

BOLETÍN

NOVEDADES EN DERECHOS HUMANOS

Presentamos a continuación algunas novedades en materia de Derechos Humanos que consideramos de su interés:

PROYECTO DE GUÍA DE LA OCDE SOBRE DEBIDA DILIGENCIA

La OCDE está en proceso de desarrollar una guía práctica para que las empresas puedan implementar la debida diligencia a través de diversos sectores de la industria. La propuesta se discutió por primera vez en diciembre pasado, y El Comité Consultivo Empresarial e Industrial de la OCDE – BIAC, en el que participa la ANDI, presentó observaciones iniciales este año.

El BIAC resaltó la importancia de un enfoque práctico para las empresas. La guía no debe crear ninguna nueva obligación o un nuevo conjunto de reglas en materia de debida diligencia y derechos humanos. Por tanto, el propósito de este documento, como una guía práctica no vinculante debería aclararse desde su introducción. Adicionalmente, en su redacción actual, sólo las grandes corporaciones, con sistemas similares ya en funcionamiento, podrían poner en práctica los requisitos detallados, que constituyen un gran reto para las empresas más pequeñas.

Los representantes empresariales también precisaron que la guía no pretende ser una interpretación del sentido de las Directrices sobre Empresas Multinacionales, ni una lista de control o de referencia para ser usada por los Puntos Nacionales de Contacto NCP, en la evaluación de la conducta de las empresas con respecto a las alegaciones que podrían presentarse en este ámbito.

El documento de orientación debe estar totalmente en línea con el lenguaje de las Directrices de la OCDE sobre Empresas Multinacionales EMN. El texto debe ser revisado con mucho cuidado para que las disposiciones no vayan más allá de las recomendaciones específicas de las Directrices de las EMN. Iniciativas nacionales y reglamentos, así como las iniciativas específicas de un sector, podrían usarse como referencia en un anexo de información, pero no deben ser una base formal para la orientación.

Finalmente, el BIAC expresó que mientras que las Directrices de la OCDE como están actualmente, dan a las empresas un espacio suficiente para desarrollar sus estándares a la medida, los requisitos de diligencia debida en el proyecto de orientación son demasiado altos y poco realistas para muchas empresas.

BOLETÍN

LA EMPRESA TIENE UN PAPEL IMPORTANTE EN EL CAMBIO DE LA PERCEPCIÓN DE LA MIGRACIÓN, SEGÚN AFIRMAN LOS LÍDERES EN LA REUNIÓN TEMÁTICA EMPRESARIAL DEL FORO GLOBAL SOBRE MIGRACIÓN Y DESARROLLO (GFMD), EN NUEVA YORK

Con motivo de la Reunión Temática del Mecanismo Empresarial del Foro Global sobre Migración y Desarrollo que se celebró en Nueva York el 18 de julio de 2016, los líderes participantes instaron al sector privado a implicarse más en los asuntos de migración para cambiar el, en ocasiones desinformado, discurso público sobre el impacto negativo de la migración laboral internacional.

Los debates del Foro incluyeron la necesidad de la movilidad internacional de competencias, mesas redondas sobre la experiencia empresarial y la movilidad laboral, el acceso de los refugiados al mercado laboral, la contratación justa y ética y la iniciativa empresarial, el desarrollo y la migración circular.

La Organización Internacional de Empleadores - OIE instó a los líderes a crear más espacios para que las empresas participen en los asuntos de migración, en ese contexto, se habló del Mecanismo Empresarial sobre Migración - GFMD, proyecto auspiciado por la OIE, con el cual se presentará una posición empresarial conjunta ante la Cumbre del GFMD de diciembre de 2016 en Dhaka (Bangladesh), sobre la movilidad global de competencias.

REUNIÓN CON LOS MINISTROS DE TRABAJO DEL G20

De forma conjunta con el BIAC, Deloitte, La Confederación Sindical Internacional - CSI y El Comité Consultivo Sindical de la OCDE - TUAC, la OIE fue anfitriona de una reunión informal con los gobiernos, empleadores y sindicatos del G20 en Pekín.

La mayoría de federaciones de empleadores de países del G20 mostraron poca confianza en el impacto del proceso del G20 a la hora de producir grandes cambios políticos a nivel nacional. En conjunto, a pesar de que el seguimiento a nivel nacional de los compromisos del G20 parece estar teniendo lugar, este resulta ser insuficiente a la hora de responder a los principales desafíos de empleo planteados.

