

## Responsabilidad de directores frente a los Derechos Humanos

Eduardo M. Favier Dubois<sup>1</sup> y Lucía Spagnolo<sup>2</sup>

### A.-Síntesis:

**Palabras clave:** responsabilidad, director, fuentes, derechos humanos.

1.-Por influencia de los DDHH los deberes de los directores han evolucionado desde el principio de la supremacía del accionista hasta la atención de los intereses de los “stakeholders”.

2.-En el sistema societario argentino existen concretas recepciones de los DDHH en materia de: sustrato legal empresario, continuación de la empresa, protección de empresas familiares, cupos de género, juzgamiento con perspectiva de género y derechos de los trabajadores sobre la propiedad de la empresa insolvente.

3.-El directorio es responsable por el incumplimiento de las reglas de DDHH incorporadas al derecho nacional o asumidas voluntariamente por la empresa.

4.-Las directivas de la ONU sobre DDHH de las empresas que no hayan sido incorporadas al derecho interno (leyes, constitución, tratados) requieren asunción expresa de responsabilidad. Mientras ello no suceda su incumplimiento no pueden dar lugar a la responsabilidad del directorio.

5.-No obstante, si el directorio tomara una decisión aplicando esas reglas internacionales no podría ser responsabilizado por cuanto habría implicado una asunción de responsabilidad para ese caso concreto.

### B.-Desarrollo

#### I.-Los derechos humanos en las empresas

##### 1.-PRINCIPIOS DE LA ONU.

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas (PRNU) aprobados por el Consejo de Derechos Humanos en su resolución 17/4, de 16 de junio de 2011 establecen que las empresas deben respetar los derechos humanos. Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación<sup>3</sup>.

Para asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben expresar su compromiso con esta responsabilidad mediante una declaración política que: a) Sea aprobada al más alto nivel directivo de la empresa; b) Se base en un asesoramiento especializado interno y/o externo; c) Establezca lo que la empresa espera, en relación con los derechos humanos, de su personal, sus socios y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios; d) Se haga pública y se difunda interna y externamente a todo el personal, los socios y otras

---

1

2

<sup>3</sup> También en materia de Empresas y Derechos Humanos, deben señalarse los Principios Rectores de la REDESCA de la OEA

partes interesadas; e) Quede reflejada en las políticas y los procedimientos operacionales necesarios para inculcar el compromiso asumido a nivel de toda la empresa.

## **2.-Evolución de los deberes de los directores**

### **a.-El principio de la supremacía del accionista.**

Siguiendo al modelo contractual, el derecho anglosajón tradicional consagró el principio de la supremacía del interés del accionista consagrado en el caso “Dodge c/Ford”, y reafirmado por el premio Nobel de Economía Milton Friedman en su artículo periodístico de 1970 al sostener que “la responsabilidad social de las empresas es incrementar sus ganancias para el accionista”.

Tal postura es congruente con los principios del Análisis Económico del Derecho (AED) para los cuales la sociedad no es más que una cadena o red de contratos (Coase, 1937), siendo los accionistas quienes están en el origen de esa cadena

En esa línea se ubicaron las reglas del Buen Gobierno Corporativo, cuya finalidad no era otra que proteger a los accionistas inversores de las sociedades cotizadas<sup>4</sup>.

En el punto cabe mencionar que la famosa ONG Business Roundtable, desarrolló en 1997 los principios del Buen Gobierno Corporativo según los cuales los CEOs deben dirigir sus empresas pensando únicamente en los intereses de los accionistas<sup>5</sup>

En nuestro país el Decreto 677/01 caracterizaba al “interés social” como el interés exclusivo de los socios inversores<sup>6</sup>.

### **b.-La incorporación del interés de los “stakeholders”.**

Sin embargo, desde hace años, sea por razones éticas, de marketing o como respuesta a las crisis, a la creciente brecha entre ricos y pobres y/o al malestar en la globalización, el principio de la supremacía del accionista está siendo criticado por la doctrina y quitado de su centralidad incluso por algunos fallos norteamericanos que atienden a los intereses a largo plazo de la empresa y a la protección de los “stakeholders”<sup>7</sup>, vale decir de sus accionistas, trabajadores, clientes, consumidores, proveedores, medio ambiente, sociedad circundante, etc.

Al respecto, la Companies Act de 2006 del Reino Unido, Sec. 172, impone a los directores tener en cuenta otros intereses además de los de los accionistas tales como los de los empleados, proveedores, la comunidad y el ambiente.

