

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN DERECHOS HUMANOS

"RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL COMO HERRAMIENTA DE PROTECCIÓN DE LOS
DERECHOS HUMANOS"
TESIS DE POSGRADO

MARIANA DEL CARMEN MAZA RODAS
CARNET 10502-04

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, NOVIEMBRE DE 2017
CAMPUS CENTRAL

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN DERECHOS HUMANOS

"RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL COMO HERRAMIENTA DE PROTECCIÓN DE LOS
DERECHOS HUMANOS"
TESIS DE POSGRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

POR
MARIANA DEL CARMEN MAZA RODAS

PREVIO A CONFERÍRSELE
EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN DERECHOS HUMANOS

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, NOVIEMBRE DE 2017
CAMPUS CENTRAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.

VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO

VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO

VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS

SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

DECANO: DR. ROLANDO ESCOBAR MENALDO

VICEDECANA: MGTR. HELENA CAROLINA MACHADO CARBALLO

SECRETARIO: LIC. CHRISTIAN ROBERTO VILLATORO MARTÍNEZ

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN
MGTR. JORGE MARIO ANDRINO GROTEWOLD

TERNA QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN
MGTR. ANA BELEN PUERTAS CORRO
MGTR. HELENA CAROLINA MACHADO CARBALLO
MGTR. PABLO ROBERTO BLANCO LÓPEZ



Estudio de Abogados

Edificio Plaza del Sol, Oficina 510
12 Calle 2-04 Zona 9
Guatemala, C. A. 01009

Tels. (502) 2331-5778 · 2331-5797 · 2331-8104
Fax (502) 2360-4735
www.ea.com.gt

Guatemala, 27 de mayo de 2015

Señores

Consejo de Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad Rafael Landívar.

Guatemala.

Con un atento saludo, me permito hacer referencia a la notificación que me efectuara el Secretario de la Facultad, licenciado Alan Alfredo González De León fechada 27 de agosto de 2013, por medio de la cual me traslada la transcripción del punto vigésimo primero del Acta 07-13 de la sesión celebrada por este honorable Consejo de Facultad, mediante la cual en el numeral primero, me designa como asesor de la tesis de Maestría en Derechos Humanos de la licenciada Mariana del Carmen Maza Rodas, identificada con el carné número 1050204.

Con la licenciada Maza Rodas, iniciamos el proceso de introducción a la temática, identificando fuentes de información importantes tanto de derecho comparado, como el nacional, así como algunas acciones no específicamente normativas, que conlleva la responsabilidad social empresarial, cuyos antecedentes son internacionales y sus resultados positivos notorios.

Además, se recopiló suficiente información normativa a nivel de Declaraciones internacionales, normas de calidad, lineamientos de sectores privados y líneas directrices de empresas multinacionales, entre otras. La parte más importante y cuyo desarrollo fue muy bien ejecutado consiste en la vinculación entre la RSE y la protección de los derechos humanos, en especial el derecho al desarrollo, situación que analiza, compara y aporta la autora, con especial énfasis en los aspectos socio-ambientales y la protección a los pueblos indígenas de Guatemala.

Jorge Mario Sandoval
ABOGADO Y NOTARIO



Estudio de Abogados

Edificio Plaza del Sol, Oficina 510
12 Calle 2-04 Zona 9
Guatemala, C. A. 01009

Tels. (502) 2331-5778 - 2331-5797 - 2331-8104
Fax (502) 2360-4735
www.ea.com.gt

En tal virtud, me permito gratamente, emitir DICTAMEN FAVORABLE para el trabajo de Tesis titulado **RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL COMO HERRAMIENTA DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS** presentado por la licenciada Mariana del Carmen Maza Rodas, previo a optar al título de Magister en Derechos Humanos, reiterándole al honorable Consejo de Facultad mi agradecimiento por la honra de designarme como asesor de tesis en investigaciones que con certeza aportan para un mejor futuro del país.

Con las muestras de mi consideración y respeto.

Jorge Mario Andrino Grotewold
Magister en DDHH
Asesor de Tesis

Jorge Mario Andrino Grotewold
ABOGADO Y NOTARIO



Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Posgrado de la estudiante MARIANA DEL CARMEN MAZA RODAS, Carnet 10502-04 en la carrera MAESTRÍA EN DERECHOS HUMANOS, del Campus Central, que consta en el Acta No. 07505-2017 de fecha 16 de octubre de 2017, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL COMO HERRAMIENTA DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS"

Previo a conferírsele el grado académico de MAGÍSTER EN DERECHOS HUMANOS.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 23 días del mes de noviembre del año 2017.



LIC. CHRISTIAN ROBERTO VILLATORO MARTÍNEZ, SECRETARIO
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Universidad Rafael Landívar

HOJA DE RESPONSABILIDAD POR LA AUTORÍA DE LA TESIS

La autora será la única responsable del contenido y conclusiones de la presente tesis.

RESUMEN DE LA INVESTIGACIÓN

La obligación de proteger y respetar los derechos humanos no le compete únicamente al Estado, es una tarea de todas las personas, tanto individuales como jurídicas.

Se destaca la importancia de que las empresas posean políticas detalladas en materia de debida diligencia, en las que el respeto por los derechos humanos se integre en todas las actividades o procesos de la empresa y se adopten procedimientos de vigilancia y control específicos, enfocados a una vida digna no solo de los trabajadores, sino de las poblaciones aledañas, así como de los consumidores.

El ámbito empresarial, es muchas veces olvidado por los derechos humanos, sin embargo, en la presente investigación se expone cómo las empresas a través de políticas de responsabilidad social empresarial pueden favorecer una cultura de derechos humanos y el desarrollo integral de sus grupos de interés.

ÍNDICE

	Página
Introducción	i
Capítulo 1: La Responsabilidad Social Empresarial	
1.1 Generalidades	1
1.2 Definición	2
1.3 Antecedentes	5
1.4 Dimensiones de la Responsabilidad Social Empresarial	9
1.4.1 Dimensión Interna	10
1.4.2 Dimensión Externa	10
Capítulo 2: Principales Normas, Principios e Iniciativas Internacionales relativas a la responsabilidad social empresarial y Derechos Humanos	
2.1 Iniciativas en materia de responsabilidad social empresarial y derechos humanos.	13
2.2 Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la Organización Internacional del Trabajo.	15
2.3 Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.	21
2.4 Iniciativa “Pacto Mundial” de las Naciones Unidas.	27
2.5 Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos.	40
2.6 Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico para Empresas Multinacionales	43
2.7 Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los Derechos Humanos y las empresas transnacionales y otras Empresas.	48
2.8 Norma ISO 26.000-2010 sobre responsabilidad empresarial	53
2.9 Estándares de desempeño de sostenibilidad social y ambiental de la	

Corporación Financiera Internacional	57
2.10 Principios de Ecuador	59
2.11 Iniciativa del Reporte Global (Global Reporting Initiative)	63

Capítulo 3: Responsabilidad social empresarial como herramienta para proteger Derechos Humanos

3.1 Alcances de la Responsabilidad de las Empresas con respecto a la protección de Derechos Humanos	68
3.1.1 Compromiso Político	70
3.1.2 Debida Diligencia	70
3.1.3 Reparación	71
3.2 Obligación del Estado con respecto al cumplimiento de los derechos humanos en las Empresas	73
3.3 Responsabilidad Social Empresarial como herramienta de los derechos contenidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos	89
3.3.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos	90
3.3.2 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	92
3.3.3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	94
3.4 Responsabilidad Social Empresarial como herramienta de los derechos contenidos en el Sistema Interamericano	97
3.4.1 Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (Protocolo de San Salvador)	98
3.5 Responsabilidad Social Empresarial como herramienta de protección de los Derechos de los Trabajadores	100
3.6 Responsabilidad Social Empresarial como herramienta de protección de los Derechos Humanos de los consumidores	102
3.6.1 Consumidores	102
3.6.2 Proveedores	104

3.7 Responsabilidad Social Empresarial como herramienta de protección de los Derechos Humanos de la comunidad	107
3.7.1. Derecho al desarrollo	108
3.7.2 Derecho a un ambiente sano	109
3.7.3. Protección a los pueblos indígenas	112
Capítulo 4: Presentación, análisis y discusión de resultados	115
Conclusiones	133
Recomendaciones	141
Referencias	142
Anexo A	158

INTRODUCCIÓN

La Responsabilidad Social Empresarial es un tema que ha ido evolucionando dentro de las economías de mercado, y se ha ido impregnando poco a poco en las políticas empresariales, ya sea por cumplir con legislación nacional o estándares internacionales, en el sentido de que las empresas tienen un grado de responsabilidad no sólo por las consecuencias económicas de sus actividades, sino también por las implicaciones sociales y ambientales. Muchas veces se le da énfasis al cumplimiento de los derechos de los trabajadores o a la dimensión externa y filantrópica de la misma, sin embargo es una materia aún en desarrollo, cuyo marco normativo es una serie de principios y declaraciones, que apelan a la buena voluntad de accionistas y directores de las Empresas.

Si bien es cierto, el Estado es el principal responsable en la aplicación de las normas internacionales de derechos humanos, existe una creciente aceptación en relación al papel de las empresas en cuanto a que sus actividades, afectan directamente a las personas, al ambiente y a las comunidades.

Las empresas en todos los sectores de la industria tienen impactos y responsabilidades en materia de derechos humanos, por lo que es conveniente analizar las acciones que las empresas realizan en favor del desarrollo integral de sus grupos de interés, lo cual se ha iniciado a considerar a través de la denominada responsabilidad social empresarial. Lo anterior lleva a la pregunta de investigación ¿En qué consiste la Responsabilidad Social Empresarial como herramienta de protección de los derechos humanos?

El presente trabajo tiene como objetivo general desarrollar la forma en que la Responsabilidad Social Empresarial puede utilizarse como herramienta de protección de los derechos humanos de los diversos grupos objetivos en los que la empresa ejerce su esfera de acción, estableciendo como objetivos específicos determinar el concepto e

implicaciones de la Responsabilidad Social Empresarial, identificando las normativas y principios rectores que rigen la Responsabilidad Social Empresarial relacionadas con la protección a Derechos Humanos y analizando la forma en que la Responsabilidad Social Empresarial puede emplearse como herramienta de protección de los derechos humanos en casos específicos.

Se destaca la importancia que las empresas cuenten con políticas detalladas en las que el respeto por los derechos humanos se integre en todas las actividades o procesos de la empresa y se adopten procedimientos de vigilancia y control específicos, enfocados a una vida digna no sólo de los trabajadores, sino de las poblaciones aledañas, así como de los consumidores; incentivando a las Empresas a que apliquen políticas integrales de derechos humanos y a solventar sus posibles impactos negativos, adoptando posturas propositivas en favor de la promoción de estos derechos. Para poder solventar la pregunta de investigación y cumplir los objetivos, se han utilizado como elementos de estudio el tema de la Responsabilidad Social Empresarial, los Derechos Humanos, así como las normas, principios y directrices relacionadas con ambos temas.

El tema que se aborda puede llegar a ser extenso pues el mismo debe plantearse desde distintos puntos de vista (económico, legal, doctrinario, local, regional, etc.), debido a que el mismo se aplica en ámbitos muy diversos. Sin embargo, la presente investigación se delimita a establecer cómo la responsabilidad social empresarial puede ser utilizada como herramienta de protección a los derechos humanos, con base a las normativas, principios y directrices con más aceptación a nivel internacional.

Debido a la gran influencia de la actividad empresarial y el poco énfasis que se da en la exigibilidad de cumplimiento de los derechos humanos dentro de la actividad productiva, los países han concretado iniciativas para fijar un marco regulatorio que vele

y promueva los derechos mínimos reconocidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos.

Las diversas prácticas comerciales pueden tener un efecto negativo sobre los derechos humanos en materia de empleo, en las comunidades y en el medio ambiente, siendo de utilidad indagar en el conocimiento de los principios que deben regir el actuar de las empresas y su obligación de proteger, respetar y remediar. Muchas empresas se jactan de poseer políticas de responsabilidad social empresarial, sin embargo, es importante analizar si se fundamentan en Derechos Humanos o si se trata solo de actividades altruistas o de imagen frente al público.

Con la investigación se busca generar la inquietud sobre las prácticas de responsabilidad social que poseen las empresas y de promover la inclusión de normas de derechos humanos dentro de sus políticas.

Para obtener un panorama sobre cómo la responsabilidad social empresarial puede ser herramienta de protección de los derechos humanos, se ha descrito de forma general y comparado algunos de los principales tratados en materia de derechos humanos con las iniciativas voluntarias en materia de responsabilidad social empresarial que han surgido a nivel global, tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, Convenios de la Organización Internacional de Trabajo, la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la Organización Internacional de Trabajo, la Declaración de la Organización Internacional de Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico para Empresas Multinacionales para Empresas Multinacionales, la Iniciativa “Pacto Mundial” de las Naciones Unidas Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la

esfera de los derechos humano, los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos, la Norma ISO 26.000-2010 sobre responsabilidad empresarial y los Estándares de desempeño de sostenibilidad social y ambiental de la Corporación Financiera Internacional, por medio de un cuadro de cotejo.

La estructura utilizada en esta investigación fue la de monografía jurídico descriptiva, a través de la consulta de distintas fuentes bibliográficas, electrónicas y normativas se procedió a desarrollar el contenido de la misma, logrando establecer las conclusiones a través de cotejar los distintos instrumentos en materia de derechos humanos con las iniciativas mundiales relativas al a responsabilidad social empresarial.

Capítulo 1

La Responsabilidad Social Empresarial

1.1 Generalidades

La responsabilidad social empresarial, como un compromiso adoptado por las corporaciones ha impactado y contribuido de diferentes formas a la sociedad, generando cambios positivos en cuanto al reconocimiento de los derechos de los trabajadores y las comunidades. La creciente globalización ha hecho que a nivel internacional se promuevan principios y normativas destinadas a la justicia social.

Al anterior Secretario General de la Naciones Unidas, el señor Kofi Annan, se le atribuye la frase: *"es la ausencia de la actividad económica ampliamente difundida, no su presencia, la que condena a gran parte de la humanidad al sufrimiento. De hecho, lo que es utópico es la noción de que la pobreza puede ser superada sin la participación activa de las empresas"*.¹

Lo anterior se debe a que si bien es cierto, es deber de los Estados promover, proteger y garantizar los derechos fundamentales de las personas, en términos de impacto sobre la sociedad y su ambiente, no existe una institución más poderosa que los negocios y las empresas, especialmente en un entorno en el que la tendencia es a incrementar la privatización de servicios y la creación de alianzas público-privadas.

Es importante definir lo que se entiende por responsabilidad social ya que como indica Maureen Vargas Pizarro², consultora Especialista en Responsabilidad Social Empresarial en América Latina, en algunos países de la región persiste la asociación

¹ Olaya Garcerá, Jorge Eliecer; Alfonso Lucas Rojas Muñoz. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: Su origen, evolución y desarrollo en Colombia. Universidad Santiago de Cali, Colombia. <http://redunirse.org/nuevo/sites/default/files/pdf/Responsabilidad%20Social%20Empresarial%20su%20origen,%20evoluci%C3%B3n%20y%20desarrollo%20en%20Colombia.pdf> Consultada el 4 de marzo de 2014.

² Vargas Pizarro, Maureen. "Responsabilidad Social Empresarial: en América Latina" Universidad Rey Juan Carlos. España. www.urjc.es/ceib/espacios/eibdh/espacio...dh/.../PDH-R-E-2009-5.doc Consultada el 13 de marzo de 2014.

de Responsabilidad Social Empresarial con la filantropía, especialmente en Centroamérica, en donde se favorece un Estado mínimo, y con un marco legal “blando” hacia el sector empresarial, pues se carece de fiscalización efectiva en el cumplimiento de normas de carácter laboral y seguridad social, prevalece la contratación informal de campesinos y agricultores para cierta épocas, el abuso en el uso de la contratación civil para disfrazar relaciones laborales, bajos estándares ambientales, poco seguimiento al cumplimiento de medidas de mitigación así como el menosprecio por las consultas a los pueblos indígenas al otorgar concesiones y autorizaciones de uso de bienes de dominio público.