BOLETÍN

Acerca de "innovación, crecimiento, empleo y trabajo decente" La declaración conjunta BIAC/OIE – TUAC/CSI ofrece recomendaciones en seis ámbitos principales:

1. Desarrollar un marco político para una mejor difusión tecnológica
2. Tratar la cuestión del desempleo juvenil de forma determinada
3. Poner en marcha políticas macroeconómicas que promuevan el empleo
4. Hacer que el objetivo de Brisbane de 2014 se haga realidad, reduciendo así la diferencia de género en el empleo en un 25% para 2025
5. Promover la formalidad e implementar la recomendación sobre informalidad, aprobada por la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT de 2015
6. Entender que las empresas y los ministerios de trabajo desempeñan un papel vital a la hora de definir la política económica y social.

LA COMISIÓN EMPRESARIAL DE ASESORAMIENTO TÉCNICO EN ASUNTOS LABORALES -CEATAL PARTICIPA ACTIVAMENTE EN LA PRIMERA REUNIÓN DE LOS GRUPOS DE TRABAJO DE LA CONFERENCIA INTERAMERICANA DE MINISTROS DEL TRABAJO - CIMT DE LA OEA - REFLEXIONES SOBRE EL NUEVO MUNDO DEL TRABAJO

La Vicepresidente de la Comisión Empresarial de Asuntos Laborales (CEATAL) de la CIMT de la OEA, reiteró el interés y disponibilidad de los Empleadores en todas las regiones de las Américas para realizar aportes significativos en las discusiones a nivel nacional, regional e internacional con gobiernos y sindicatos sobre cómo trabajar conjuntamente para preparar y dar forma al futuro del trabajo.

Destacó que la cuestión del futuro del trabajo no se trata exclusivamente de adaptar las nuevas tecnologías o acomodar el impacto de las redes sociales al mundo laboral, sino también - y quizás más importante- de transformar las actitudes y formas de pensar de gobernantes, empleadores y trabajadores respecto al concepto y realidades del trabajo. Se identificaron las siguientes 4 áreas en las que estos deberían colaborar sin demora:

1. Recopilar datos y estadísticas relevantes y creíbles para entender mejor las tendencias y cambios recientes en los mercados de trabajo y los motores detrás de los cambios que se están generando.
2. Diseñar reglamentaciones migratorias actualizadas y facilitar la movilidad del talento humano y el reconocimiento de competencias.
3. Adaptar las regulaciones legales y las instituciones a las nuevas necesidades de las empresas, la fuerza laboral y el lugar de trabajo.

BOLETÍN

4. Colaborar con las escuelas y las universidades para desarrollar programas de enseñanza relevantes, a fin de preparar adecuadamente a los niños, jóvenes y a la actual fuerza de trabajo para un futuro que no podemos predecir. El sistema educativo necesita cambiar para permitir un foco en las nuevas competencias y la educación continua a lo largo de la vida.

NUEVA INICIATIVA DE ESTANDARIZACIÓN SOBRE GOBERNANZA ORGANIZATIVA

La British Standards Institution (BSI) ha hecho llegar a la ISO una propuesta para la creación de un nuevo campo de actividad técnica.

El objetivo de la propuesta es desarrollar estándares de gobernanza organizativa que, según recoge el texto, incluyan aspectos de rendición de cuentas, dirección y control - que pueden a su vez incluir principios de gobernanza, anticorrupción, conflicto de intereses, debida diligencia, informadores, cumplimiento, estructuras de remuneración y elaboración de informes externa, entre otros.

Cuestionamos dicha propuesta por varias razones:

- Ya existen muchas directrices y principios internacionales en los que pueden confiar las compañías (p. ej. los Principios de Buena Gobernanza de la OCDE, las Directrices de la OCDE sobre el Gobierno Corporativo de las Empresas Públicas, etc).
- En muchos países ya existe un marco jurídico para abordar esos asuntos.
- Es poco probable que un estándar internacional uniforme en materia de gobernanza organizativa tenga en cuenta características específicas de sectores y compañías.
- Una norma ISO en esa área supondría la generación de más burocracia y más costos para las empresas, especialmente las PYME.

Esperamos que esta información sea de utilidad,

ALBERTO ECHAVARRÍA SALDARRIAGA
Vicepresidente de Asuntos Jurídicos