Por su parte, la ONG Business Roundtable, en el año 2019 abandonó su anterior posición y sostuvo como objetivo el beneficio de todas las partes interesadas<sup>8</sup>

En nuestro país, la caracterización del interés social del Dec. 677/01 fue derogada por la Ley de Mercado de Capitales 26.831 (luego reformada por ley 27.440).

En definitiva, se manifiesta una tendencia profunda hacia cambios trascendentes en el universo societario que, significativamente, tienen lugar, en el mundo anglosajón<sup>9</sup>.

---

4 Favier Dubois, E.M. “Gobierno corporativo. Derecho norteamericano y Derecho Argentino. La contratación social con un director”, en “X Congreso Argentino de D.Societario”, Ed. Fespresa, Córdoba, 2007, tomo IV, pag.273 en co-autoría con Ernesto Schafran.

5 Allende, Lisandro A. “Los principios de ESG y el derecho societario”, LA LEY AR/DOC/905/2023.

6 Rovira, Alfredo L. “El interés social: un concepto cambiante en la sociedad abierta que afecta el deber de lealtad de los administradores”, en “VIII Congreso Argentino de Derecho Societario...”, Tomo III, Rosario, 2001, Ed.Univ.Nacional de Rosario, pag.643.

7 Ver el desarrollo y las citas del tema en Recio, Juan Ignacio “Ganancias y Pérdidas en las Sociedades Anónimas”, Ed. Errepar, Bs.As., 2023, pag.180 y stes., a quien seguimos en este punto.

Al mismo tiempo, la teoría del análisis económico del derecho receta entre los problemas de agencia o mandato, además de los casos de conflictos entre socios y administradores, en las sociedades de capital disperso, y de conflictos entre accionistas mayoritarios y minoritarios, en los casos de capital concentrado, el conflicto entre la sociedad y los terceros interesados o “stakeholders” a los que se considera mandantes que le encomiendan a la sociedad que desarrolle su objeto social de modo que no les resulte perjudicial<sup>10</sup>

Como manifestaciones del cambio cultural podemos mencionar la aparición de la responsabilidad social empresarial (RSE)<sup>11</sup>, del balance social<sup>12</sup> y de las empresas benéficas o empresas B<sup>13</sup>, como así el desarrollo de las finanzas sustentables<sup>14</sup>.

## **II.-DDHH incorporados al régimen societario**

Pueden destacarse los siguientes institutos contemplados por la ley o que resultan de prácticas, doctrina o jurisprudencia:

### **1.-La empresa**

Se trata de un elemento “humanista” porque la empresa implica la existencia de una fuente de trabajo.

#### **a.-Exigencia de sustrato empresarial.**

El art. 1° de la ley 19.550 exige para que haya sociedad la “forma organizada”, y la aplicación de los aportes para “la producción e intercambio de bienes y servicios”. Al haber desaparecido el régimen de las sociedades civiles de los arts. 1648 y siguientes del derogado código civil (ley 340), que no exigía tales extremos para que exista sociedad, resulta que en el concepto legal actual de la “sociedad” resulta imprescindible el “objeto empresario”, o sea la existencia de una organización para la producción e intercambio de bienes y servicios. Si ella falta, no habrá sociedad sino contrato asociativo (art.1442, 2do. Párrafo CCCN).

#### **b.-El principio de conservación de la empresa:**

El mantenimiento de ese principio de conservación empresarial en la ley vigente resulta de diversas normas de la ley general de sociedades<sup>15</sup> y se infiere de la ley concursal conforme es reconocido pacíficamente por la doctrina nacional<sup>16</sup>

En la misma línea debe ubicarse la medición de la huella de carbono para la procedencia de la reactivación tal como postula la moderna doctrina para considerarse que existe la “viabilidad social” a que alude el art. 100 de la ley 19.550<sup>17</sup>

<sup>10</sup> Reyes Villamizar, Francisco “Análisis económico del derecho societario”, Ed. Astrea, Bs.As., 2019 pag. 52.

<sup>11</sup> Se ha conceptualizado a la “responsabilidad social empresarial” (RSE) como la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores. No significa solamente cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo más en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores.

<sup>12</sup> El concepto de “balance social” es el de un sistema de evaluación para conseguir un crecimiento sostenido que valora la labor de una empresa o entidad y su repercusión en la sociedad a partir del análisis de sus aspectos sociales y éticos.