1.2 Definición

La forma en cómo se entiende la Responsabilidad Social Empresarial ha ido evolucionando debido a la globalización, y la creciente conciencia de los impactos que tiene la empresa en el individuo, la comunidad y el ambiente, entendiendo que no se refiere a acciones aisladas de beneficencia, sino a una tarea programática que inicia desde su estructura interna.

Según Pablo Baltera y Estrella Díaz³ la responsabilidad social empresarial puede definirse pues como *“un estilo de gestión empresarial, que reconoce e incorpora la relación de permanente interdependencia que existe entre la empresa y sus interlocutores, cuyos intereses asume para el mutuo beneficio. Para tal fin, la empresa debe armonizar en su actividad de producir, la dimensión de la rentabilidad económica con los derechos humanos y laborales, con el bienestar social y con la protección ambiental. De este modo, y conjuntamente con la sociedad civil y el Estado, la empresa asume un rol fundamental en el proceso destinado a lograr una sociedad más justa y sustentable”*.

³ Baltera, Pablo; Estrella Díaz. Responsabilidad Social Empresarial. Alcances y Potencialidades en Materia Laboral. Cuaderno de Investigación N° 25. Santiago de Chile. Dirección Del Trabajo, Departamento de Estudios. Gobierno de Chile, 2005. Página 20.

Recientemente se ha convertido en una nueva forma de hacer negocios, en la cual la empresa se ocupa de que sus operaciones sean sustentables en lo económico, lo social y lo ambiental, reconociendo los intereses de los distintos grupos con los que se relaciona y buscando la preservación del medio ambiente y la sustentabilidad de las generaciones futuras.⁴

Otra definición de Responsabilidad Social Empresarial podría ser *“la responsabilidad que tienen las personas, instituciones y empresas para contribuir al aumento del bienestar de la sociedad (local y global). La Responsabilidad Social Empresarial es la contribución al desarrollo humano sostenible, a través del compromiso y confianza con sus empleados y familias, la sociedad en general y la comunidad local en pos de mejorar su capital social y calidad de vida”*⁵, es decir que una práctica responsable por parte de las empresas sirve como medio para que los grupos en los ejerce su influencia tengan la oportunidad de desarrollo y una vida digna.

De acuerdo a la Comisión Europea, la Responsabilidad Social es *“la incorporación voluntaria, por parte de las empresas, de preocupaciones sociales y medioambientales a sus actividades comerciales y a sus relaciones con las partes interesadas.”*⁶

Tal y como establece la definición, las empresas de forma voluntaria asumen el compromiso frente a la sociedad de ejecutar sus acciones en forma ética, pues el marco normativo que gira alrededor de este tema constituyen principios y declaraciones no coercitivas ni sancionatorias. Las políticas que las empresas apliquen deben basarse en la legislación nacional e internacional, que contiene las disposiciones mínimas que

⁴ Cajiga Calderón, Juan Felipe. EL CONCEPTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL. Centro Mexicano para la Filantropía. Página 2.

⁵ Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresarial. Fundación PROhumana CHILE página 6. http://www.iarse.org/new_site/downloads/59069_Algunas%20Definiciones%20de%20RSE.pdf. Consultada el 24 de noviembre de 2013.

⁶ Vives, Antonio y Estrella Peinado-Vara, compiladores. La responsabilidad social de la empresa en América Latina. Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN), Banco Interamericano de Desarrollo, mayo 2011. Página 40.

deben cumplirse, pero una verdadera responsabilidad social empresarial va más allá de cumplir la ley, se trata de una cultura que ofrece transparencia, eficacia y eficiencia productiva, y desarrollo personal y local de los actores involucrados, teniendo a cambio una “aprobación social” en sus operaciones.

Con base a las definiciones anteriores podría definirse la responsabilidad social empresarial como un conjunto de prácticas que asumen las empresas que promueve junto con la productividad, el desarrollo de sus trabajadores, consumidores y comunidad en la cual ejerce su esfera de acción, creando un equilibrio entre los negocios y el respeto a los derechos humanos, es decir que al producir bienes y servicios que la población necesita o requiere, coadyuvan de esta forma al desarrollo local, al bienestar social y a la sustentabilidad ambiental.

Debe ser un compromiso y una política permanente de las empresas a comportarse éticamente en todas sus dimensiones y contribuir al desarrollo económico, así como la calidad de vida de las personas sobre las cuales ejerce su influencia, asumiendo la responsabilidad de los impactos negativos que causen.

Si bien es cierto, la filantropía es el antecedente de la responsabilidad social empresarial, ésta no se refiere a crear fundaciones u obras de caridad, sino a una cultura organizacional. Es importante hacer mención, que las empresas no suplen el deber del Estado de promover y garantizar los derechos fundamentales de su población, sino que con su actuar coadyuvan a su promoción y al desarrollo de los mismos, teniendo así un impacto positivo en su entorno.

1.3 Antecedentes

Tal y como indica María Teresa Méndez Picazo,⁷ en un inicio la empresa era únicamente una organización creada con fines productivos, cuyo objetivo último estaba en la obtención del máximo beneficio, sin que los intentos de mejora social fueran considerados, ya que los únicos intereses contemplados eran los de los accionistas. La evolución de la sociedad y el desarrollo de sistemas legales adaptados ha llevado a promover un enfoque a favor de los individuos. Las empresas buscan la mayor productividad, al menor costo posible, empero la tendencia es ya no solo basarse en criterios económicos, sino que deben tener en cuenta factores que no habían sido considerados anteriormente, como son los sociales y los medioambientales, con el fin de atraer a más inversores y a los consumidores.

Las inequidades de la revolución industrial, el auge del capitalismo, las precariedades de la población en los períodos caracterizados por guerras a inicios del siglo XX pueden señalarse como detonantes que fomentan la idea de que *“si las empresas usan recursos que posee una sociedad, el solo hecho de su uso genera un deber ético y por consiguiente de alguna manera este uso se devolver a la sociedad dichos beneficios”*⁸.

Según Pablo Baltera y Estrella Díaz⁹, los primeros esfuerzos por fomentar la responsabilidad social empresarial fueron desplegados por los Estados y la Iglesia Católica, quienes promovieron e instalaron en la sociedad a finales del siglo diecinueve y comienzos del veinte, el concepto de trabajador como sujeto de derechos: derecho a un trabajo, a un salario y a un trato justo. Los Estados, a través de la legislación laboral

⁷ Méndez Picazo, María Teresa. Ética y Responsabilidad Social Corporativa. Revistas de Información Económica. Gobierno de España. Ética y Economía. Junio 2005. N.º 823. Página 143.

⁸ Olaya Garcerá, Jorge Eliecer. Op. Cit.

⁹ Baltera, Pablo; Estrella Díaz. Responsabilidad Social Empresarial. Alcances y Potencialidades en Materia Laboral. Cuaderno de Investigación N° 25. Santiago de Chile. Dirección Del Trabajo, Departamento de Estudios. Gobierno de Chile, 2005.

impusieron normas protectoras; y la Iglesia Católica, a través de su Doctrina Social promovió una conciencia ética entre los empresarios.

El concepto de Responsabilidad Social Corporativa fue acuñado en 1953 por Howard Bowen, quien publicó su libro "Responsabilidad Social de Empresarios" ("Social Responsibilities of the Businessman"), que planteó *“que los empresarios tenían la obligación de perseguir aquellas políticas, tomar las decisiones o seguir líneas de acción que fueren deseables en términos de valores y metas de nuestra sociedad. En ese marco, el involucramiento empresario responde a una motivación tanto ética como, asimismo, preocupado por crear una sociedad más justa y comprometida con el verdadero progreso social.”*¹⁰

El concepto de Bowen nació de la idea que las corporaciones no sólo debían enfocarse en producir bienes y servicios, sino que debían devolver a la sociedad parte de lo que ésta les aportaba, no sólo como fuerza laboral sino también como consumidores, y bajo esta premisa las compañías iniciaron a ejecutar actos filantrópicos, haciendo donaciones a universidades y a organizaciones con fines humanitarios o artísticos.

A finales de la década de los sesentas, la Responsabilidad Social Empresarial ya no se consideraba como un discurso filosófico sino como parte de la gestión empresarial orientada a proteger derechos de sus distintos actores. Eventualmente, esta práctica fue enfocándose en la responsabilidad hacia los derechos de los trabajadores, protección al consumidor y protección ambiental.

Como indica la Comisión Guatemalteca de Normas del Ministerio de Economía¹¹, ya en la década de los setentas, el término responsabilidad social comenzó a utilizarse

¹⁰ Devoto, Pablo Andrés. El concepto de Responsabilidad Social Empresaria (RSE) frente al Trabajo Decente. Red Académica para el Diálogo Social. Argentina. Junio 2005. Página 17.

¹¹ NORMA TÉCNICA GUATEMALTECA. Guía de responsabilidad social. Adoptada Consejo Nacional de Normalización: 2010-11-19. Comisión Guatemalteca de Normas. Ministerio de Economía. COGUANOR NTG/ISO 26000. Página 16.

de forma generalizada y como concepto aplicable a todas las empresas, surgió en la medida en que diferentes tipos de organizaciones, reconocieron que ellas también tenían responsabilidades en la contribución al desarrollo sostenible.

En 1976, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), reconociendo las complicaciones asociadas a las empresas que operan a través de fronteras, estableció una serie de directrices para mejorar las políticas de inversión extranjera, fomentar la contribución positiva de las empresas multinacionales al progreso económico, social y ambiental, y minimizar y resolver las dificultades que puedan surgir de sus operaciones, incluyendo dentro de sus principios un capítulo relativo al reconocimiento y protección de los derechos humanos.

En 1977 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales. Como indica la Fundación para el debido proceso,¹² esta declaración, por primera vez y de manera explícita, abordó los temas de derechos laborales considerados en el catálogo universal de derechos humanos.

Posteriormente, en los ochentas se llegó a la conformación de un contexto socialmente responsable y a la dirección estratégica por medio de la teoría de los *stakeholders*¹³ o grupos de interés que rodean a la organización en su devenir comercial.¹⁴ Esta teoría fue introducida por Edward Feeman para referirse a las personas o grupos de personas que podían verse afectados por las operaciones de las empresas, tales como clientes, empleados, accionistas, proveedores y la sociedad,

¹² Fundación para el Debido Proceso. Empresas y derechos humanos: una relación compleja. Aportes DPLF. Revista de la Fundación para el Debido Proceso (DPLF). Número 15, Año 4. Perú, septiembre de 2011. Página 7.

¹³ Quienes pueden afectar o son afectados por las actividades de una empresa

¹⁴ Universidad Santiago de Cali. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: Su origen, evolución y desarrollo en Colombia. Página 2.

<http://redunirse.org/nuevo/sites/default/files/pdf/Responsabilidad%20Social%20Empresarial%20su%20origen,%20evoluci%C3%B3n%20y%20desarrollo%20en%20Colombia.pdf> Consultada el 25 de noviembre de 2013.

sugiriendo que las corporaciones tenían obligaciones respecto a cada uno de estos actores.

La cuestión de las empresas y los derechos humanos entró definitivamente en la agenda política mundial en la década de 1990, como reflejo de la impresionante expansión mundial del sector privado en aquel momento y del correspondiente aumento de la actividad económica transnacional. Tras la celebración de la Conferencia de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo de 1992, en la que las Naciones Unidas invitaron a las empresas multinacionales a que asumieran un compromiso con la sociedad y el medio ambiente mediante la incorporación, en sus acuerdos comerciales, de disposiciones encaminadas a proteger los derechos humanos básicos de los trabajadores y el medio ambiente. El concepto de Responsabilidad Social está estrechamente vinculado a la noción de desarrollo sostenible definida en 1987 por la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (Comisión Brundtland) como: *“... desarrollo que satisface las necesidades del presente sin poner en peligro la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer sus propias necesidades”*¹⁵

El primer acercamiento de Naciones Unidas respecto a este tema se vio de forma objetiva con el “Pacto Global” o “Pacto Mundial” (Global Compact), el cual constituye un marco de acción encaminado *“a la construcción de la legitimación social de las corporaciones y los mercados”*¹⁶, por el cual las empresas en forma voluntaria se comprometen a ejecutar sus operaciones con base a diez principios que se basan en cuatro áreas principales: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y medidas contra la corrupción.

¹⁵ Organización Internacional del Trabajo. Instrumentos internacionales y responsabilidad social de la empresa. Manual de apoyo al programa de formación “La dimensión laboral de la responsabilidad social de la empresa: de los principios a la práctica” página 2.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/@multi/documents/instructionalmaterial/wcms_141845.pdf
Consultada el 25 de noviembre de 2013.

¹⁶ Organización de Naciones Unidas. United Nations Global Compact. <http://www.unglobalcompact.org/languages/spanish/>
Consultada el 13 de marzo de 2014.

Con la aparición de diferentes iniciativas, se reforzó a nivel internacional la conciencia social del impacto de las empresas sobre los derechos humanos, por lo que en 2005, Naciones Unidas estableció un mandato para un "Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas" con el objetivo principal de "identificar y aclarar" las normas y prácticas existentes¹⁷, nombrándose como representante al profesor John Ruggie, quien en 2011 presentó su informe en el cual se establecían los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar", adoptados en la Asamblea General de Naciones Unidas en el año 2011.

Esta materia sigue en constante evolución, pues a nivel internacional se ha evidenciado la importancia de la armonización de los negocios con el desarrollo humano. Con el devenir del tiempo, la rendición de cuentas por parte de las empresas en materia de responsabilidad social empresarial, se ha vuelto más exigente, y cada día surgen más normativas y organizaciones que se ocupan de esta materia.

1.4 Dimensiones de la Responsabilidad Social Empresarial

Para una mejor comprensión y análisis de los alcances de la responsabilidad social, se ha efectuado para su estudio una división según el ámbito de impacto de las empresas. La responsabilidad social empresarial tiene una dimensión interna relativa al ambiente laboral y una dimensión externa, que es la relacionada a la comunidad, ambiente y la sociedad:

¹⁷ Asamblea General de Naciones Unidas. Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar". Resolución A/HRC/17/31. 21 de marzo de 2011.

1.4.1 Dimensión Interna

Corresponde al ámbito de las relaciones laborales y de las prácticas gerenciales. En primer lugar, la empresa debe cumplir con la legislación laboral vigente en materia local e internacional, basada en una conducta ética guiada por los valores y la transparencia.

En este aspecto, la responsabilidad social apunta a favorecer el desarrollo profesional y personal de sus trabajadores, a posibilitar su acceso a la información y a las decisiones que los involucran directamente, y a mejorar las condiciones de trabajo, tanto físicas como contractuales.¹⁸ Es decir, la empresa no debiera limitarse a cumplir los derechos mínimos establecidos por la ley, sino debiera velar por el desarrollo integral de sus trabajadores.

Esta dimensión se enfoca en la creación de políticas que tiendan a fomentar un clima laboral enfocado en el trabajador, su desarrollo y el de su familia, pues un empleado que se identifica con la visión de la empresa, que se encuentra motivado por una empresa que lo capacita y le permite una vida digna para él y su familia, es más productivo y confiable, entendiendo que si la empresa crece, el trabajador crece con ella.

1.4.2 Dimensión Externa

Esta dimensión hace referencia al papel de la Empresa respecto al respeto y desarrollo del medio ambiente, de la comunidad y en el establecimiento de prácticas éticas para con los consumidores, inversionistas, proveedores y en última instancia con el Estado. Usualmente, es frecuente asociar a la responsabilidad social con la dimensión externa de su aplicación, pues es la imagen que una empresa presenta frente a la sociedad.

¹⁸ Baltera, Pablo. Op. Cit. Página 25.

La dimensión externa abarca el desarrollo económico de los accionistas, trabajadores proveedores y clientes, el desarrollo social de la comunidad en la que establece, la protección y preservación del medio ambiente y la transparencia frente a los consumidores de los bienes y servicios.

