados con la actividad empresarial. Así es que se cuenta con un Punto Nacional de Contacto, en el marco de las Líneas Directrices de la OCDE, la Institución Nacional de Derechos Humanos (Defensoría del Pueblo de la Nación), el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLLO) que funciona en la órbita del Ministerio de Trabajo y resulta una instancia administrativa previa a la acción judicial, Oficina Anticorrupción, la Superintendencia de Servicios de Salud, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y el INADI.

Adicionalmente, existen entes reguladores de carácter nacional que regulan y controlan a empresas prestadoras de servicios públicos tales como el Ente Nacional Regulador de la Electricidad, el Ente Nacional Regulador del Gas, el Ente Nacional de Comunicaciones, el Ente Regulador de Agua y Saneamiento y la Comisión Nacional de Regulación del Transporte. Todos ellos cuentan con procedimientos para que los afectados presenten sus reclamos.

Brechas:

En general los mecanismos reseñados no hacen referencia ni consideran el marco de empresas y derechos humanos de forma explícita. Es por ello que no se incluye el enfoque de derechos humanos y preventivo mediante la debida diligencia ni en materia de reparación.

Los mecanismos no judiciales disponibles no contemplan el Marco de Género para los Principios Rectores.

No existe articulación entre la Dirección Nacional de Mediación y Métodos Participativos de Resolución de Conflictos y el PNCA para la promoción de mecanismos no judiciales de resolución de controversias en materia de empresas y derechos humanos. De igual manera no se advierten actividades de promoción del mecanismo gratuito y no adversarial de denuncias, como tampoco se efectúa un seguimiento ni evaluación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados en las instancias específicas ni se realizan acciones de seguimiento preventivo ni incluye recomendaciones específicas dirigidas a las empresas denunciadas en las declaraciones finales de cierre de las instancias específicas.

Tanto el Ente Nacional Regulador de la Electricidad como el Ente Nacional Regulador del Gas se encuentran intervenidos por el Poder Ejecutivo Nacional desde el año 2020.

De acuerdo con los resultados de U-Report en relación al uso de canales de queja, un 28% de las y los adolescentes encuestados afirmó que los utilizó, pero no se sintió escuchado y un 18% quiso usarlo, pero no encontró cómo hacerlo. Sólo 1 de cada 10 utilizó un canal de queja y se sintió escuchado.

Recomendación:

El PNCA debería contar con una estructura propia que habilite la posibilidad de intervenir en el proceso preventivo como en el monitoreo posterior de los acuerdos alcanzados. Asimismo, sería conveniente que incluya recomendaciones específicas dirigidas a las empresas denunciadas en las declaraciones finales de cierre de las instancias específicas. Asimismo, deberían arbitrarse los medios para iniciar el proceso de normalización de los Entes intervenidos de acuerdo a las leyes de su creación.

Instituciones Nacionales de Derechos Humanos

Contexto

La Defensoría del Pueblo de la Nación fue creada por la Ley 24.284 y con posterioridad, en

la última reforma constitucional de 1994, fue incorporada la figura a través del art. 86. Actúa con plena independencia y autonomía funcional y su misión es la defensa y protección de los derechos, garantías e intereses tutelados en la Constitución Nacional. Se instituye en el ámbito del Congreso de la Nación y su competencia surge de los artículos 86 y 43 de la Constitución Nacional y de la Ley N° 24.284. En cuanto a la promoción de los derechos humanos es un presupuesto previo y necesario para hacer a la defensa y protección de tales derechos; o sea, la promoción se encuentra implícita en el texto constitucional.

En el ámbito del Área Usuarios, Obras y Servicios Públicos, Economía, Finanzas y Tributos funciona el Programa sobre Empresas y Derechos Humanos creado en 2017.

En el marco del mandato otorgado a la Defensoría del Pueblo, las empresas del Estado, sociedades del Estado, sociedades de economía mixta, sociedades con participación estatal mayoritaria y las personas jurídicas públicas no estatales que ejerzan prerrogativas públicas y las privadas prestadoras de servicios públicos, se encuentran obligadas a responder las consultas y requerimientos de la Defensoría del Pueblo de la Nación.

Brecha:

El cargo de titular de la Defensoría del Pueblo de la Nación se encuentra vacante desde 2009.

El mandato de la DPN no obliga expresamente a las empresas privadas a responder consultas y requerimientos en el marco de la vulneración a derechos humanos ocasionadas por sus operaciones o actividades.