<sup>13</sup> Coniglio, Agostina y Connolly, Constanza “El impacto social de los nuevos modelos de negocios”, en Cuadernos del Centro de Estudios en Diseño y Comunicación N°106 , pag. 27 a 44, Universidad de Palermo, Bs.As., [https://fido.palermo.edu/servicios\\_dyc/publicacionesdc/cuadernos/detalle\\_articulo.php?id\\_libro=832&id\\_articulo=17093](https://fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacionesdc/cuadernos/detalle_articulo.php?id_libro=832&id_articulo=17093)

<sup>14</sup> <https://centrogeo.economicas.uba.ar/wp-content/uploads/Manual-finanzas-sostenibles.pdf>

15 Raspall, Miguel A. “El principio de conservación de la empresa en el Código Civil y Comercial y en la Ley General de Sociedades”, LA LEY 18-10-2023, TR LALEY AR/DOC/2445/2023.

16 HEREDIA, Pablo D., Tratado exegético de derecho concursal, t. I, ps. 321 y sigtes., Ed. Abaco, Bs. As., 2000; RIVERA, Julio C., ROITMAN, Horacio y VITOLO, Daniel Roque, La Ley de Concursos y Quiebras, t. 3, p. 151 y sigtes., Ed. Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2000; GRISPO, Jorge, Tratado sobre la Ley de Concursos y Quiebras, t. I, p. 99 y ss., Ed. Ad-Hoc, Bs. As., 1997.

### c.-La conservación de las empresas familiares.

Entre las características de las empresas familiares, siendo también sus fortalezas, se cuentan el trasladar los valores humanos de la familia al ámbito de la empresa y de los negocios, el llevar adelante proyectos a largo plazo sin la compulsión a las ganancias inmediatas, el soportar mejor las crisis y el tener mayor cuidado que otras empresas respecto de su personal, de sus “stake holders” y del medio ambiente circundante<sup>18</sup>.

En tales condiciones se aprecia una vinculación entre las empresas familiares y algunos de los principios de los Derechos Humanos.

Si bien las empresas familiares no constituyen una tipología societaria específica, poseen un importante marco legal, en el que se destaca el art. 1010 segunda parte del CCCN y otras normas relevantes que implican una manifestación del paradigma societario humanista<sup>19</sup>.

Posteriormente, la IGJ dictó la RG 19/21 admitiendo la inscripción de los “Protocolos de Empresa Familiar” en el Registro Público de Comercio, lo que implica un acto de reconocimiento y tutela<sup>20</sup>.

En definitiva, las normas que en forma directa o indirecta persiguen tutelar el fortalecimiento y la continuidad de las empresas familiares se insertan en un modelo societario humanista.

## 2.-La igualdad de género

### a.-El “cupo de género” en los directorios.

La lucha por la igualdad de género es una de las banderas de los Derechos Humanos<sup>21</sup>.

En Argentina, las RG IGJ N° 34/2020, N° 35/2020, N° 42/2020 y N° 12/, con fundamento en Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos (CEDAW y Belén do Pará, entre otros) y la ley 26.485, establecieron que las sociedades anónimas del art. 299 y en las Sociedades del Estado (además de otros entes), debían obligatoriamente incluir en su órgano de administración, y en su caso de fiscalización, una composición que respete la diversidad de género<sup>22</sup>.

Las críticas que se le formularon, basadas en la falta de ley local que autorice la exigencia, no pueden admitirse considerando la aplicación directa de los Tratados de Derechos humanos, propia de la interpretación jurídica del Derecho Posmoderno (arts. 1 y 2 del CCCN).

No obstante, y lamentablemente, las resoluciones sobre igualdad de género fueron dejadas sin efecto por la I.G.J, en su nueva administración, considerando que habían sido impugnadas

---

17 Carlino, Bernardo “La reactivación societaria incluye la medición de la huella de carbono”, en el libro de Ponencias “XV Congreso Nacional....”, op. Cít., tomo IV, pag. 423.

18 Favier Dubois, E.M. “La empresa familiar: fortalezas y necesidades. Hacia su adecuada estructuración jurídica”, en la obra “XI Congreso Argentino de Derecho Societario y VII Congreso Iberoamericano de Derecho Societario y de la Empresa, Ed. Fundación para la Investigación y Desarrollo de las Ciencias Jurídicas, Bs.As., 2010, tomo II, pag. 17.