El desarrollo de los proyectos corporativos debe considerar las compensaciones necesarias, por el uso de los recursos naturales y por su impacto ambiental. Asimismo, la empresa debe retribuir a la comunidad, por los aportes de infraestructura y capital social, representado por sus trabajadores, inversionistas, proveedores y contratistas, que hacen posible el desarrollo de su proyecto empresa y de sus negocios, actuando como agente de desarrollo comunitario y de progreso social. Del mismo modo, la empresa tiene una responsabilidad hacia sus proveedores, consumidores y clientes, cumpliendo a cabalidad sus contratos y compromisos e informándolos acerca de sus valores y código de conducta con el fin de desarrollar productos y servicios confiables.¹⁹

Las empresas deben aceptar que sus operaciones tienen consecuencias en la sociedad y por este motivo deben equilibrar las consecuencias externas de sus acciones con las consecuencias internas más directas. Cada vez más, las corporaciones están asumiendo este rol, ayudando a fomentar en las comunidades su bienestar económico y social, ya sea por beneficios fiscales o imagen corporativa, o porque dentro de la empresa existe una verdadera ética y conciencia de responsabilidad con respecto a todos los grupos de interés (accionistas, trabajadores, consumidores, comunidad y Estado.)

El principal objetivo de los empresarios es obtener ganancias, sin embargo la forma de gestionar los recursos y su personal con el fin de obtener mayor productividad y atraer más inversores, se ha visto impactado en forma positiva a través de la aplicación de políticas socialmente responsables, pues al contribuir al desarrollo sostenible, un comportamiento socialmente responsable se producen mejoras en

¹⁹ Baltera, Pablo. Op. Cit. Página 25.

aspectos clave de la organización: su reputación, su capacidad para atraer y retener trabajadores, clientes y usuarios, así como su productividad.

El problema con la aplicación de verdaderas políticas de responsabilidad social empresarial es que la mayoría de empresas lo aplica como altruismo o como una mera estrategia de imagen, sin embargo *“lo que va a dar sostenibilidad a las empresas y en lo que está construida su rentabilidad es la aplicación de principios que respeten los derechos humanos, que respeten el medio ambiente, sean transparentes y respeten las condiciones laborales.”*²⁰

Para una responsabilidad social empresarial efectiva, es necesario incorporar los aspectos legales como fundamento, aunado a temas éticos respecto a las políticas que ejecutan, trayendo como ventajas una mejor reputación respecto a posibles inversionistas, confianza frente a los consumidores, desarrollo económico, eficacia en la producción y conduce a una legitimación social por contar con la aprobación de la comunidad en la que ejecuta su ámbito de influencia.

²⁰ Araya, Daniela. Las nuevas empresas exitosas. Revista Mercados & Tendencias. Edición número 77. Guatemala, Septiembre – Octubre 2013. Página 66.

Capítulo 2

Principales Normas, Principios e Iniciativas Internacionales relativas a la responsabilidad social empresarial y Derechos Humanos

2.1 Iniciativas en materia de responsabilidad social empresarial y derechos humanos

La Responsabilidad Social Empresarial constituye un conjunto de principios y metodologías que aplican las empresas de forma voluntaria, siendo el valor agregado de la Responsabilidad Social el ir más allá de los requisitos que imponen la legislación, superando los estándares mínimos establecidos en las leyes de los países en los que ejercen sus actividades, con el fin de tener un impacto positivo en los distintos ámbitos con los que una empresa tiene relación, al mismo tiempo que contribuye a la competitividad de la empresa.

Las empresas multinacionales son las que más tienden a tener políticas en materia de cumplimiento legal y fomento de responsabilidad social, sin embargo, algunas veces, dependiendo del país en el que se establezcan, así son los estándares que implementan, es decir, en países cuya legislación es laxa en materia laboral y ambiental, sus estándares no son tan rigurosos como en aquellos países que imponen sanciones graves por incumplimiento. Por ejemplo, un estudio elaborado por Oxfam²¹ reveló que en Pakistán, las comunidades rurales afirman que Nestlé embotella y vende agua subterránea de muchísimo valor cerca de pueblos que no pueden permitirse agua potable. En 2009, Kraft fue acusada de comprar carne de vacuno a proveedores brasileños involucrados en la tala de árboles en la selva amazónica para que pastara el ganado y Coca-Cola se enfrenta a denuncias de trabajo infantil en su cadena de suministro en Filipinas.

²¹ Oxfam International. TRAS LA MARCA. Informe Oxfam. Febrero 2013. <http://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/bp166-behind-the-brands-260213-es.pdf> Consultada el 27 de febrero de 2013.

Las normas programáticas en materia de responsabilidad social referidas a empresas y derechos humanos se encuentran en su mayoría dirigidas a empresas transnacionales o multinacionales, sin embargo, son aplicables también a pequeñas y medianas empresas, pues a pesar de tener menos capital humano y económico, ejercen de forma directa influencia sobre las personas y/o grupos de personas relacionados con las mismas.

Los principios desarrollados en diversos instrumentos a nivel internacional contenidas en directrices, informes e iniciativas han logrado el consenso de la comunidad internacional. A partir de los años sesentas, se iniciaron los esfuerzos por fijar estándares internacionales que regularan la conducta de las empresas, especialmente en lo relacionado a las condiciones de vida de los trabajadores. Sin embargo, el marco normativo de la responsabilidad social empresarial es básicamente una serie de principios y declaraciones, que apelan a la buena voluntad de accionistas y directores de las Empresas, para superar aspectos laborales o sociales, o ambos.

Es importante resaltar que aun cuando existan una serie de iniciativas a nivel mundial sobre Responsabilidad Social Empresarial, que promueven y protegen derechos humanos, superando a veces a las legislaciones de los países, esto no puede servir de pretexto a los Estados para ceder a las empresas su obligación de velar por el cumplimiento de los derechos fundamentales de su población, ni tampoco de crear regulaciones y políticas públicas en materia de justicia social y desarrollo.

A continuación, se establecen los estándares más relevantes a nivel internacional en materia de responsabilidad social empresarial y derechos humanos:

2.2 Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la Organización Internacional del Trabajo.

La Declaración sobre empresas multinacionales y política social²² es el único de los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo que contiene recomendaciones no sólo para los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, sino también para las empresas. En el contexto de la Responsabilidad Social Empresarial, su valor añadido reside en el hecho de que se adoptó con el acuerdo de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Actualmente se considera el principal instrumento voluntario en lo que respecta a la dimensión laboral de la Responsabilidad Social Empresarial.²³

Por su carácter de tripartita, sus recomendaciones están dirigidas a los gobiernos, empleadores, y a los trabajadores. Esta declaración provee a las empresas una guía, cuyo objeto es esencialmente fomentar políticas en favor de los empleados, aportando al progreso económico y social de éstos. En la parte inicial de la declaración se establece que este objetivo debe ser promovido por disposiciones legales y políticas de los gobiernos, en cooperación de empleadores y trabajadores.

Los principios rectores de esta normativa están basados en convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, especialmente en lo que respecta a condiciones laborales y de vida, relaciones laborales y formación profesional, por lo que aun cuando sean de carácter voluntario, sus disposiciones se hacen exigibles a través de los convenios que en dicha declaración se citan.

²² Adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204 reunión en Ginebra, en 1977. Fue enmendada en la 279 reunión en Ginebra en el año 2000.

²³ Organización Internacional del Trabajo. Instrumentos internacionales y responsabilidad social de la empresa. Manual de apoyo al programa de formación “La dimensión laboral de la responsabilidad social de la empresa: de los principios a la práctica” Página 5.

La Declaración contiene recomendaciones o sugerencias acerca de cinco temas esenciales:

a) Política General: En el párrafo 8 de la Declaración, claramente se establece que: *“Todas las partes a que se refiere la Declaración sobre las Empresas Multinacionales deberían respetar los derechos soberanos de los Estados, observar las leyes y reglamentos nacionales, tener debidamente en cuenta las prácticas locales y respetar las normas internacionales aplicables. También deberían cumplir los compromisos libremente contraídos de conformidad con la legislación nacional y las obligaciones internacionales aceptadas. Asimismo, deberían respetar la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y los Pactos internacionales correspondientes (1966) adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas, así como la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y sus principios, de acuerdo con los cuales la libertad de expresión y de asociación son esenciales para un progreso sostenido”*

Este apartado establece la importancia del cumplimiento de las normas y reglamentos del país en el cual se encuentran, incluyendo normas internacionales de derechos humanos, así como el respeto de la soberanía nacional.

Se invita a los Estados que aún no han ratificado ciertos convenios de la Organización Internacional de Trabajo a hacerlo y a que promuevan dentro del ámbito empresarial, la aplicación de prácticas en materia social y laboral.

Debido a que esta declaración se encuentra dirigida principalmente a empresas multinacionales, se establece que dichas empresas deben trabajar en armonía con el gobierno del país en el que tengan sus operaciones, así como con asociaciones de trabajadores y empleadores locales, indicando a las empresas que aun cuando los convenios que inspiran a la declaración no hayan sido ratificados por los países, deben utilizarlas como guías de orientación.

A pesar de dársele énfasis a las empresas multinacionales, se indica que no deberían existir desigualdades entre éstas y las empresas nacionales, sino que se espera que todas orienten sus prácticas hacia el desarrollo social y la promoción de los derechos humanos.

En los primeros párrafos de esta declaración se encuentran entonces, los lineamientos normativos básicos sobre los cuales deben basarse las políticas de responsabilidad social de las empresas, normas que tienen su fundamento en la promoción de los derechos humanos, la mejora en la calidad de vida y la consecución del bienestar económico y social, superando los mínimos protegidos por la legislación.

b) Empleo: En este apartado se recomienda a las empresas a esforzarse por aumentar las oportunidades y niveles de empleo, teniendo en cuenta la política y los objetivos de los gobiernos; principalmente en lo que respecta al fomento del empleo, la igualdad de trato y la seguridad en el empleo.

A los gobiernos se les recomienda estudiar las repercusiones que puedan tener las empresas sobre el empleo en los diferentes sectores, debiendo adoptar las medidas apropiadas a mitigar los efectos adversos, en forma conjunta con las empresas y organizaciones de trabajadores y empleadores.

Con relación al fomento del empleo, las empresas son agentes importantes en la estimulación del desarrollo económico de una persona y de un país, mediante sus operaciones e inversiones contribuyen a generar fuentes de empleo que permitan a una persona satisfacer sus necesidades básicas y crean oportunidades para una mejora en el nivel de vida para el trabajador y su familia, incitando al fomento del desarrollo profesional.

En la declaración se hace una especial alusión a la responsabilidad que tienen las empresas en los países clasificados como países en vías de desarrollo, no sólo con respecto a la promoción del empleo, sino a través de la implementación de nuevas tecnologías y la utilización de materias primas locales para la fabricación de sus productos.

Se reafirma un derecho humano reconocido a nivel internacional, al establecer como principio guía tanto para los gobiernos como para las empresas, la igualdad de oportunidades y de trato con miras a erradicar la discriminación por motivos de género, raza, religión o cualquier otro motivo, en cuanto a la contratación, la formación, colocación y oportunidades de promoción. Aun cuando en el texto de la declaración no se incluye expresamente lo relativo a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, se remite en sus pies de página a los Convenios de la OIT número 100 sobre igualdad de remuneración y al 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), ambos ratificados por más de 150 países en el mundo.

Con relación a la seguridad del empleo, se incorpora lo relativo a estabilidad laboral a través de políticas de planificación por parte de las empresas, la observancia de obligaciones de seguridad social, así como evitar procedimientos de despidos arbitrarios (el despido debe ser por causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta, y en caso de no deberse a una falta grave, debe indemnizarse). El cumplimiento de los mismos son responsabilidad tanto del Estado como de las empresas.

En esta sección pues, se establecen directrices que resaltan el principio de igualdad, la adopción de medidas de prevención, especialmente en lo que respecta a la seguridad social, y la importancia no sólo de generar puestos de empleo, sino que los mismos promuevan el desarrollo personal.

c) Formación: En sus operaciones las empresas deberían asegurarse de proporcionar una formación apropiada a sus trabajadores destinada a la obtención de calificaciones profesionales de utilidad general y promover las oportunidades de carrera. Se incita a la cooperación de los gobiernos.

La falta de capacitación y estudio por parte de los empleados incide en la productividad y calidad del trabajo, acarreando consecuencias económicas para las empresas. Con respecto al desarrollo del trabajador, éste principio es de suma importancia, pues su constante formación les permite adquirir las herramientas necesarias para desenvolverse adecuadamente en su trabajo, dándole mejores oportunidades para acceder a otros puestos que le permitan una mejor calidad de vida.

d) Condiciones de Trabajo y de Vida: Dentro de este tema las partes de la declaración efectúan compromisos respecto a un salario justo, la obligación de respetar la edad mínima para el trabajo y aspectos sobre seguridad e higiene:

i. Se establece que las empresas multinacionales deben ofrecer salarios, prestaciones y condiciones de trabajo no menos favorables que las ofrecidas en otros países, así como ofrecer mejores salarios, prestaciones y condiciones de trabajo que sea posible, con el fin de satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias

ii. Dentro de este tema se aborda la obligación de respetar la edad mínima de admisión al empleo con el fin de garantizar la efectiva abolición del trabajo infantil.

iii. En cuanto a seguridad e higiene en el trabajo, se indica que las empresas multinacionales deberían mantener un nivel máximo de seguridad e higiene, de conformidad con las exigencias nacionales, teniendo en cuenta la experiencia y conocimiento sobre riesgos especiales.

Estas declaraciones se encuentran recogidas en normas internacionales vinculantes para los Estados, y que por lo tanto las empresas a través de sus políticas deben aplicar, siendo responsables de no hacerlo. Las disposiciones a las que se hace referencia ofrecen mínimos que favorecen la dignidad de los trabajadores.

e) Relaciones de trabajo:

Se establece que las empresas multinacionales deberían aplicar normas en materia de relaciones de trabajo que no sean menos favorables a las que se aplican en el país en donde se desarrollará la empresa. Asimismo, se hace referencia a derechos básicos tales como:

- i. Libertad sindical y derecho de sindicación
- ii. Negociación colectiva
- iii. Consultas: Facilitar las consultas regulares entre trabajadores y empleadores sobre temas de interés mutuo.
- iv. Acceso a mecanismos de reparación y examen de las reclamaciones: comprende el derecho a tener acceso a medios eficaces de reparación para las violaciones a sus derechos, así como el derecho de los trabajadores para que todas sus reclamaciones sean tramitadas siguiendo un procedimiento adecuado, sin sufrir ningún perjuicio por ello.
- v. Solución de los conflictos laborales: Las empresas deberían incluir dentro de sus políticas laborales, el fijar canales de agotamiento de conflictos por vías directas, especialmente a través del uso del mecanismo de conciliación voluntaria con el fin de prevenir y solucionar así los conflictos de trabajo entre empleados y trabajadores.

Al igual que las disposiciones sobre condiciones de trabajo y de vida, la mayor parte de estas disposiciones se encuentran protegidas por normas internacionales de carácter laboral.

Esta declaración es una base normativa de bastante fuerza, pues fue emitida por esfuerzos consensuados de gobiernos, trabajadores y empresarios, fomentando las buenas relaciones laborales dentro de la empresa, a nivel sectorial, nacional y global. Sus disposiciones deben tomarse en cuenta por las empresas al establecer políticas de responsabilidad social, pues recogen derechos esenciales en materia laboral, que encuentran su asidero en normas internacionales vinculantes para muchos Estados.

2.3 Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

A principios de los años noventa, se inicia una preocupación a nivel global sobre los indicadores de desigualdad económica y social dentro de los países, derivando en injusticia social y pobreza.

Su origen se remonta a la Cumbre Mundial sobre el desarrollo social de las Naciones Unidas celebrada en 1995 en Copenhague, quedando en el capítulo III del informe de dicha cumbre, compromisos relacionados a la promoción y fomento de los derechos fundamentales en el trabajo. En 1998 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (Declaración de Principios Fundamentales).

Los lineamientos en ella contenidos, han servido de base para las reformas de la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, las líneas directrices de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico para las empresas, así como los principios laborales que establece el Pacto Mundial de Naciones Unidas.

El preámbulo de la Declaración explica que la misma se adopta por la convicción de que la justicia social es esencial para garantizar la paz universal, que si bien es

cierto el crecimiento económico es esencial también lo es la promoción de políticas sociales que aseguren la equidad social y la erradicación de la pobreza, reiterando la importancia de reafirmar los principios y derechos fundamentales que deben primar en el trabajo.