Recomendación:

Deberían arbitrase los mecanismos para que se designe a un titular conforme el procedimiento de los Principios de París y ante una modificación de la ley de la Defensoría del Pueblo debería contemplarse que incluya expresamente a las empresas privadas en el marco de su mandato, a pesar que la amplitud del mandato del art. 86 de la CN no deja lugar a dudas sobre su pertinencia.

Barreras para el acceso a mecanismos extrajudiciales

Contexto:

El Estado cuenta con normas o políticas que coadyuvan a mitigar las barreras para acceder a mecanismos extrajudiciales. Por ejemplo, la Ley Micaela, que obliga a capacitar a toda la administración en materia de género, la Ley Yolanda, en igual sentido, pero en materia ambiental. Además, y como fue señalado en materia de derechos del consumidor, está prevista una especial atención en el proceso del reclamo a los denominados consumidores hipervulnerables.

En materia de soborno y anticorrupción, ya fueron explicitadas las medidas para abordar la temática en las actividades de las empresas.

El personal de los Centros de Acceso a la Justicia cuenta con formación en materia de derechos humanos, género y diversidades y tienen un enfoque interseccional.

El Centro de Prevención y Resolución que funciona dentro de la órbita del Ministerio de Justicia, ofrece la posibilidad de acceder al mecanismo alternativo de manera gratuita para aquellas personas que se encuentren en una situación económica adversa o de vulnerabilidad.

Brecha:

En general, los mecanismos extrajudiciales disponibles no cuentan con procesos específicos adaptados a las condiciones y características de los diferentes grupos en situación de vulnerabilidad (como mujeres, niñas, niños y adolescentes, pueblos indígenas, adultos mayores, migrantes, afrodescendientes y/o personas LGBTIQ+).

No se promueven capacitaciones específicas en conducta empresarial responsables a los agentes integrantes de los mecanismos estatales extrajudiciales.

El mecanismo de las Instancias Específicas del PNCA no ha implementado acciones específicas destinadas a abordar los desequilibrios entre las partes ante la denuncia de vulneraciones a los derechos humanos en el contexto de la actividad de las empresas.

Para poder acceder al mecanismo de mediaciones gratuitas se requiere contar con un patrocinio letrado. Ello claramente constituye una barrera en tanto se requiere de un abogado/a para poder solicitar una mediación gratuita.

La Dirección Nacional de Mediación y Métodos Participativos de Resolución de Conflictos no cuenta con normas o políticas específicas en materia de empresas y derechos humanos ni ofrece capacitaciones sobre temas vinculados con la agenda de debida diligencia, conducta empresarial responsable y derechos humanos a su cuerpo de mediadores.

Recomendación

Sería importante fortalecer las capacidades en todos los instrumentos que integran la Conducta Empresarial Responsable y elaborar guías para que todos los mecanismos estatales extrajudiciales de reparación adapten sus procesos para atender los reclamos de los grupos en situación de vulnerabilidad.

Agradecimientos

Esta Defensoría agradece todas las contribuciones de:

-Ministerio de Seguridad: Dirección de Compras y Contrataciones

-Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad: Subsecretaría de Políticas de Igualdad y Dirección de Compras, Contrataciones, Patrimonio y Suministros.

-Ministerio de Salud: Secretaría de Gestión Administrativa y Superintendencia de Servicios de Salud.

-Ministerio de Defensa: Dirección de Contrataciones y Compras.

-Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto: Subsecretaría del Mercosur y Negociaciones Económicas Internacionales; Dirección de Compras y Contrataciones y Dirección Nacional de Negociaciones Económica Multilaterales.

-Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social: Secretaría de Trabajo; Subsecretaría de Gestión Administrativa, Subsecretaría de Promoción del Empleo y Dirección Nacional de Fiscalización.

-Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible: Secretaría de Política Ambiental en Recursos Naturales; Subsecretaría Interjurisdiccional e Interinstitucional; Dirección Nacional de Planificación y Ordenamiento Ambiental del Territorio; Dirección Nacional de Bosques; Dirección Nacional de Gestión Ambiental del Agua y los Ecosistemas y Dirección Nacional de Biodiversidad.

-Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación: Secretaría de Planeamiento y Políticas en Ciencia, Tecnología e Innovación, Dirección Nacional de Proyectos Estratégicos; Programa de Referencia y Biobanco Genómico de la Población Argentina; Programa Nacional de Tecnología e Innovación Social y Parques de Producción Social.