19 Favier Dubois, E.M.-“La empresa familiar en el derecho privado”, Editorial Ad-Hoc, Buenos Aires, 2019.

20 Favier Dubois, E.M. “La Inspección General de Justicia inicia la protección pública de las empresas familiares. La inscripción de ‘protocolos’ en el registro mercantil (RG 19/2021)”, en Temas de Derecho Comercial, Empresarial y del Consumidor, Ed. Erreius, Febrero 2022, pag. 79.

21 Herrera, Marisa, Fernandez, Silvia, de la Torre, Natalia (Directoras) “Tratado de géneros, Derecho y Justicia. Derecho constitucional y derechos humanos”, Ed. Rubinzal Culzoni, Bs.As.-Sta.Fe, 2021.

22 Ver las posturas distintas en: Fernandez de Andreani, Patricia A. “La Inspección General de Justicia a la vanguardia en materia de paridad de género”, LL AR/DOC/269/2020; Salvochea, Ramiro “Diversidad de género y la resolución (IGJ) 34/2020: un problema real, un camino equivocado”, Rev. Temas de D.Comercial, Empresarial y del Consumidor, Ed. Erreius, Bs.As., Noviembre 2020, pag. 1033 ; Mata, Juan Ignacio “La resolución general 34/2020 de la IGJ y los estándares aplicables a las acciones positivas”, LL AR/DOC/3218/2020; Spagnolo Lucía y Fernández de Andreani, Patricia “La IGJ marca agenda: la paridad de género y la igualdad real entre hombres y mujeres debe proyectarse a todos los espacios sociales”, Edit. Errepar, DSE, Boletín 32, Septiembre de 2020.

judicialmente y que no existía pronunciamiento firme que las avalara según dispuso la Resolución General I.G.J. N° 13/24.

Por su parte, la Comisión Nacional de Valores, por Resolución del 12 de marzo de 2021 aprueba una “Guía de recomendaciones para la igualdad de género en el ámbito del mercado de capitales”, sin carácter obligatorio pero como un mensaje de gran importancia para el mercado (IF2021-2210038-APN-GAL#CNV).

Se trata de un tema que si bien genera arduos debates<sup>23</sup> permite advertir un gran avance de la posición a favor de la discriminación positiva en la doctrina y en alguna jurisprudencia<sup>24</sup>, posición a la que adherimos fervientemente.

b.-El juzgamiento con “perspectiva de género” en los conflictos societarios.

La perspectiva de género es un método que busca modificar la forma de comprender a la realidad a partir del género como categoría de análisis y hoy es una obligación para los jueces en tanto la CEDAW y la Convención de Belem do Pará fueron incorporadas a nuestro derecho interno como normas internacionales<sup>25</sup>

En materia de sociedades se ha aplicado en casos de juzgamiento del carácter propio o ganancial de acciones, cuotas o partes sociales en la liquidación de la sociedad conyugal de los socios, como así para analizar el equilibrio en los convenios de partición. También en materia de conflictos en el directorio<sup>26</sup>

### **3.-Los trabajadores: Transferencia de la propiedad**

En la ley concursal argentina, como manifestación del principio humanista, aparece el fenómeno de las “empresas recuperadas”, que a la luz de lo establecido por la ley de concursos y quiebras 24.522, arts. 48 bis, 191bis y conc., genera la creación de cooperativas de trabajo<sup>27</sup>.

Dicha solución, más allá de sus dificultades y necesidades<sup>28</sup>, atiende la situación de vulnerabilidad de los trabajadores de la empresa insolvente, en una clara solución humanista.

---

23 Vitolo, Daniel Roque “Paridad de género en la administración de las personas jurídicas privadas. De lo binario a lo diverso. De las recomendaciones y acciones positivas a la imperatividad”, LALEY AR/DOC/1989/2021; Mata, Juan Ignacio, “La resolución general 34/2020 de la IGJ y los estándares aplicables a las acciones positivas”, LALEY AR/DOC/3218/2020; Fernandez de Andreani, Patricia A. “La Inspección General de Justicia a la vanguardia en materia de paridad de género”, LALEY AR/DOC/2669/2020.