Esta declaración²⁴ establece que los Estados Miembros tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales relativos a: *a)* la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; *b)* la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; *c)* la abolición efectiva del trabajo infantil; y *d)* la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; aun cuando no hayan ratificado los convenios relativos a estos derechos.

El derecho a la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, se encuentra protegido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. En el seno de la OIT, se encuentra reconocido en los Convenios número 87 y 98. La relevancia de este derecho se debe a las múltiples represiones contra líderes sindicales. Este derecho es esencial pues permite a los trabajadores asociarse para hacer valer sus derechos como colectivo y tener mayor capacidad de negociación sobre mejoras en las condiciones de trabajo, frente al patrono.

El trabajo forzoso u obligatorio “*designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena.*”²⁵ Dentro de este apartado se incluye no sólo el sometimiento a trabajos contrarios a la voluntad de la persona, sino también lo relacionado con el tráfico de personas y formas modernas de esclavitud, siendo los

²⁴ Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Numeral 2.

²⁵ Artículo 2 del Convenio 29 sobre el trabajo forzoso de la Organización Internacional del Trabajo.

grupos más vulnerables las mujeres y los niños. Según datos de la Organización Internacional del Trabajo, *“casi 21 millones de personas son víctimas del trabajo forzoso: 11,4 millones de mujeres y niñas, y 9,5 millones de hombres y niños. Alrededor de 19 millones de víctimas son explotadas por individuos o empresas privadas y más de 2 millones por el Estado o grupos rebeldes. De aquellos que son explotados por individuos o empresas, 4,5 millones son víctimas de explotación sexual forzosa. Aquellos que imponen o promueven el trabajo forzoso generan ganancias ilegales enormes. El trabajo doméstico, la agricultura, la construcción, la manufactura y el entretenimiento se encuentran entre los sectores más afectados. Los trabajadores migrantes y los pueblos indígenas son especialmente vulnerables al trabajo forzoso.”*²⁶

La prohibición de esclavitud se encuentra protegida en múltiples tratados de derechos humanos, aun así persiste su práctica a través de formas modernas para explotación laboral y sexual. La Organización Internacional del Trabajo condena el trabajo forzoso en el Convenio 29 y propugna su abolición en el Convenio 105. Las cifras mencionadas son alarmantes, pues es una práctica que persiste y que realizan no sólo individuos u organizaciones criminales, sino empresas a través de sus prácticas laborales.

Otro derecho fundamental, es la abolición del trabajo infantil, entendido como aquel *“trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico.”*²⁷

Los derechos de los niños están protegidos de forma general en la Convención sobre los derechos del Niño, y de forma específica en materia laboral los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo número 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo y número 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, sin

²⁶ Organización Internacional del Trabajo. Trabajo forzoso, tráfico humano y esclavitud. <http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang--es/index.htm> Consultada el 27 de marzo de 2014.

²⁷ Organización Internacional del Trabajo. Guía de recursos sobre el trabajo infantil. <http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/resource/subject/childlabor.htm> Consultada el 27 de marzo de 2014.

embargo en algunos países por motivos de pobreza los niños se ven en la necesidad de apoyar económicamente a sus padres y se incorporan a la fuerza laboral, debiendo protegerse sus derechos adecuadamente. Por otra parte, algunas empresas emplean niños para ahorrar costos, lo cual es una práctica totalmente condenable.

A pesar de la creciente concientización respecto a este punto, la Organización Internacional del Trabajo ha estimado que más de doscientos millones de niños en el mundo trabajan, *“de éstos, unos 179 millones se ven atrapados en las peores formas de trabajo infantil. (...) Aunque no se dispone de estadísticas precisas, el trabajo infantil es un problema potencialmente creciente en los países más pobres y más grandes de la zona del Caribe, especialmente en Belice, Guyana, Jamaica y Suriname (...) En Guatemala, el 65% de los niños trabajadores trabajan en el sector agrícola”*²⁸ Esto muestra que el hecho de emplear niños como “mano de obra barata” no coopera al desarrollo de una nación, sino que actúa en su detrimento al vulnerar los derechos de los infantes.

Es pues importante, hacer conciencia en las empresas, sobre los alcances y consecuencias del trabajo infantil, para que se adopten políticas empresariales que tiendan a su abolición y a su vez promuevan los derechos de los niños, estos dos elementos, como ejemplo, hacen en su conjunto a la responsabilidad social empresarial.

En lo que respecta a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, se incluye como derecho fundamental la igualdad de oportunidades con respecto a personas con capacidad igual, sin hacer distinción por ningún motivo.

Cuando se ejercen prácticas discriminatorias por cualquier razón, el empleador provoca un desbalance y desorganización dentro del grupo de trabajo, fomentando el

²⁸ Oficina Internacional del Trabajo. El trabajo infantil en América Latina. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_81_es.pdf Consultada el 27 de marzo de 2014.

ausentismo y la falta de dedicación de aquellos trabajadores que se sienten discriminados.

El primer informe global sobre el tema de discriminación laboral, elaborado por el Director General de la OIT, presentado a la Conferencia Internacional del trabajo, en la 100.^a reunión en el año 2011, estableció que este aún era un objetivo que sigue pendiente de cumplirse, exponiéndose distintas formas de discriminación tales como: la persistencia de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, la discriminación en la contratación de mujeres por su función reproductiva, discriminación por motivos étnicos y raciales, por motivos de edad, origen social, por vih/sida, orientación sexual, entre otros.

No obstante, existe el reconocimiento a nivel internacional de los derechos que deben ser considerados como fundamentales en el trabajo, las vulneraciones a los mismos persisten por parte de las empresas, correspondiendo exigirse por parte de la población y los Estados su cumplimiento, pues adicionalmente a la declaración, los principios y derechos contenidos en la misma se encuentran protegidos además en instrumentos y declaraciones internacionales de derechos humanos. En el texto de la declaración se indica que aun cuando los Estados no hayan ratificado los Convenios relativos a dichos principios fundamentales, por su sola pertenencia a la Organización deben respetarlos y promoverlos.

Un aspecto interesante de esta declaración es que se incorporó un Anexo a la misma, para implementar mecanismos para el seguimiento del cumplimiento de sus objetivos, entre los que se establecen:

- a) Informe de seguimiento anual respecto al cumplimiento de los cuatro aspectos fundamentales de la declaración, en los países que aún no hayan ratificado alguno de los convenios relacionados. La información se presenta

mediante memorias anuales, en la que se indica acerca de los cambios que hayan ocurrido en su legislación o su práctica;

- b) Informe Global, elaborado por el Director General de la Organización, permite establecer una imagen global y dinámica de cada una de las categorías de principios y derechos fundamentales, utilizando como base las memorias que envían los países en el informe de seguimiento anual, y en el caso de los países que sí han ratificado todos los convenios, conforme el mecanismo que estipula el convenio constitutivo de la OIT.
- c) Otro mecanismo utilizado para dar seguimiento a la declaración, son proyectos de cooperación técnica que tienen por finalidad atender necesidades concretas relacionadas con la Declaración y fortalecer la aplicación de los principios.

Tal y como se expuso, estos derechos considerados como fundamentales, están recogidos en Convenios de la OIT, siendo tratados internacionales vinculantes para los estados que los ratifican, los cuales debieran proyectarse en la legislación nacional, convirtiéndose en última instancia en una obligación dentro del funcionamiento de las empresas.

Los derechos y principios citados en la declaración son considerados fundamentales, a pesar de ser declarados como tales en un instrumento no vinculante y de carácter voluntario, no exime a las empresas de cumplir con las leyes nacionales e internacionales vigentes, incluidos los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

Si bien algunos Estados son miembros de la Organización Internacional del Trabajo, sin haber ratificado los Convenios, los principios y orientaciones de la declaración deben inspirar a las empresas que ejercen su acción en dichos países con

el fin de mejorar sus prácticas laborales, más allá de lo previsto por la legislación nacional.

2.4 Iniciativa “Pacto Mundial” de las Naciones Unidas

El Pacto Mundial es una iniciativa voluntaria, impulsada por el Secretario General de las Naciones Unidas, en la cual las empresas asumen un compromiso de llevar a cabo sus actividades económicas en torno a diez principios fundamentales con el objetivo de apoyar a los objetivos de desarrollo de Naciones Unidas. Por su amplia aceptación, constituye un conjunto de valores universalmente aceptado.

El compromiso de los miembros del Pacto Mundial, consiste en ajustar los principios de la iniciativa a su gestión diaria, apoyar públicamente los principios y presentar anualmente un reporte denominado “Comunicación de Progreso” (CoP) en el que se describe las actividades realizadas y se comprometen a medir los resultados de dichas prácticas a través de diversos instrumentos, como por ejemplo el “Global Reporting Initiative Guidelines”.²⁹ Hoy en día, más de 9,000 empresas en más de 160 países se han unido al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, comprometiéndose a adoptar dichos principios.

Con el fin de apoyar esta iniciativa y dar seguimiento a sus principios, existe una “Oficina del Pacto Mundial”, la cual anima a crear redes nacionales, regionales y locales para promover soluciones innovadoras e intercambiar iniciativas en esta materia.

Las empresas al adherirse al Pacto Mundial aceptan trabajar en la implementación de los principios, desde sus altos directivos hasta los empleados, como parte de una política integral, a través de manifestar su compromiso, después evaluar

²⁹ La Global Reporting Initiative Guidelines promueve la utilización de un informe como herramienta para medir y evaluar los impactos económicos, ambientales y sociales causados por las actividades empresariales, debiendo establecer el vínculo entre su estrategia y su compromiso con una economía global sostenible.

los impactos que ejerce la empresa (riesgos y oportunidades) para definir metas y políticas empresariales, implementar los principios y finalmente medir resultados y presentarlos.

A su vez, esta organización ofrece una plataforma de aprendizaje e intercambio de experiencias. El Pacto Mundial de las Naciones Unidas intenta presentar oportunidades a las empresas para mejorar su rendimiento a través de las plataformas temáticas de actualidad sobre temas como cambio climático, el agua, el empoderamiento de las mujeres, los derechos de los niños, objetivos del milenio, entre otros, de forma que los países intercambien sus experiencias, para reafirmar el compromiso de cooperar con el desarrollo.

Esta iniciativa promueve 10 principios fundamentales, los cuales se fundan en cuatro valores esenciales: derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

a) Derechos Humanos: Respetar y promover los derechos humanos debe ser uno de los lineamientos básicos dentro de una empresa. Los principios que el Pacto Mundial promueve en esta temática son:

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional: Los Estados son los principales responsables de la promoción y protección de los derechos humanos, sin embargo, las empresas juegan un rol importante en esta protección, especialmente en cuanto a la aplicación de la legislación nacional y los convenios internacionales en materia de derechos humanos, pues dentro de sus actividades diarias, pueden ejecutar acciones que comprometen dicho cumplimiento.

La aplicación de este principio motiva a los empleados a ser más productivos y leales en la empresa, atrae más inversionistas y genera buenas relaciones con la comunidad en la que se desenvuelve.

En la responsabilidad de respetar derechos humanos, las empresas deben considerar la legislación del país en el que se encuentran, evaluar si sus actividades contribuyen o afectan el goce de derechos humanos y analizar su relación con el gobierno e inversionistas y si estas relaciones cooperan al efectivo goce de derechos fundamentales o convalidan su vulneración.

Adquieren especial relevancia los principios del relator especial de Naciones Unidas, en cuanto al deber de prevenir a través de su actuar cualquier posible violación a un derecho fundamental, respetar los derechos a través de conductas efectivas y transparentes y remediar en la medida de lo posible, aquellos daños que las compañías hayan cometido a través de sus actividades.

Principio 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos a los derechos humanos.

Esta connivencia se refiere a que las empresas se vean implicadas en abusos a derechos humanos, por sus relaciones con el gobierno, otras compañías, proveedores o cualquier otro grupo, ya sea por omisión al no denunciar vulneraciones de derechos humanos por desinterés o por algún beneficio, o a través de ejecutar acciones que directamente desemboquen en vulneraciones a derechos humanos.

Una política de derechos humanos eficaz y apropiada debe basarse en la diligencia debida por parte de las empresas, es decir adoptar medidas para hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos, con el fin de evitar riesgos de verse implicados en violaciones de derechos humanos.

b) Normas laborales: Estos principios se han tomado de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, los cuales fueron descritos anteriormente. Estos derechos se caracterizan por ser fundamentales debido a su naturaleza, es decir, que son derechos inherentes que actúan como vehículo que permiten el desarrollo de otros derechos laborales relacionados.

Los principios que el Pacto Mundial promueve en esta temática son:

Principio 3: Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva:

La libertad de asociación se refiere a la facultad de constituir libre y voluntariamente agrupaciones para promover y defender intereses profesionales, económicos y sociales, así como la libertad de afiliarse a los mismos, debiendo abstenerse los jefes y/o accionistas de tomar represalias en perjuicio de dichas asociaciones (sindicatos).

La negociación colectiva se refiere a la posibilidad de crear oportunidades de discusión y diálogo entre los empleados y empleadores con el fin de establecer términos relacionados a las condiciones de trabajo en beneficio de ambas partes, y puede constituir un canal de prevención y resolución de conflictos dentro de la empresa.

Este principio busca que tanto el patrono como el trabajador, construyan sobre la base del respeto y el diálogo, un ambiente de mejora continua en las condiciones laborales, lo cual aumenta la motivación por parte de los trabajadores y la productividad y los ingresos de las empresas.

Principio 4: Las empresas deben eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio:

La Organización Internacional del Trabajo³⁰ ha definido el trabajo forzoso u obligatorio como “*todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ha ofrecido voluntariamente*”. El trabajo obligatorio se caracteriza pues por:

- a) la ausencia del consentimiento de la persona, como lo puede ser una servidumbre por deudas o engaño sobre el tipo y las condiciones del trabajo y
- b) por una amenaza como consecuencia de la no ejecución de un trabajo, como por ejemplo denuncia ante autoridades migratorias, violencia física o psicológica.

El trabajo forzoso es una grave transgresión a los derechos fundamentales y produce serias consecuencias en la sociedad pues se priva de ingresos económicos a familias completas. Si bien es cierto, no es usual encontrar empresas con prácticas de trabajo forzado, pueden darse operaciones de manufactura o agrícolas en el que la remuneración sea inequitativa a la carga del trabajo. Así también, probablemente no es la empresa la que directamente realiza dichas prácticas, sino que a través de sus proveedores o contratistas coopera a fomentar el trabajo forzado, por lo cual es esencial que se implementen estándares en cuanto a las contrataciones o sub contrataciones de personas, con el fin de no ser cómplices en la vulneración de derechos fundamentales.

Principio 5: Las empresas deben abolir de forma efectiva el trabajo infantil:

El Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo (Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo), establece que la edad mínima no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a 15 años, excepcionalmente

³⁰ Oficina Internacional del Trabajo. Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Guía para empresas. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2010. Página 21.

en los países cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, especificar inicialmente una edad mínima de 14 años. Para el caso de los empleos que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores, no deberá ser inferior a 18 años.

Es importante establecer políticas de no contratación de menores dentro de las empresas. El trabajo infantil es perjudicial para el desarrollo de los niños, privándoles de su educación e infancia, poniendo en riesgo su desarrollo integral, su salud y su futuro. En los países en los que por la pobreza se sigue empleando niños, es necesario fomentar la abolición del trabajo infantil. El principio 5, promueve que las empresas eliminen esta práctica y la propugnen dentro de su esfera de influencia.

Principio 6: Las empresas deben eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación:

El trato diferenciado con base a características no relacionadas con méritos o requisitos inherentes al puesto, es una práctica que las empresas deben evitar. La discriminación puede darse tanto en la contratación, en la asignación de tareas, horario de trabajo, así como beneficios y formación profesional distinta, por lo que la discriminación en el ámbito de trabajo, es una vulneración a un derecho humano.

La Organización Internacional del Trabajo³¹ ha establecido que una empresa que aplica prácticas discriminatorias en el empleo y la ocupación se priva del talento implícito, de calificaciones y competencias que una persona puede aportar, perjudicando la competitividad de las empresas. La selección de empleados debe

³¹ Oficina Internacional del Trabajo. Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Op. Cit. Página 33.

basarse en su idoneidad y no con base a ningún otro motivo, promoviendo políticas inclusivas.

