

Nota informativa sobre el tratado vinculante

I. Contexto

La triste realidad es que las corporaciones operan en un vacío judicial y jurisdiccional a raíz de su alcance global. Sin control, se siguen produciendo abusos y violaciones de los derechos humanos en todo el mundo que, directa o indirectamente, se hallan vinculados a la responsabilidad de las corporaciones. El modelo actual de comercio, en su mayor parte vinculado a cadenas mundiales de suministro, en mercados de bajos costes extremadamente competitivos, supone empleos creados por empresas multinacionales (**EMNs**) que con frecuencia carecen de condiciones dignas de trabajo. Ni las normas voluntarias ni las obligaciones vigentes de los Estados en virtud del derecho internacional garantizan la protección de los trabajadores y de las víctimas. Por lo tanto, existe una urgente necesidad para las víctimas de mejorar el acceso a la justicia, al recurso y a la reparación.

En junio de 2014, el Consejo sobre los derechos humanos de la ONU aprobó la Resolución 26/9 y creó un grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta (**IGWG**) sobre empresas transnacionales y otras empresas comerciales con el fin de elaborar un instrumento vinculante que regulara, dentro del derecho internacional de derechos humanos, las actividades de las EMNs y otras empresas.

El movimiento sindical mundial, que lleva mucho tiempo reclamando un marco regulador internacional, recibió favorablemente la resolución. Desde entonces, la Confederación Sindical Internacional (CSI) y algunas de las Federaciones Sindicales Internacionales (**FSI**) han participado en los dos primeros periodos de sesiones del IGWG y han contribuido activamente al proceso de desarrollo de un tratado significativo sobre las empresas y los derechos humanos (**Tratado vinculante**).

El movimiento sindical mundial también ha participado en un proceso paralelo en la Organización Internacional del Trabajo (**OIT**) con el objetivo de lograr una norma internacional sobre trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. Si se consigue tal norma, algunas cuestiones podrían sobreponerse con un tratado vinculante. Sin embargo, estos procesos paralelos e intrínsecamente vinculados pueden reforzarse mutuamente y ser complementarios. Un potencial convenio de la OIT en este ámbito se centrará en las normas laborales mucho más detalladamente de lo que lo hará un tratado vinculante, lo cual reforzará los derechos laborales fundamentales.

II. Lo que queremos

Los sindicatos prefieren un tratado vinculante fuerte que pueda realinear de forma efectiva la asimetría normativa entre las reglas legalmente exigibles que protegen los intereses de las corporaciones mediante cláusulas de arbitraje de diferencias estado-inversor y tribunales de arbitraje, y los enfoques de legislación blanda sobre las obligaciones de las EMNs de respetar los derechos humanos. Pero cualquier proceso de desarrollo de un tratado vinculante no debe convertirse en una excusa para que los gobiernos o las empresas no apliquen los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos, en respuesta a las exigencias de la sociedad civil y de los sindicatos.

En la actualidad estamos estudiando los elementos legales y políticamente viables de un tratado vinculante. Hasta ahora se han identificado las siguientes prioridades:

1. Alcance

Un tratado vinculante debería incluir todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente, entre ellos los derechos fundamentales de los trabajadores y de los sindicatos, conforme a las normas internacionales del trabajo correspondientes. Todas las empresas, independientemente de su tamaño, sector, contexto operativo, propiedad y estructura, deberían estar cubiertas con el fin de evitar lagunas en materia de responsabilidad.

2. Deber extraterritorial de protección

El tratado vinculante debería contemplar disposiciones extraterritoriales en función de las sociedades matrices y el acceso a la justicia para las víctimas de violaciones de derechos humanos por parte de corporaciones transnacionales en el Estado de origen de estas corporaciones.

Esta obligación se basa en gran medida en el principio de que los Estados deben tomar todas las medidas razonables posibles, conforme al derecho internacional, para impedir que actores privados adopten un comportamiento que pudiera resultar en violaciones de derechos humanos.

El Principio Rector 25 de la ONU dispone que “Como parte de su deber de protección contra las violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales, los Estados deben tomar medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo que correspondan, que cuando se produzcan ese tipo de abusos en su territorio y/o jurisdicción los afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces”.

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas afirma que los Estados Partes deberían “tomar medidas para impedir que corporaciones cuya sede principal esté bajo su jurisdicción violen los derechos humanos en el extranjero”. Conforme al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Comité de Derechos Humanos señaló en 2012 que se alienta al Estado Parte a enunciar claramente que, de conformidad con el Pacto, “se espera de todas las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción que respeten los derechos humanos en todas sus actividades. Se le alienta asimismo a adoptar las medidas pertinentes con el fin de reforzar los recursos previstos para proteger a las personas que hayan sido víctimas de las actividades de tales empresas comerciales que operan en el extranjero”.

El respaldo los principios de Maastricht sobre las obligaciones extraterritoriales de los Estados en materia de derechos económicos, sociales y culturales es otro ejemplo de ese desarrollo. Este es un ámbito en el que los Principios Rectores se sitúan por debajo del estado actual del derecho internacional. El tratado vinculante ofrece una oportunidad para aclarar el deber extraterritorial de protección.

3. Obligación de diligencia debida

Las EMNs a menudo operan como entidades económicas compuestas de entidades jurídicas diferenciadas o como actores en una red de otras corporaciones que son sus socios comerciales y sobre los que ejercen su influencia en diferentes grados. El tratado vinculante puede contribuir a aclarar el deber del Estado de proteger los derechos humanos en cuanto al vacío en la asignación de responsabilidades que puede resultar de la organización de las EMNs. Por consiguiente, el tratado vinculante debería obligar a los Estados a adoptar medidas normativas que exijan a las empresas a adoptar y a aplicar procesos y políticas de derechos humanos y de diligencia debida. El incumplimiento de estos requisitos debería dar lugar a responsabilidad civil, penal o administrativa.

4. Obligaciones de las EMNs

El tratado vinculante se debería basar en el Pilar II de los Principios Rectores de la ONU y confirmar que las obligaciones en materia de derechos humanos son aplicables a las operaciones de las empresas. Las EMNs tendrían que estar obligadas a respetar los derechos humanos. Esto significa que se les debería prohibir infringir los derechos humanos de los demás, y que deberían actuar en caso de efectos negativos sobre los derechos humanos en los que pudieran estar implicadas.

5. Mecanismo de supervisión internacional

Por otro lado, el tratado vinculante debería prever el establecimiento de un organismo que supervisara la aplicación del instrumento y asesorara a los Estados en la aplicación de sus obligaciones a nivel nacional. Además, este organismo debería tener competencias para recibir y examinar comunicaciones relativas a graves abusos de los derechos humanos causados o propiciados por EMNs y, cuando sea evidente que el problema es grave, está muy extendido o es sistemático, debería poder abrir una investigación y acceder al país en cuestión para poder emitir un informe con recomendaciones. Las víctimas de abusos de los derechos humanos, así como las organizaciones que los representan, como sindicatos y organizaciones de la sociedad civil, deberían tener acceso a estos mecanismos. La creación de tales mecanismos ya son práctica habitual en los actuales tratados regionales de derechos humanos y de la ONU.

III. Próximos pasos

El tercer periodo de sesiones del IGWG, que tendrá lugar del 23 al 27 de octubre de 2017, se centrará en los elementos principales y/o un borrador de tratado vinculante. Animamos a todos los sindicatos a unirse al proceso de desarrollo de este instrumento y a presionar a sus gobiernos para que apoyen un tratado vinculante. Les agradeceríamos que nos comunicasen cualquier novedad a nivel nacional.