24 Spagnolo, Lucía “El cupo de género en los directorios y la autonomía de la voluntad”, en el libro de ponencias “XV Congreso Argentino...”, op.cít., tomo I, pag. 189; Boquín, Gabriela Fernanda y De Césaris, María Cristina “Cuota de género en los directorios”, en el libro de ponencias “XV Congreso Argentino...”, op.cít., tomo I, pag. 77; Alonso, Ana C. y Fernandez de

Andreani, Patricia A. “Escasos antecedentes de la materia societaria con perspectiva de género. Un enfoque que recién empieza”, en el libro de ponencias “XV Congreso Argentino...”, op.cít., tomo I, pag. 37.

25 Ver Fappiano, Oscar L. “Juzgar con perspectiva de género. Pautas dadas por la Corte Suprema de Justicia de la Nación”, LL AR/DOC/3719/2020; Medina, Graciela “Juzgar con perspectiva de género...” (www.pensamientocivil.com.ar/system/files/2018/09/Doctrina3804.pdf)

26 Fernandez Andreani, Patricia “Caso “Sower SA”. La perspectiva de género en un conflicto societario: un nuevo paradigma”, TR LALEY AR/DOC/2671/2023.

27 Egea, Carina Fedra y Fernandez Andreani, Patricia A. “Las cooperativas. El capital y el financiamiento con impacto social”, LALEY AR/DOC/4046/2020.

28 Cracogna, Dante, “‘Cramdown’ y Cooperativas”, L.L, Cita on line, 0003/007463; Fernandez, Patricia “La Cooperativa de trabajo en la Ley Concursal: Un instrumento en la crisis?”, en Revista Electrónica del Departamento de Derecho Económico, Ftad de Derecho, UBA, en prensa.

### **III.-Imperatividad de los DDHH y deberes del directorio**

#### **1-¿Carácter voluntario u obligatorio de los DDHH en las sociedades?.**

Sin duda que el cumplimiento de las Reglas Internacionales sobre DDHH por parte de las empresas tiene carácter ético en todo el mundo y es obligatorio en aquellos Estados en los cuales se haya suscripto algún instrumento internacional al respecto.

En el punto se sostiene que así como la Responsabilidad Social de la Empresa es de mecanismo de autorregulación de voluntario cumplimiento, los Principios y Reglas de los DDHH son obligatorios para las empresas<sup>29</sup>.

Sin embargo, existe un debate entre quienes afirman y quienes niegan la imperatividad<sup>30</sup>.

A nuestro juicio, en el orden interno y respecto de la obligatoriedad de las Reglas Internacionales para las empresas, conforme con la Constitución, resulta necesaria una norma local o, a falta de ésta, la existencia de una norma constitucional o de un Tratado suscripto y ratificado por nuestro país, esté o no elevado a categoría constitucional.

En ese orden, existen tratados y demás normas internacionales vigentes en determinadas materias imperativas para las empresas, como son principalmente: a) relaciones de trabajo; b) medio ambiente y c) género, además de convenciones vinculadas a determinados colectivos de vulnerables (niños, niñas y adolescentes, personas con discapacidad, personas mayores, etc.).

En estos casos, el directorio es responsable por el incumplimiento de las reglas de DDHH incorporadas al derecho nacional y también por las asumidas voluntariamente por la empresa.

En otros casos, se mantiene el debate. Ello sin perjuicio de la obligatoriedad interna de cumplir con todas las leyes vigentes y con el deber de no dañar a otro.

#### **2.-Impacto sobre los deberes de los directores**

Las directivas de la ONU sobre DDHH de las empresas que no hayan sido incorporadas al derecho interno (leyes, constitución, tratados) requieren asunción expresa de responsabilidad. Mientras ello no suceda su incumplimiento no pueden dar lugar a la responsabilidad del directorio.

No obstante, si el directorio tomara una decisión aplicando esas reglas internacionales (vgr. Una inversión sustentable a menor tasa) no podría ser responsabilizado por cuanto ella habría implicado la asunción de responsabilidad para ese caso concreto.

---

29 Cuffré, Denis Y. “Las empresas y los derechos humanos”, LALEY AR/DOC/751/2022

30 Basualdo, María Eugenia y De Césaris, María Cristina “Derechos Humanos y Perspectiva de género en el Derecho Empresarial”, en Ponencias “XV Congreso Argentino de D.Societario” y “XI Iberoamericano de Derecho Societario y de la Empresa”, Ed. Universidad Nacional de Córdoba, Córdoba, 2022, Tomo I, pag. 65; Alzari, María Jose “Empresas y Derechos Humanos. Enfoque de gestión “obligatorio o voluntario” para las empresas” LALEY AR/DOC/752/2022.