- c) **Medio ambiente:** El mantenimiento de un medio ambiente sano es un derecho humano, pues de su protección y preservación dependen la mayoría de los derechos humanos (vida, alimentación, salud, vivienda, agua potable, etc.) Los principios procuran promover el cuidado del medio ambiente por parte de las empresas.

Los tres principios ambientales del Pacto Mundial se basan esencialmente en:

- i. Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo: En la cual se establece el derecho a una vida saludable y productiva, los cuales deben responder equitativamente a las necesidades de desarrollo y ambientales de las generaciones presentes y futuras.
- ii. Programa 21: *“Se trata de un programa de acción amplio al que desde este momento hasta el siglo XXI darán aplicación los gobiernos, los organismos de desarrollo, las organizaciones de las Naciones Unidas y grupos del sector independiente en todas las áreas en las cuales la actividad económica humana tenga efectos sobre el medio ambiente”.*³²

Este programa comprende de 40 capítulos, en los que se abarcan temas tales como el desarrollo sostenible a través de un empleo eficaz a los recursos financieros, la lucha contra la pobreza estableciéndose que *“existe una relación muy estrecha entre la pobreza y la degradación ambiental”*³³, protección y fomento de la salubridad, protección de la atmósfera así como la búsqueda de cooperación en la identificación de

³² Organización de las Naciones Unidas. Programa 21. Introducción.

³³ Íbid. Capítulo 4 de la Sección I.

fuentes de energía económicamente viables y ambientalmente sostenible, la utilización y ordenación sostenibles de los recursos de tierras, prestando particular atención a las tierras agrícolas, lucha contra la deforestación y desertificación, protección de recursos de agua de buena calidad para abastecer al planeta, utilización segura de químicos y manejo de desechos, el papel de la mujer en la administración de los ecosistemas y la lucha contra la degradación del medio ambiente, la participación pública general en la toma de decisiones para lograr un desarrollo sostenible, entre otros.

Las políticas ambientales de Naciones Unidas son coordinadas por el “Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente” (PNUMA), que busca alentar la participación en el cuidado del medio ambiente inspirando, informando y dando a las naciones y los pueblos para que mejoren su calidad de vida sin comprometer la de las generaciones futuras.

Los principios que promueve el Pacto Mundial en materia ambiental son:

Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Este se basa en el Principio 15 de la Declaración de Río que establece que *“con el fin de proteger el medio ambiente, los Estados deberán aplicar ampliamente el criterio de precaución conforme a sus capacidades. Cuando haya peligro de daño grave o irreversible, la falta de certeza científica absoluta no deberá utilizarse como razón para postergar la adopción de medidas eficaces en función de los costos para impedir la degradación del medio ambiente.”*

El principio precautorio es fundamental en lo que concierne al derecho ambiental, pues en muchos casos, el daño ambiental causado por las actividades empresariales es más grave del que se pensaba y puede ser difícil, si no imposible, de restituir. Debido a la vulnerabilidad del medio ambiente, los impactos son a menudo de carácter

irreversible a largo plazo, debiendo pues promover la adopción de medidas de mitigación específicas a fin de evitar en lo posible, daños graves.

Este principio comprende también la noción que la falta de certeza científica respecto al daño que puede llegar a producirse, no debe ser excusa para no adoptar medidas de prevención, pues la degradación del medio ambiente es un asunto que perjudica a todo el planeta, no sólo en el presente, sino hasta generaciones futuras, aplicándose entonces el principio de *in dubio pro natura*.

Las medidas de precaución exigen una acción desde una etapa temprana, con el fin de mitigar las amenazas de daño ambiental, en particular en situaciones de incertidumbre científica.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Este principio encuentra su fundamento en el Capítulo 30 de la Agenda 21 de Naciones Unidas, en el cual se establece que el comercio y la industria son esenciales para el desarrollo económico, y que sus actividades generan impactos ambientales, siendo responsables de aplicar *“políticas y programas de producción responsables, fomentando la apertura y el diálogo con los empleados y el público y realizando auditorías ambientales y evaluaciones del cumplimiento de las normas ambientales”*³⁴

Se indica en forma particular que las empresas desempeñan un papel muy importante en el desarrollo social y económico de un país, pues son los principales impulsores del desarrollo rural y proveedores de empleo, estableciendo que los empresarios responsables deben desempeñar una función importante en lo relativo a mejorar la eficacia de la utilización de los recursos, reducir los riesgos y peligros, reducir al mínimo los desechos y preservar las características del medio ambiente.

³⁴ Organización de Naciones Unidas. Agenda 21. Capítulo 30. Numeral 30.3

Se invita entonces a las empresas a fomentar las siguientes actividades:

- Tratar de aumentar la eficacia de la utilización de los recursos, a través de la reutilización y reciclaje, así como reducir la cantidad de desechos por unidad de producto económico.
- Incluir políticas de producción limpia en sus operaciones e inversiones, teniendo también en cuenta su influencia en los abastecedores y consumidores.
- Fomentar el concepto de gerencia responsable en la gestión y utilización de los recursos naturales por parte de los empresarios
- Garantizar una gestión responsable y ética de los productos y procesos desde el punto de vista de la sanidad, la seguridad y el medio ambiente, entre otras.

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

La Agenda 21 de Naciones Unidas menciona las tecnologías medioambientalmente saludables como aquellas que *“protegen el medio ambiente, contaminan menos, utilizan los recursos de una forma sostenible, reciclan más sus vertidos y productos y manejan los residuos de una manera más aceptable que las tecnologías a las cuales sustituyen. No se trata de tecnologías meramente individuales sino de sistemas integrales que incluyen know-how, procedimientos, productos y servicios y equipos, así como procesos que mejoran la organización y la gestión medioambiental³⁵.”*

Se establece pues, el compromiso por parte de las empresas a utilizar tecnologías ecológicamente racionales, lo cual incluye la utilización de procesos de producción más limpia y tecnologías de prevención de la contaminación, recursos para

³⁵ Programa de Naciones Unidas. Principio 9. http://www.pnud.org.co/img_upload/65656565656565656565656535383538/Principio%209%20Las%20empresas%20deben%20favorecer%20el%20desarrollo%20y%20la%20difusion%20de%20las%20tecnologias%20respetuosas%20con%20el%20medio%20ambiente.pdf Consultada el 3 de abril de 2014.

reducir las emisiones de contaminantes ambientales y los riesgos de los desastres tecnológicos peligrosos.

Derivado de lo anterior, en el año 2007, en una reunión de Dirigentes Empresariales de compañías participantes en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, promulgaron una plataforma de protección del clima, en la cual reconocen que el cambio climático como un problema que debe abordarse a fin de evitar el riesgo de graves daños a la prosperidad y la seguridad en todo el mundo y que es una conducta responsable que las empresas participen plenamente en la tarea de aumentar la eficiencia energética, reduzcan las emisiones de carbono y siempre que sea posible, ayudar a la sociedad a responder a los cambios climáticos.

Es fundamental que las empresas adopten programas y políticas ambientales para evitar daños a largo plazo en el ambiente, intentando en la medida de lo posible mitigar los impactos del uso y eliminación de productos químicos, la producción de residuos, así como las emisiones de gases invernadero. El cuidado del medio ambiente va muy de la mano con el desarrollo de un país, pues un buen manejo de los recursos, mejora la calidad de vida de la comunidad en la que la empresa ejerce su influencia

d) Transparencia y Anti corrupción

Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

Este principio involucra cuestiones éticas por parte de los directivos de las empresas, siendo la lucha contra la corrupción una tarea difícil, pues es un mal arraigado dentro de la sociedad.

Transparencia Internacional define la corrupción como “*el abuso de cargo público para beneficio privado*”³⁶. Según la Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito³⁷, el concepto de corrupción es amplio, ya que incluye soborno, fraude, apropiación indebida u otras formas de desviación de recursos por un funcionario público, extorsión, tráfico de influencias, uso indebido de información privilegiada para fines personales, influencia en las decisiones judiciales, entre varias otras prácticas.

La corrupción representa un alto costo para las empresas, ya que conlleva riesgos legales y de reputación, así como costos financieros, pues organizaciones internacionales³⁸ han determinado que la corrupción aumenta en un 10% los costos de los negocios y que aumenta un 25% por ciento el costo de la adquisición pública. Esto perjudica el rendimiento de la empresa y desvía los recursos públicos del desarrollo legítimo sostenible.

Las consecuencias de esta práctica desaceleran el desarrollo económico y contribuyen a la inestabilidad política, afectando a toda la población en un país, pues por cada centavo que se invierte en sobornos, se coopera a la desigualdad y a la pobreza, pues los recursos que pudieran destinarse en mejoras salariales, salud o educación son desviados por intereses egoístas de aquellos que ostentan el poder, y que al final se traduce en más pobreza.

Las empresas deben adoptar una política de anti-soborno, la cual debe aplicarse desde los accionistas hasta los proveedores, haciendo todo lo posible por difundir esta postura.

³⁶ Transparencia Internacional, Pacto Global de las Naciones Unidas y Foro Internacional de Líderes en Negocios. Los negocios contra la corrupción. Un marco para la acción. Implementación del 10mo principio del Pacto Global de las Naciones Unidas contra la corrupción. Oficina del Pacto Global en Nueva York (UNGCO). Página 7.

³⁷ Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito. UNODC y Corrupción. <https://www.unodc.org/lpo-brazil/es/corruptcao/index.html> Consultada el 4 de abril de 2014.

³⁸ Transparencia Internacional, Pacto Global de las Naciones Unidas y Foro Internacional de Líderes en Negocios. Los negocios contra la corrupción. Op. Cit. Página 5.

Debido al mal que ocasiona la corrupción en los países, a nivel internacional se han adoptado instrumentos vinculantes para erradicar su práctica, tales como la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción³⁹, la Convención Interamericana contra la Corrupción⁴⁰, y en el marco de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, la Convención de la OCDE para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales.

Tal y como expone la Asociación Acción Ciudadana⁴¹, entre los efectos de la corrupción se encuentra la no consecución del bien común, así como el impedimento del Estado de garantizar los derechos fundamentales, afectándose al país en el ámbito económico, político y social. Conforme a lo declarado en el preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción, este flagelo representa una grave amenaza para *“la estabilidad y seguridad de las sociedades al socavar las instituciones y los valores de la democracia, la ética y la justicia y al comprometer el desarrollo sostenible y el imperio de la ley.”*

Las empresas deben entonces hacer lo posible para asegurarse de cumplir todas las leyes y tratados internacionales anticorrupción y para que se adopten e implementen códigos éticos en la práctica empresarial.

La Iniciativa del Pacto Mundial, se apoya en la rendición voluntaria de cuentas y en la transparencia y que implica a todos los agentes sociales, pues en esta red participan Naciones Unidas y algunos organismos especializados, empresas, gobiernos, organizaciones de empleadores, organizaciones de trabajadores, instituciones académicas y la sociedad civil.

³⁹ Guatemala aprobó esta convención mediante el Decreto número 91-2005 del Congreso de la República de Guatemala.

⁴⁰ Guatemala aprobó esta convención mediante el Decreto número 15-2001 del Congreso de la República de Guatemala

⁴¹ Acción Ciudadana. ¿Qué es corrupción? <http://www.accionciudadana.org.gt/que-es-corrupcion> Consultada el 7 de abril de 2014.

En Guatemala, existen empresas que se encuentran adscritas al Pacto Mundial de Naciones Unidas. Actualmente se encuentran activas las siguientes: Platanera del Pacífico, S.A., Cabcorp, Tigo Guatemala, Telefónica Móviles de Guatemala, S.A., Nacional Agro Industrial, S.A., Fundación Visión Mundial. La entidad Centro para la Acción de la Responsabilidad Social en Guatemala (CENTRARSE) participa como asociado empresarial, en virtud de su liderazgo en cuestiones relacionadas con la responsabilidad social empresarial, desarrollo sostenible y representación de las principales empresas del país.

2.5 Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos.

El 26 de agosto de 2003, la Subcomisión de las Naciones Unidas para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos aprobó las Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos.

En el Preámbulo, la subcomisión⁴² hace referencia a que aun cuando los Estados tienen la responsabilidad primordial de promover y proteger los derechos humanos, las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, en su calidad de órganos de la sociedad, también tienen la responsabilidad de promover y proteger los derechos enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y los gobiernos por su parte deben adoptar medidas para proteger a las personas de abusos de las empresas.

Estas normas toman como base la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, las

⁴² COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS. Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2 26 de agosto de 2003 55º período de sesiones. Tema 4 del programa

Directrices sobre las Empresas Transnacionales de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, así como los principios del Pacto Mundial y proclaman las normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos e insta a que no se escatimen esfuerzos para que sean conocidas y respetadas por todos.

Las Normas de la subcomisión, establecen como obligaciones:

- La responsabilidad primordial de promover y proteger los derechos humanos consagrados en la legislación internacional y nacional, asegurar que se cumplan, respetarlos y hacerlos respetar, incluidos los derechos e intereses de los pueblos indígenas y otros grupos vulnerables, asegurar que se cumplan, respetarlos y hacerlos respetar.
- Derecho a la igualdad de oportunidades y a un trato no discriminatorio
- Derecho a la seguridad personal
- Derechos de los trabajadores, específicamente se hace referencia a la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, a los derechos de los niños a ser protegidos de la explotación económica, a la obligación de proporcionar un entorno laboral seguro y saludable, salario justo, libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- Respeto de la soberanía nacional y de los derechos humanos
- Respeto a las normas aplicables del derecho internacional, las leyes y los reglamentos nacionales, así como las prácticas administrativas, las políticas sociales, económicas y culturales, incluidas la transparencia, la responsabilidad y la prohibición de la corrupción, y la autoridad de los países en los que realizan sus actividades.
- Las empresas no ofrecerán, prometerán, darán, aceptarán, condonarán, aprovecharán a sabiendas ni pedirán ningún soborno u otra ventaja indebida.
- Procurar que los bienes y servicios que prestan no se utilicen para violar los derechos humanos.

- Respetar los derechos económicos, sociales y culturales, así como los derechos civiles y políticos, y contribuirán a que se ejerzan, en particular los derechos al desarrollo, a una alimentación, una salud y una vivienda adecuadas, a la educación, a la libertad de pensamiento, conciencia y religión y a la libertad de opinión y expresión, y se abstendrán de todo acto que impida el ejercicio de esos derechos.
- Obligaciones en materia de protección del consumidor
- Obligaciones en materia de protección del medio ambiente, con el fin de lograr un desarrollo sostenible.

Se establece que las empresas serán objeto de vigilancia y verificación periódicas por mecanismos nacionales y otros mecanismos internacionales. Así mismo, se establece la obligación de reparar el daño que ocasionen las empresas indicando que *“las empresas transnacionales y otras empresas comerciales proporcionarán una compensación rápida, eficaz y adecuada a las personas, entidades y comunidades que hayan sido perjudicadas por su incumplimiento de las presentes Normas mediante, entre otras cosas, la indemnización, la restitución, la retribución y la rehabilitación por todo daño irrogado o todo bien esquilmo.”*⁴³

Estas normas constituyen un referente que puede ser utilizado por las empresas y los gobiernos como parámetro de protección de derechos humanos, pues sienta las bases sobre el ámbito de influencia que ejercen las empresas en materia de derechos humanos, así como la rendición de cuentas a que debe estar sujeto en caso incumpla con alguno de los compromisos asumidos.

Las Normas de la Organización de Naciones Unidas no son un tratado que los Estados pueden ratificar y asumir de ese modo obligaciones legales vinculantes. Sin

⁴³ Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos. Numeral 18.

embargo, tal y como señaló Amnistía Internacional⁴⁴, está claro que las Normas tienen más autoridad que muchos códigos de conducta adoptados por las empresas, y representan un avance significativo con respecto a otras normas existentes, evidenciándose que los gobiernos de cada país deben actuar para proteger a las personas de los abusos empresariales, adoptando mecanismos de exigibilidad.

2.6 Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico para Empresas Multinacionales

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) es una organización cuya misión es promover políticas que mejoren el bienestar económico y social de las personas alrededor del mundo, ofreciendo un foro para intercambiar experiencias, medición de productividad y fijación de estándares internacionales dentro de distintos temas de políticas públicas. Actualmente, cuenta con 35 países miembros.