-Ministerio de Desarrollo Territorial y Hábitat: Dirección General de Administración.

-Ministerio de Desarrollo Social: Secretaria Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia.

-Ministerio de Obras Públicas: Secretaría de Obras Públicas; Subsecretaría de Ejecución de Obra Pública, Subsecretaría de Obras Hidráulicas, Subsecretaría de Planificación y Gestión Operativa de Proyectos Hídricos; Subsecretaría de Planificación y Coordinación Territorial de la Obra Pública; Dirección Nacional de Gestión de Obras; Dirección Nacional de Gestión de Infraestructura de Transporte, Dirección Nacional de Coordinación Técnica e Institucional, Dirección Nacional de Gestión de Obras Originadas en la Articulación Territorial; Dirección Nacional de Vialidad y Dirección Nacional de Transparencia.

-Ministerio de Justicia y Derechos Humanos: Secretaría de Justicia, Subsecretaría de Acceso a la Justicia; Dirección Nacional del Sistema Argentino de Información Jurídica; Subsecretaría

de Relaciones con el Poder Judicial, Dirección Nacional de Gestión de Fondos Documentales de la Secretaría de Derechos Humanos y Consejo Federal de Derechos Humanos.

-Ministerio de Economía: Subsecretaría de Acciones para la Defensa de las y los Consumidores.

Otras Agencias de la Administración:

Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI), Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS); Agencia Nacional de Acceso a la Información Pública (AAIP); Oficina Anticorrupción, Comisión Nacional de Valores; Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), Ente Regulador de Agua y Saneamiento (ERAS) y Ente Nacional de Comunicaciones (ENACOM).

Empresas del Estado:

Aerolíneas Argentinas; Playas Ferroviarias de Buenos Aires; Administración General de Puertos (AGP SE); Desarrollo de Capital Humano Ferroviario (DECAHF); Ferrocarriles Argentinos Sociedad del Estado (FASE); Administración de Infraestructura Ferroviaria Sociedad del Estado (ADIFSE); Operadora Ferroviaria Sociedad del Estado (SOFSE); Fabricaciones Militares SE; Empresa Argentina de Navegación Aérea Sociedad del Estado (EANA S.E.); Belgrano Cargas y Logística S.A.; Banco de la Nación Argentina y Corredores Viales S.A.

Defensorías del Pueblo:

Defensoría del Pueblo de Bariloche, Provincia de Río Negro; Defensoría del Pueblo de Río Cuarto, Provincia de Córdoba y Defensoría del Pueblo de Santa Fe.

Gobiernos provinciales:

Subsecretaría de Derechos Humanos de Neuquén y Ministerio de Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Sociedad Civil:

Agencia Adventista de Desarrollo y Recursos Asistenciales (ADRA); Fundación Ambiente y Recursos Naturales (FARN); Fundación para el Desarrollo de Políticas Sustentables (FUNDEPS), Asociación por los Derechos Civiles (ADC); Fundación Promoción Humana (presentación conjunta con Secretario de Derechos Humanos de la Unión Obrera Molinera de la República Argentina; RELATS Argentina –Red Española Latinoamericana de Trabajo y Sindicato, Secretaría de Derechos Humanos de APINTA Asociación del Personal del INTA; Secretario de Derechos Humanos de la Federación Gráfica Bonaerense; Secretario de Derechos Humanos de la Asociación de Empleados de Farmacia), Fundación Inmula, ANDHES, Fundación MxM, Conectando Derechos A.C., Federación Junta Unida de Misiones y Xumek.

Sector Privado:

Cámara Argentina de Comercio y Servicios (CAC), Red Argentina de Pacto Global; Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS) y a todas aquellas que participaron de los encuentros realizados el 18/10/22 y el 14/11/22 a través de la plataforma Zoom.

Sindicatos:

Presentación conjunta CGT, CTA y CTA Autónoma.

Agencias Internacionales:

OCDE, OIT, UNICEF y ACNUDH.

Particulares:

Pablo Colgmena y María América González (Titular del Programa de Derechos Humanos Laborales de la Defensoría del Pueblo de CABA).



SUIPACHA 365 - C1008AAG
CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES
REPÚBLICA ARGENTINA
0810-333-3762 / (011) 4819-1500
WWW.DPN.GOB.AR