Las Directrices de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico para Empresas Multinacionales, *“son recomendaciones dirigidas conjuntamente por los gobiernos a las empresas multinacionales. Contienen principios y normas de buenas prácticas conformes con las disposiciones legales aplicables y otras normas reconocidas internacionalmente. El cumplimiento de las Directrices por parte de las empresas es voluntario y no es jurídicamente vinculante. Sin embargo, algunos temas que se abordan en la Directrices también pueden estar sujetos a leyes nacionales o a compromisos internacionales”*.⁴⁵ Las Directrices constituyen el único código de conducta empresarial responsable, exhaustivo y acordado multilateralmente, que los gobiernos se han comprometido a promover y tienen como objetivo suscitar la contribución positiva de las empresas al progreso económico, medioambiental y social

⁴⁴ Amnistía Internacional. Las Normas de Derechos Humanos de la ONU para Empresas: Hacia la responsabilidad legal. Amnesty International Publications. Secretariado Internacional. 2004. Página 4.

⁴⁵ Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico. Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico para Empresas Multinacionales. Parte I, Capítulo 1. Revisión 2011.

en todo el mundo. Fueron aprobadas en 1976, con una finalidad inicial de proteger a los inversionistas de medidas discriminatorias por parte de los gobiernos de los países en donde operarían las empresas, si bien incluían algunas medidas en materia de derechos laborales, no hacían referencia explícita a otros derechos humanos. Posteriormente, fueron revisadas en el año 2000, incorporando materias de derechos humanos. En el año 2010 se acordaron algunas modificaciones para garantizar la continuidad de las Directrices como guía para la promoción de conductas empresariales responsables. *“En mayo de 2011, los países miembros de la OCDE y los países adherentes aprobaron una actualización de las Directrices de la OCDE. Aunque permanecen unas deficiencias fundamentales, como la falta de mecanismos de exigibilidad, la actualización introdujo provisiones nuevas substanciales en áreas tales como la debida diligencia, la responsabilidad relacionada con las cadenas de suministro y los derechos humanos. Los procedimientos que deben seguir los PNC cuando se están tratando las quejas también fueron mejorados.”*⁴⁶

Estas directrices abarcan las relaciones y actividades que desarrolla la empresa. En la primera parte, se desarrollan las líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, las cuales consisten en recomendaciones para una conducta empresarial responsable en el contexto global y abarcan: principios generales, divulgación de información, derechos humanos, empleo y relaciones laborales, medio ambiente, lucha contra la corrupción, peticiones de soborno y otras formas de extorsión, intereses de los consumidores, ciencia y tecnología, competencia y cuestiones tributarias. En la segunda parte, las directrices contemplan procedimientos para la implementación de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Una característica especial de estas directrices se basa en el hecho de que son normas respaldadas por los propios gobiernos y que tienen un mecanismo de solución de controversias para resolver los conflictos en caso de supuestas malas prácticas corporativas.

⁴⁶ OCDE Watch. Reporte: Las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales. Una herramienta para la conducta empresarial responsable. Junio 2012. Página 4.

Las líneas directrices tienen un enfoque proteccionista hacia las empresas multinacionales, hacia mejorar la actividad comercial y productiva de las empresas y a fomentar la inversión extranjera, estableciendo que *“la capacidad de las empresas multinacionales para promover el desarrollo sostenible mejora sustancialmente cuando se desarrolla la actividad comercial e inversora en un contexto de mercados abiertos, competitivos y adecuadamente regulados.”*⁴⁷ Se reconoce también el florecimiento de las pequeñas y medianas empresas.

Dentro de los principios que desarrollan las directrices cabe resaltar, la tarea de las empresas de contribuir al progreso económico, social y medioambiental con vistas a lograr un desarrollo sostenible; respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos; estimular la generación de capacidades locales mediante una cooperación estrecha con la comunidad local; fomentar la formación del capital humano; abstenerse de buscar o de aceptar exenciones no contempladas en el marco legal o reglamentario relacionadas con los derechos humanos, el medioambiente, la salud, la seguridad, el trabajo, la fiscalidad, los incentivos financieros u otras cuestiones varias; apoyar y defender unos principios de buen gobierno empresarial y desarrollar y aplicar unas buenas prácticas de gobierno empresarial también en los grupos de empresas; emplear la diligencia debida con el fin de identificar, prevenir o atenuar riesgos negativos, reales o potenciales, entre otros.

Con respecto a la publicación de informaciones, se establece que las empresas deben publicar información detallada sobre su gestión, dentro de lo cual se hace referencia a sus objetivos, resultados financieros, factores de riesgo, cuestiones relativas a los trabajadores y otras partes implicadas, políticas u otros códigos de conducta que adopten; informaciones sobre los dispositivos de auditoría interna, gestión de riesgos y aplicación de la ley; información medioambiental y social en su caso.

⁴⁷Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico. Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico para Empresas Multinacionales. Prólogo, párrafo 5. Revisión 2011.

En materia de Derechos Humanos, las directrices⁴⁸ establecen que los Estados tienen el deber de proteger los derechos de terceros, haciendo frente a los impactos negativos que cause su actuación, debiendo actuar con la diligencia debida en la ejecución de sus actividades, y en caso que sus actividades comprometan derechos humanos de los distintos grupos de interés, deberán establecer mecanismos legítimos para poner remedio a las incidencias negativas con el fin de repararlas. *“El respeto de los derechos humanos es la norma de conducta esperada a nivel mundial por parte de las empresas, independientemente de la capacidad y/o la voluntad de los Estados de cumplir sus obligaciones en la materia, y ello no disminuye estas obligaciones”*⁴⁹

En el marco de las disposiciones relativas al empleo y relaciones laborales, se exhorta a las empresas a respetar los derechos de los trabajadores a formar sindicatos, contribuir a la abolición efectiva del trabajo infantil y a la eliminación de toda clase de trabajo forzado u obligatorio, inspirarse en el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación; apoyar las negociaciones y convenios colectivos, fijar los mejores salarios, prestaciones y condiciones de trabajo para satisfacer las necesidades esenciales de los trabajadores y sus familias así como a emplear a personal local para sus actividades.

En materia de medio ambiente se indica que las empresas deben cumplir con las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas del país en el que se encuentran, procurando que sus actividades contribuyan al desarrollo sostenible a través de un sistema de gestión medioambiental adecuado. Se hace referencia al deber de las empresas de evaluar y tener en cuenta, a la hora de tomar las decisiones, los impactos previsible relacionados con el medio ambiente, la salud y la seguridad asociados a los procedimientos, bienes y servicios de la empresa a lo largo de todo su ciclo de vida con el fin de evitar dichos impactos y de atenuarlos si fueran inevitables.

⁴⁸ Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico. Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico para Empresas Multinacionales. Parte I, Capítulo 1. Revisión 2011.

⁴⁹ Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico. Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico para Empresas Multinacionales. Comentarios sobre Derechos Humanos. Revisión 2011.

Cuando estas actividades previstas tengan efectos significativos sobre el medio ambiente y la salud o la seguridad y cuando estén sujetas a una decisión de una autoridad competente, las empresas deberán realizar una adecuada evaluación de impacto medioambiental.⁵⁰

Dentro de las disposiciones ambientales se invita a adoptar medidas de previsión de daños, de fomento y enseñanza a clientes y empleados sobre las implicaciones ambientales del manejo y uso de productos, así como la elaboración de estrategias de reducción de las emisiones, de uso eficiente de los recursos, de reciclado, y de reducción de gases y emisiones tóxicas.

En las directrices de esta Organización se incluyen disposiciones respecto a los consumidores, específicamente relacionadas a adoptar políticas de transparencia evitando la propaganda engañosa, garantizar la calidad y fiabilidad de los bienes y servicios y facilitar el acceso de los consumidores a mecanismos extrajudiciales de resolución de conflictos.

El Comité de Inversión es el órgano de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico responsable de supervisar la aplicación de las Directrices. Como mecanismo de implementación, se encuentran los Puntos Nacionales de Contacto (PNC), que son oficinas gubernamentales ubicadas en cada país que haya ratificado las directrices, y tienen como atribución dar a conocer las directrices y hacerlas eficaces, generando conciencia sobre sus lineamientos y los procedimientos para su implementación. Así también se prevé un procedimiento de quejas con el fin de encontrar a través de la mediación y el diálogo una solución, ofreciendo un foro para el debate y asistiendo al sector empresarial, a las organizaciones trabajadores, otras organizaciones no gubernamentales y otras partes interesadas que pretendan resolver las cuestiones planteadas de manera eficaz y oportuna. Si esto falla, la oficina emite

⁵⁰ *Íbid.* Capítulo VI. Medio Ambiente.

una declaración sobre si hubo o no una vulneración a las directrices y emitirá recomendaciones, las cuales hará públicas.

Aunque los Puntos Nacionales de Contacto no tienen un sistema formal de monitoreo, dentro de la resolución puede requerir a las partes que presenten un informe de aplicación dentro de un cierto período de tiempo, pudiendo emitir su propio informe de seguimiento, constituyendo en cierta medida una forma de presión para las empresas.

Cada Punto Nacional de Contacto debe presentar un informe anual al Comité, en el cual se incluye el resultado de las actividades realizadas y las medidas que se hayan adoptado en casos específicos.

2.7 Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los Derechos Humanos y las empresas transnacionales y otras Empresas.

En el año 2005, la Comisión de Derechos Humanos (posteriormente convertida en Consejo de Derechos Humanos) decidió nombrar un experto independiente para que estudiara y aclarara cuáles eran las normas aplicables a las empresas y emitiera recomendaciones. El profesor de Harvard John Ruggie, fue nombrado como Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales. Su mandato fue prorrogado en el 2008 por tres años más, culminando en 2011 con la presentación de su informe final.⁵¹

El Representante Especial adjuntó los Principios Rectores a su informe final al Consejo de Derechos Humanos (A/HRC/17/31), que también incluye una introducción a

⁵¹ López Hurtado, Carlos. Empresas y derechos humanos: hacia el desarrollo de un marco normativo internacional. Fundación para el Debido Proceso. Empresas y derechos humanos: una relación compleja. Aportes DPLF. Revista de la Fundación para el Debido Proceso (DPLF). Número 15, Año 4. Perú, septiembre de 2011. Página 7.

dichos Principios y un resumen del proceso que llevó a su elaboración. El Consejo de Derechos Humanos hizo suyos los Principios Rectores en su resolución 17/4, de 16 de junio de 2011.⁵²

La importancia de estos principios se debe a que presenta la obligación del Estado de “*ofrecer protección frente a los abusos de los derechos humanos cometidos por terceros, incluidas las empresas, mediante medidas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia*”⁵³ y la responsabilidad de las empresas como agentes que deben respetar los derechos humanos, de abstenerse de afectar los derechos de terceros y el de hacerse responsable de las consecuencias dañosas que la actividad empresarial ocasione.

Los Principios Rectores que se adoptan en esta asamblea se basan en el reconocimiento de:

- a) Las actuales obligaciones de los Estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales;
- b) El papel de las empresas como órganos especializados de la sociedad que desempeñan funciones especializadas y que deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos;
- c) La necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento.⁵⁴

Se establece además, que estos Principios Rectores se aplican a todos los Estados y a todas las empresas, con independencia de su tamaño, sector, ubicación, propietarios y estructura con el objetivo de mejorar las normas y prácticas en relación

⁵² Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos. Principios Rectores sobre las Empresas y Los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”. Naciones Unidas. Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos. Nueva York y Ginebra. 2011. Página iv. http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf Consultada el 14 de junio de 2013.

⁵³ López Hurtado, Carlos. Op. Cit. Página 9.

⁵⁴ Asamblea General de Naciones Unidas. Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”. Resolución A/HRC/17/31. 21 de marzo de 2011. ANEXO. Principios Generales.

con las empresas y los derechos humanos a fin de obtener resultados tangibles para las personas y las comunidades afectadas, y contribuir así también a una globalización socialmente sostenible. Estos Principios Rectores deben aplicarse de manera no discriminatoria, prestando atención especial a los derechos, necesidades y problemas de las personas pertenecientes a grupos o poblaciones con mayores riesgos de vulnerabilidad o marginación, y teniendo debidamente en cuenta los diversos riesgos que pueden enfrentar mujeres y hombres.⁵⁵

Como indica Mariana Rulli y Juan Bautista Justo⁵⁶ estos principios apuntan a tres objetivos: *“a. Poner de relieve las medidas que los Estados deben adoptar para promover el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas. b. Servir de modelo a esas empresas para la implementación de políticas y procedimientos que materialicen ese respeto y reduzcan los riesgos de violaciones. c. Brindar a los afectados indicadores a escala global para verificar el respeto de los derechos humanos por parte de aquéllas.”*

Cada uno de los principios rectores, tienen a su vez principios fundacionales (enunciados generales) y principios operativos (aplicación práctica).

Con respecto al papel de las empresas como órganos especializados de la sociedad que desempeñan funciones específicas y que deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos, se estableció:

Como principios fundacionales⁵⁷:

- a) Las empresas deben respetar los derechos humanos. Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las

⁵⁵ Íbid.

⁵⁶ Bautista Justo Juan, Mariana Rulli; coordinado por Flavio Fuertes. Guía de derechos humanos para empresas : proteger, respetar y remediar : todos ganamos. - 1a ed. - Buenos Aires : Programa Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD; Red Argentina Pacto Global, 2012. CD-Rom. Página 36.

⁵⁷ Íbid. Numerales 11 al 15.

consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación.

- b) Las empresas deben respetar como mínimo, los derechos humanos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- c) La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios, siendo responsables de las consecuencias cuando se produzcan;
- d) La responsabilidad de respetar los derechos humanos se aplica a **todas** las empresas. Sin embargo, la forma de asumir responsabilidades puede variar.
- e) Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias.

Como principios operacionales⁵⁸, se encuentran:

- a) Compromiso político
- b) La debida diligencia en materia de derechos humanos
- c) Las empresas deben identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales.

⁵⁸ Íbid. Numerales 15 al 24.

- d) Para prevenir y mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben integrar las conclusiones de sus evaluaciones sobre procesos internos pertinentes y tomar las medidas oportunas.
- e) Las empresas deben hacer un seguimiento de la eficacia de su respuesta con base en indicadores cualitativos y cuantitativos adecuados y teniendo en cuenta los comentarios de fuentes tanto internas como externas, incluidas las partes afectadas.
- f) Las empresas cuyas operaciones implican graves riesgos de impacto sobre los derechos humanos deberían informar oficialmente de las medidas que toman al respecto.
- g) Si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos.
- h) En cualquier contexto, las empresas deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos; buscar fórmulas que les permitan respetar los principios de derechos humanos y considerar el riesgo de provocar o contribuir a provocar violaciones graves de los derechos humanos.
- i) Cuando las empresas deban adoptar medidas para evitar consecuencias negativas, reales y potenciales, sobre los derechos humanos, deben tratar de prevenir y atenuar las consecuencias que sean más graves o que puedan resultar irreversibles si no reciben una respuesta inmediata.

Estos principios manifiestan la intención de los Estados, de hacer exigible el cumplimiento de los derechos humanos por parte de las Empresas, independientemente si son transnacionales o empresas pequeñas, y en caso que alguna empresa vulnere derechos establecidos en las leyes y tratados internacionales, debe responder por las consecuencias de sus operaciones.

2.8 Norma ISO 26.000-2010 sobre responsabilidad empresarial

Del 17 al 21 de mayo de 2010, se celebró en Copenhague la octava y última reunión plenaria para el desarrollo de la norma ISO 26000, Guía de Responsabilidad Social, fruto del trabajo de 450 expertos y observadores de más de 99 países. La guía dedica un capítulo al tema de los derechos humanos e introduce el concepto de diligencia debida como mecanismo eficaz para asegurar que la toma de decisiones y las actividades de las organizaciones se enmarquen dentro del respeto a estos derechos.⁵⁹

Esta norma no tiene fines de certificación, sino únicamente una orientación en materia de responsabilidad social, aplicable tanto a empresas comerciales como a instituciones públicas, organizaciones sin ánimo de lucro, etc. teniendo como fin, hacer operativa la Responsabilidad Social, pues ofrece una visión integral, un lenguaje fácil de comprender e incluso sugerencias sobre cómo ponerla en práctica. Su fin es únicamente orientar y no certificar.

Se basa en siete principios que rigen su normativa: 1. Rendición de cuentas por los impactos económicos, sociales y ambientales de su actuación, lo cual también implica asumir responsabilidad; 2. Transparencia; 3. Comportamiento ético; 4. Respeto a los intereses de las partes interesadas, es decir que si bien las empresas suelen ejercer sus actividades según los intereses de sus dueños, existe un conjunto de actores que si bien no forman parte de la empresa, tienen unas necesidades y unos intereses legítimos que pueden verse afectados por las actividades de la empresa; 5. Respeto al principio de legalidad, es decir cumplir con las leyes y normativas vigentes en el país en donde ejercen su actividad; 6. Respeto a la normativa internacional de comportamiento; y 7. Respeto a los derechos humanos.

⁵⁹ Isea Silva, Ricardo. Las Empresas y los Derechos Humanos. Cuadernos de la Cátedra “la Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo Nº 12. Navarra. IESE Business School, Universidad de Navarra, 2011. Página 14.

La ISO 26000 identifica siete materias fundamentales de Responsabilidad Social que toda organización debería considerar las cuales son: 1. Gobernanza de la organización; 2. derechos humanos; 3. prácticas laborales; 4. medio ambiente; 5. prácticas justas de operación (referidas a corrupción, competencia, cadena de valor, etc.); 6. asuntos de consumidores; y, 7. participación activa en la comunidad y desarrollo de la misma.

Dentro del marco de los principios, se encuentra que la norma ISO recrea los conceptos de debida diligencia, señalando que la nota distintiva de una conducta responsable *“es la voluntad de las organizaciones de incorporar consideraciones sociales y ambientales en su toma de decisiones y de rendir cuentas por los impactos de sus decisiones y actividades en la sociedad y el medio ambiente. Esto implica un comportamiento transparente y ético que contribuya al desarrollo sostenible, cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento. También implica que la responsabilidad esté integrada en toda la organización, se lleve a la práctica en sus relaciones, y tenga en cuenta los intereses de las partes interesadas”*.⁶⁰

Esto dentro de un marco de rendición de cuentas y transparencia, asumiendo la responsabilidad de los efectos que pueda causar su actuación. Un negocio verdaderamente sustentable no es solo aquél que es eficiente en la creación de productos y servicios para abastecer la demanda de los clientes, sino aquel que contribuye al desarrollo sostenible de la sociedad en la que ejerce su ámbito de influencia.

Con respecto al respeto a los derechos humanos, establece que *“Una organización debería: respetar y, siempre que sea posible, promover los derechos establecidos en la Carta Universal de los Derechos Humanos. Respetar la universalidad de estos derechos, esto es, que son aplicables de forma indivisible en todos los países,*

⁶⁰ Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresarial. Op. Cit. Página 15.

culturas y situaciones. En situaciones donde los derechos humanos no se protegen, dar pasos para respetar los derechos humanos y evitar beneficiarse de esa situaciones, y en situaciones en las que la ley o su implementación no proporcionan la protección adecuada de los derechos humanos, acatar el principio de respeto a la normativa internacional de comportamiento”⁶¹

Es importante mencionar que la norma ISO 26000 recomienda a las organizaciones que hagan un esfuerzo por conocer y aplicar la normativa internacional en materia de Derechos Humanos, especialmente la Carta Internacional de Derechos Humanos, independientemente de la capacidad o disposición del Estado para cumplir con sus propias obligaciones en materia de derechos humanos, cumpliendo por ellas mismas el deber de respetar, proteger y remediar los derechos humanos.

En esta materia abarca los siguientes asuntos:

- Debida diligencia, es decir velar porque sus actividades no tengan impactos negativos sobre los derechos humanos;
- Establecer situaciones de riesgo para los derechos humanos y adoptar medidas para proteger dichas situaciones, por ejemplo, pobreza extrema, corrupción, trabajo infantil, entre otros.
- Evitar la complicidad, activa o por omisión, en la vulneración de derechos humanos,
- Evitar la Discriminación y velar por los derechos de grupos vulnerables (mujeres, niños, discapacitados, pueblos indígenas, inmigrantes, etc.).
- Derechos civiles y políticos
- Derechos económicos, sociales y culturales
- Principios y derechos fundamentales en el trabajo: tales como la libertad de asociación y negociación colectiva, la no discriminación, y evitar el trabajo forzoso y el trabajo infantil.

⁶¹ íbid.

Así también, se incluyen aspectos sobre el medio ambiente, pues *“en el desarrollo de sus actividades cotidianas, es inevitable que cualquier organización genere impactos en su entorno medioambiental. La ISO 26000 aconseja adoptar un enfoque holístico para abordar el tema del medio ambiente que, además de reconocer la importancia de los factores económicos, sociales, de salubridad y ambientales que se derivan de sus acciones, tenga en cuenta la ineludible interrelación que existe entre ellos,”*⁶² por lo que insta a las corporaciones a prevenir al máximo la contaminación, el uso sostenible de los recursos, la adopción de medidas de mitigación y adaptación al cambio climático, así como la protección del medio ambiente, biodiversidad y restauración de hábitats naturales.

Otro tema que la norma abarca es lo relativo a las prácticas justas de operación, es decir el comportamiento ético que una empresa debe tener con la competencia, proveedores y otras partes interesadas, estableciendo estándares sobre anticorrupción, competencia justa y respeto a la propiedad intelectual y física. Así también se incluyen responsabilidades frente a los consumidores, estableciendo parámetros sobre veracidad de la información, estrategias de marketing, calidad de servicios, haciendo relación a las directrices de las Naciones Unidas para la protección del consumidor.

Un aspecto novedoso es que la Norma ISO establece que *“Para que la responsabilidad social pueda ser desarrollada en su totalidad, la ISO 26000 propone desarrollar políticas y procesos que contribuyan al desarrollo político, económico y social de las comunidades que estén dentro de su esfera de influencia,”*⁶³ invitando a las organizaciones a involucrarse en asuntos relativos a la participación activa en la comunidad, educación y cultura, creación de empleo y desarrollo de habilidades, desarrollo y acceso a tecnología, generación de riqueza e ingresos, salud, e inversión

⁶² Argadoña, Antonio; Ricardo Isea Silva. ISO 26000, Una guía para la responsabilidad social de las organizaciones. Cuadernos de la Cátedra “la Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo. No° 11. Universidad de Navarra. Junio 2011. Página 20.

⁶³ Íbid. Página 23.

social. Esto deviene de suma importancia, pues las empresas generan una gran influencia en la comunidad en donde su actividad se desenvuelve, creando una conciencia para mejorar la calidad de vida de los ciudadanos de la comunidad.

La norma ISO 26000 es bastante integral, cubriendo aspectos de todos los ámbitos en los que ejerce su influencia la empresa, haciendo relación a normas internacionales en materia de derechos humanos y propugnando el desarrollo de la comunidad en la que realizan sus actividades. Así también, incluye sugerencias de cómo aplicar las normas y métodos de evaluación, lo cual hace que las mismas se prácticas y aplicables de mejor forma.

2.9 Estándares de desempeño de sostenibilidad social y ambiental de la Corporación Financiera Internacional

La Corporación Financiera Internacional, es una institución miembro del Grupo del Banco Mundial, que promueve la inversión sostenible del sector privado, cuya labor se centra en que las empresas e instituciones financieras de países en desarrollo, generen mejores ingresos a través de la mejora en su gobierno corporativo, y desempeño medioambiental, contribuyendo al desarrollo de las comunidades locales con el fin de reducir la pobreza y mejorar la calidad de vida de las personas.

Esta institución elaboró unas normas de desempeño con el objeto de ayudar a prevenir, mitigar y manejar los riesgos e impactos como forma de hacer negocios de manera sostenible, que deben ser aplicadas por aquellos que sean responsables de la ejecución y operación de algún proyecto financiado por la Institución. En conjunto, son ocho Normas de Desempeño, referidas a cuestiones medioambientales y sociales con las que tienen que lidiar los proyectos:

- a) Evaluación y manejo de los riesgos e impactos ambientales y sociales

- b) Trabajo y condiciones laborales (promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores, el cumplimiento de la legislación nacional sobre empleo y trabajo, protección de grupos vulnerables, promover condiciones de trabajo seguras y saludables, prevenir el uso del trabajo forzoso, entre otras.)
- c) Eficiencia del uso de los recursos y prevención de la contaminación
- d) Salud y seguridad de la comunidad
- e) Adquisición de tierras y reasentamiento involuntario
- f) Conservación de la biodiversidad y manejo sostenible de los recursos naturales vivos
- g) Pueblos Indígenas
- h) Patrimonio cultural

Estos estándares son utilizados por empresas para la evaluación y gestión de los riesgos en materia ambiental y social de proyectos, provocando promover la mejora en las condiciones de la vida laboral y calidad de vida de las comunidades, fomentando la igualdad y la participación de los pueblos indígenas.

El aporte de estos estándares deviene de su enfoque medio ambiental, pues el compromiso de la Corporación Financiera de Internacional es que *“los impactos negativos deben evitarse en la medida de lo posible, pero de ser inevitables, deben reducirse, mitigarse o compensarse adecuadamente. De manera particular, la CFI tiene el compromiso de garantizar que los costos del desarrollo económico no recaigan desproporcionadamente sobre los pobres o los vulnerables, que no se deteriore el medio ambiente durante el proceso y que los recursos naturales se manejen de manera eficiente y sostenible.”*⁶⁴

⁶⁴ Corporación Financiera Internacional. Política y Normas de Desempeño sobre Sostenibilidad Social y Ambiental de la Corporación Financiera Internacional. 30 de abril del 2006. Página 2.

Otro aporte es su reconocimiento a los pueblos indígenas como grupo vulnerable, especialmente en lo relacionado a defender sus intereses y derechos sobre las tierras y recursos naturales y culturales, y que aquellos que ejecutan proyectos dentro de los países miembros deben establecer una relación continua con las comunidades de Pueblos Indígenas afectadas y asegurar el derecho a la consulta libre, previa e informada, adoptando medidas de mitigación en caso de generarse efectos adversos.

En el año 2009, la Corporación Financiera Internacional evaluó los resultados de las normas de desempeño, indicando que en materia de trabajo y condiciones laborales se había aplicado ampliamente los principios, representando un reto lo relativo a la negociación colectiva, sindicatos y contratación de inmigrantes y las norma menos cumplimentada era lo relativo a pueblos indígenas, pues había dificultades en documentar las negociaciones de buena fe en cuanto a si los proyectos amenazaban o no tierras ancestrales o tradiciones culturales, así como las consultas previas, libres e informadas.

2.10 Principios de Ecuador

Los Principios del Ecuador⁶⁵, proferidos originalmente en el año 2003 por diez bancos líderes de siete países, consisten en un marco de gestión de riesgos adoptado por instituciones financieras para determinar, evaluar y gestionar el riesgo ambiental y social en los proyectos, por medio de los cuales se pretende principalmente proporcionar un estándar mínimo para la debida diligencia en la toma de decisiones sobre riesgos responsables.

⁶⁵ Equator Principles. <http://www.equator-principles.com/index.php/about-ep>. Consultada el 8 de septiembre de 2017.

Estos diez principios se aplican dentro de las relaciones de las entidades financieras adheridas a los principios y aquellas empresas que requieran financiamiento para algún proyecto, con el fin de implementar políticas y procedimientos que promuevan prácticas individuales e internas en materia ambiental y social, así como la transparencia en los modelos de negocio.

En el Preámbulo se indica que estos principios se establecen para garantizar que los proyectos para los que se otorga financiación y asesoramiento se lleven bajo prácticas que promuevan una gestión ambiental eficiente, así como un desarrollo social responsable con el fin de evitar los efectos negativos en los ecosistemas y comunidades. Asimismo, se reconoce la importancia del cambio climático, la biodiversidad y los derechos humanos, mediante la realización de procedimientos de diligencia debida.

Los principios que promueven las Entidades Financieras son:

Principio 1: Revisión y categorización

Cuando un Proyecto es propuesto para financiación, las Entidades Financieras de los Principios del Ecuador clasifican dicho proyecto con base a los posibles riesgos e impactos ambientales y sociales, como categoría A, B o C (riesgo social o ambiental alto, mediano y bajo).

Principio 2: Evaluación Ambiental y Social

Se debe realizar una evaluación ambiental y social (incluyendo aspectos laborales, de salud y seguridad) para abordar en forma precisa y objetiva los riesgos e impactos relevantes en su área de influencia, así como proponer medidas para minimizar, mitigar y compensar los impactos adversos de manera adecuada. En circunstancias de alto riesgo, se indica que dentro de la evaluación se deba contar con una diligencia debida sobre derechos humanos. Este último requisito es producto de los Principios Rectores

propugnados por el Representante Especial de las Naciones Unidas sobre las empresas.

Principio 3: Normas ambientales y sociales aplicables

Dentro del proceso de Evaluación se debe demostrar el cumplimiento de la legislación interna del país anfitrión relativos a los aspectos ambientales y sociales, la cual deben ser considerada como normas mínimas.

En el caso de proyectos en países que no figuran en la Lista de Países Designados de la página web de la Asociación de los Principios del Ecuador (33 países hasta julio de 2017), deberán cumplir además con las Normas de desempeño sobre sostenibilidad ambiental y social del Corporación Financiera Internacional y las guías sobre medio ambiente, seguridad y salud del Banco Mundial.

Principio 4: Sistema de Gestión Ambiental y Social y Plan de Acción de los Principios del Ecuador

Para todos los Proyectos de las Categorías A y B, se exige que se desarrolle o mantenga un Sistema de Gestión Ambiental y Social.

Principio 5: Participación de los Grupos de Interés

Los proyectos deben demostrar la participación efectiva de los Grupos de Interés de manera continuada, estructurada y culturalmente adecuada para las comunidades y grupos de interés que pudieran verse afectados, atendiendo a las características específicas de cada grupo, en el idioma local y de forma culturalmente adecuada.

En el caso de afectar a pueblos indígenas, los proyectos deben estar sujetos a un proceso de consulta libre, previa e informada, de conformidad con la legislación internacional y nacional.

Principio 6: Mecanismo de quejas

Debe definirse un mecanismo de quejas que tenga como finalidad recibir y facilitar la resolución de inquietudes y quejas relacionadas a los riesgos e impactos del proyecto y el proceso debe ser comprensible, transparente, culturalmente apropiado y de fácil acceso, sin costos, y sin represalia alguna para quienes plantearon el asunto.

Principio 7: Revisión Independiente

Los proyectos deberán realizar una revisión por parte de un Consultor Ambiental y Social externo, sobre la documentación de la evaluación, el proceso de participación de los grupos interés, así como sobre los riesgos e impactos potenciales sobre pueblos indígenas, hábitats, patrimonio cultural o reasentamientos.

Principio 8: Compromisos Contractuales

Una fortaleza importante de los Principios es la incorporación de compromisos contractuales asociados al cumplimiento, a través de la inclusión de cláusulas en la documentación de la financiación en los que los proyectos en las que se comprometen a cumplir con todas las leyes, los reglamentos y permisos ambientales y sociales del país en el que se desarrollará.

Principio 9: Seguimiento independiente y reporte

Los proyectos deberán nombrar a un Consultor Ambiental y Social Independiente, u otro experto externo para que verifiquen la información de acciones de seguimiento.

Principio 10: Presentación de Informes y Transparencia

Las entidades que reciban financiamiento, deberán garantizar que como mínimo un resumen de la Evaluación de Impacto Ambiental y Social sea accesible y esté

disponible online, además de informar públicamente de los niveles de emisiones de gases con efecto invernadero de conformidad con lo que se determina en los principios.

Las Entidades Financieras de los Principios del Ecuador también son requeridas de informar anualmente sobre sus procesos de implementación y experiencias, siempre que no comprometa condiciones de confidencialidad de los proyectos.

Los Principios de Ecuador a través de sus reformas en el tiempo, han aumentado la atención y el énfasis en las normas y responsabilidades sociales y comunitarias, incluyendo estándares sólidos para con los pueblos indígenas, las normas laborales y la consulta con las comunidades locales. El cumplimiento legal es un requisito fundamental.

Los proyectos de infraestructura, las operaciones de las industrias extractivas y otros proyectos que se financian suelen plantear riesgos ambientales y sociales particularmente graves, incluidos los riesgos para los derechos humanos, por lo que si bien los Principio de Ecuador no establecen estándares específicos en materia de derechos humanos ni requieren a los clientes que se adhieran a iniciativas voluntarias o a convenios internacionales en materia de derechos humanos, proveen una guía apropiada para manejar la debida diligencia, especialmente en lo que se refiere a daños ambientales y con la comunidad local, y exigen como mínimo el cumplimiento de las normas del país en el que operarán los proyectos que financian.

2.11 Iniciativa del Reporte Global (Global Reporting Initiative)

La Iniciativa del Reporte Global (Global Reporting Initiative (GRI) en inglés) surgió como una organización internacional independiente creada en la ciudad de Boston de los Estados Unidos en el año 1997, por la convocatoria de la Coalición de Economías Responsables del Medio Ambiente (CERES) y el Programa de Medio Ambiente de las

Naciones Unidas (PNUMA), que ayuda a las empresas, gobiernos y otras organizaciones a comprender y comunicar el impacto de los negocios en temas críticos de sostenibilidad, cambio climático, los derechos humanos, la corrupción y muchos otros, a través del uso de Reportes de Sostenibilidad de calidad y utilidad para potenciar la toma de decisiones.

A través de la elaboración de los informes de sostenibilidad que propone la organización, las empresas identifican sus impactos más significativos en la economía, el medio ambiente y la sociedad y los hacen públicos y, por ende, informan sobre sus contribuciones (positivas o negativas) al desarrollo sostenible a través de estándares que se han diseñado para fomentar la comparabilidad y calidad de la información sobre estos impactos y posibilitar una mayor transparencia y rendición de cuentas para las organizaciones.⁶⁶ La práctica de divulgar la información sobre sostenibilidad inspira la rendición de cuentas, ayuda a identificar y gestionar los riesgos y permite a las organizaciones aprovechar nuevas oportunidades.

Los Principios que rigen la elaboración del informe se dividen en dos grupos:

- a)** los principios para definir el contenido, los cuales ayudan a las organizaciones a decidir qué contenido incluir, teniendo en cuenta las actividades, expectativas e intereses sustanciales de los grupos de interés de la organización; y,
- b)** los principios para definir la calidad del informe los cuales orientan la toma de decisiones para garantizar la calidad de la información en los informes de sostenibilidad, tales como precisión, claridad, fiabilidad y puntualidad.

Para efectos de la presentación del informe, se propone una serie de estándares para evaluar los impactos de la organización. Los Estándares GRI están

⁶⁶ Global Reporting Initiative. CONJUNTO CONSOLIDADO DE ESTÁNDARES GRI PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE SOSTENIBILIDAD. <https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards-translations/gri-standards-spanish-translations-download-center/?g=1ba0895a-2e52-4e8c-b4d0-6c88b59cc2c9>. Consultada el 14 de septiembre de 2017.

interrelacionados y fueron desarrollados con contribuciones de múltiples partes interesadas por lo que están arraigados en el interés público. La elaboración de informes de conformidad con los estándares GRI aporta una perspectiva general y equilibrada de los temas materiales de una organización, de los impactos relacionados y de cómo los gestiona. Las organizaciones también pueden utilizar todo o parte de algunos estándares GRI para presentar información específica⁶⁷.

Estos estándares han ido evolucionando con el transcurso del tiempo, actualmente, se encuentran estructurados en estándares universales y estándares temáticos, los cuales están constituidos para usarse en conjunto.

Los estándares universales son:

- a)** Fundamentos: En los que se define el contenido, así como las declaraciones específicas y obligatorias para las organizaciones.
- b)** Contenidos Generales: Incluyen información sobre el perfil, la estrategia, la ética y la integridad de la organización, la gobernanza, la participación de los grupos de interés y el proceso de elaboración de informes.
- c)** Enfoque de Gestión: se utiliza para aportar información sobre cómo la organización gestiona un tema material y sus impactos.

Los estándares temáticos se agrupan en:

- a)** Temas económicos: Se incluyen temas como el desempeño económico, presencia en el mercado, lucha contra la corrupción y competencia desleal.
- b)** Temas ambientales: Abarca temas como el uso del agua, biodiversidad, cumplimiento ambiental y evaluación ambiental de los proveedores.

⁶⁷ Global Reporting Initiative. Op. Cit.

c) Temas sociales: Se hace referencia a temas relacionados con empleo, salud y seguridad en el trabajo, libertad de asociación y negociación colectiva, trabajo infantil, trabajo forzoso u obligatorio, derechos de los pueblos indígenas y se incluye un apartado específico de evaluación en materia de derechos humanos.

En el caso del parámetro de evaluación de derechos humanos, el estándar internacional que fija las expectativas de una conducta responsable son principalmente los “Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos” de la Organización de las Naciones Unidas, así como la Declaración universal de derechos humanos, El Pacto Internacional de derechos civiles y políticos y el Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales. Además, se incluye otros instrumentos universales y regionales.

La información que se incluya dentro de este estándar puede aportar información para evaluar el potencial de las empresas de cometer abusos contra los derechos humanos o indicar hasta qué punto las empresas tienen en cuenta dichos derechos en la toma de decisiones. Dentro de los temas que se evalúan se puede mencionar el porcentaje de las operaciones sometidas a evaluaciones del impacto en materia de derechos humanos, la formación de los empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos y la evaluación de acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos.

Si bien no es realista que las empresas denuncien sus impactos sobre todo el catálogo derechos humanos contenidos en las normas legales, tampoco deben ser flexibles en escoger o despreciar algunos derechos sobre otros en sus prácticas e informes a su conveniencia, sino que deben considerar cuáles son los derechos más susceptibles de verse afectados por su actividad, así como las partes interesadas involucradas, para los propósitos de transparencia, rendición de cuentas y desempeño.

La Iniciativa del Reporte Global no contiene *per se* directrices o principios que tiendan a proteger o desarrollar derechos humanos específicos, pues sus estándares están dirigidos a que las organizaciones informantes revelen sus impactos más críticos, en temas económicos, ambientales y sociales para generar información confiable, pertinente y estandarizada con la que evaluar oportunidades y riesgos, y permitir una toma de decisiones más informada, tanto dentro del negocio como entre sus partes interesadas.

En virtud de lo anterior, esta iniciativa constituye una excelente herramienta para fomentar la debida diligencia, con el fin de detectar impactos sobre los derechos humanos y evitar los efectos negativos que pueden ser causados por el comportamiento de las empresas, para de esta forma mitigar cualquier riesgo identificado, implementar las medidas apropiadas para evitar tales peligros en cualquier actividad futura, y comunicar públicamente cómo se abordarán sus impactos.

Además de las normativas, declaraciones y principios mencionadas, existen también iniciativas sectoriales conformadas por gobiernos, empresas, organizaciones no gubernamentales, sindicatos y representantes de industrias entre las que se incluyen:, Iniciativa de Comercio Ético (1998), Principios voluntarios en seguridad y derechos humanos (2000), Proceso de Kimberly (2002), , Iniciativa Internacional del Cacao (2002), Iniciativa de transparencia en la industria extractiva (2003) y Código de conducta de la industria electrónica (2005),⁶⁸ así como la guía de Principios sobre Responsabilidad Social de las Empresas en el Campo de los Derechos Humanos y el Medio Ambiente en las Américas adoptados por el Comité Jurídico Interamericano el 13 de marzo de 2014, durante su 84º período ordinario de sesiones, como propuesta a un informe del relator del tema, sobre la situación de la responsabilidad social empresarial en la región

⁶⁸ Isea Silva, Ricardo. Op. Cit. Página 14.

Capítulo 3

Responsabilidad social empresarial como herramienta para proteger Derechos Humanos

3.1 Alcances de la Responsabilidad de las Empresas con respecto a la protección de Derechos Humanos

Con relación a la obligación de proteger los derechos humanos, existía la creencia generalizada que esta obligación era exclusiva de los Estados. Dada la creciente influencia de la actividad empresarial en el disfrute y goce de los derechos humanos, en la comunidad internacional se ha debatido en torno a la fijación de un marco regulatorio para las empresas en consideración a su carácter de instituciones u órganos de la sociedad igualmente vinculados a los deberes de promoción y respeto de los derechos, enunciados desde 1948 en la Declaración Universal de Derechos Humanos.⁶⁹

En forma general, las directrices, normas y/o principios se han enfocado en el establecimiento de respetar las normas vigentes y una obligación de abstenerse de causar daño y responder frente a estos daños.

La esfera de acción de las empresas, se encuentra inmersa en la vida productiva de un país, y así como sus operaciones contribuyen al desarrollo, también pueden vulnerar los derechos fundamentales con el desempeño de sus actividades.

Si bien las empresas están llamadas a adoptar un enfoque integral de responsabilidad social, estas pueden elegir las políticas en las que desean enfocarse, según sus necesidades e intereses, pero en el caso de los derechos humanos, al tratarse de derechos y libertades fundamentales, universales, indivisibles e

⁶⁹ Naciones Unidas. Consejo Económico y Social. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2. de 26 de agosto de 2003. Preámbulo

interdependientes no pueden estar sujetas a las decisiones de las empresas, las cuales tienen el deber de respetar, proteger y hacer cumplir los derechos humanos.

Las políticas de responsabilidad social empresarial y códigos de conducta que utilice una empresa, deben tomar en cuenta como mínimo las leyes y prácticas del país en el que se desempeñen, especialmente en lo que respecta al respeto por los derechos humanos, debiendo ir más allá de aspectos jurídicos. *“Tanto la responsabilidad social empresarial como los derechos humanos requieren para prosperar, de unas instituciones sólidas y unas reglas de juego definidas; ambas progresan en la medida que avanzan el respeto a la ley, la protección de la propiedad privada, las políticas anticorrupción, la independencia de los tribunales, la libertad, la democracia, etc.”*⁷⁰

Las empresas deben respetar, proteger, cumplir y velar porque se cumplan los derechos humanos, pues éstos no están sujetos a ser restringidos por decisiones de particulares, debiendo evitar ocasionar impactos negativos en sus trabajadores, así como a personas dentro de su ámbito de influencia, debiendo reparar el daño que ocurra como resultado de sus actividades.

Los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar", ilustran la forma en que las empresas deben conducirse con el fin de proteger y respetar los derechos humanos a través de un compromiso político y medidas de debida diligencia, así como la adopción de mecanismos tendientes a remediar las vulneraciones en las que incurran.

⁷⁰ Isea Silva, Ricardo. Las Empresas y los Derechos Humanos. Cátedra “la Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo. Número 12. IESE Business School, Universidad de Navarra. Septiembre de 2011. Página 12.

3.1.1 Compromiso Político frente al Público

Este compromiso político se refiere al compromiso que las empresas asumen de respetar los derechos humanos a nivel interno, a través de una declaración pública 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 partes interesadas;*
- e) *Quede reflejada en las políticas y los procedimientos operacionales necesarios para inculcar el compromiso asumido a nivel de toda la empresa.*⁷¹

Esta declaración de compromiso debe difundirse frente a terceros: contratistas, inversores, socios, proveedores y el Estado y debe dejarse claro cuáles serán los sistemas de rendición de cuentas.

3.1.2 Debida Diligencia

La diligencia debida es un proceso continuo mediante el cual las empresas pueden prevenir, mitigar y, en caso de que ocurran, remediar los impactos negativos, directos e indirectos, reales y potenciales, de su actuación sobre los derechos humanos. Implica actuar eficazmente para evitar cualquier acto u omisión que les haga ser “cómplices” de abusos en los derechos humanos.⁷²

Los principios rectores de Naciones Unidas establecen que las empresas deben incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos

⁷¹ Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”. Numeral 16.

⁷² Isea Silva, Ricardo. Op. Cit. Página 12.

humanos, y la actuación al respecto la cual debe abarcar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar a través de sus propias actividades, o que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales. La diligencia debida debe ser un proceso continuo, pues los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo, en función de la evolución de las operaciones y el contexto operacional de las empresas.⁷³

Si una empresa actúa con diligencia debida con relación al respeto de derechos humanos, reduce el riesgo de reparaciones frente a sus trabajadores, consumidores y comunidades, por lo que es importante que se identifiquen y evalúen los impactos negativos que pueda tener una actividad determinada y adoptar medidas en forma oportuna.

3.1.3 Reparación

Como un principio operativo de los principios rectores de Naciones Unidas, se establece que *“si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos.”*⁷⁴

Es decir, si una empresa detecta que ha vulnerado algún derecho fundamental ya sea de forma directa o contribuyendo través de sus operaciones a su vulneración; en virtud de su responsabilidad de respetar los derechos humanos, debe remediar esa situación.

⁷³ Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar". Numeral 17.

⁷⁴ Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar". Numeral 22.

No obstante lo anterior, las empresas no siempre se hacen responsables de sus infracciones, por lo que el Estado debe promover mecanismos que restituyan a las personas en sus derechos, ya sea a través de indemnizaciones, restitución, medidas de dignificación y/o garantías de no repetición. Para ello, los Principios Rectores han establecido tres mecanismos de reparación: los mecanismos judiciales estatales, los mecanismos extrajudiciales de reclamación del Estado y los mecanismos no estatales:

a) Mecanismos Judiciales

Este mecanismo se refiere a la facultad de la persona o comunidad agraviada, de acudir a los órganos jurisdiccionales del Estado, con el fin obtener una reparación o restitución de sus derechos. El Estado debe facilitar esta tutela judicial.

Cuando los demandantes son víctimas de una denegación de justicia, discriminación, desinformación, obstáculos de carácter cultural o monetario, es responsabilidad del Estado la no reparación.

b) Mecanismos Extrajudiciales

Como parte de una estrategia integral de protección de los derechos humanos contra los abusos de las empresas, los Principios Rectores también urgen a los Estados a facilitar mecanismos extrajudiciales de reclamación que sean eficaces y adecuados (por ejemplo, mecanismos administrativos y legislativos). Lo importante aquí es que las partes involucradas conozcan, confíen y sean capaces de utilizar dichos mecanismos; en este sentido, los órganos nacionales de derechos humanos tienen un rol fundamental.⁷⁵

Estos mecanismos complementan los mecanismos judiciales, evitando la saturación de los tribunales, a través del uso de mecanismos alternativos de resolución

⁷⁵ Isea Silva, Ricardo. Op. Cit. Página 18.

de conflictos, siempre velando por la imparcialidad y protección a la parte que se encuentra en desventaja.

c) Mecanismos No estatales

De conformidad con los principios rectores de Naciones Unidas⁷⁶, se trata de mecanismos extrajudiciales, pero pueden usar procesos de resolución, de diálogo u otros dispositivos culturalmente apropiados y compatibles con derechos humanos. Estos mecanismos pueden ofrecer ventajas concretas, como la rapidez de acceso y reparación, unos costos reducidos y/o alcance transnacional.

3.2 Obligación del Estado con respecto al cumplimiento de los derechos humanos en las Empresas

En el marco del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, los Estados son los principales obligados de respetar y proteger los derechos humanos. Esto no significa que la acción de particulares o agentes no estatales sean indiferentes al derecho internacional de los derechos humanos.

Para Kiss y Shelton, *“El objetivo principal de los derechos humanos es proteger a los individuos del abuso de poder por parte de agentes estatales, incluyendo a representantes legislativos de la mayoría democrática.” “Pero cada Estado está también obligado a ejercer la debida diligencia para asegurarse de que los derechos humanos no son violados por actores no-estatales.”*⁷⁷

Los Estados tienen la obligación de adecuar su conducta de manera tal de abstenerse de violar los derechos humanos y procurar, además, el restablecimiento, si

⁷⁶ Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar". Comentario numeral 28.

⁷⁷ Kiss, Alexandre; Dinah Shelton, *International environmental law*. New York: Transnational publishers, 2004, página 661

es posible, del derecho conculcado. Tal y como lo indica el Instituto Nacional de Derechos Humanos de Chile⁷⁸, así, se ha asentado en el derecho internacional de los derechos humanos que hechos o actos perpetrados por particulares, no imputables directamente al Estado, pueden atribuir responsabilidad al Estado cuando este ha omitido o no ha desplegado su conducta con el objeto de prevenir, investigar, sancionar o reparar un hecho constitutivo de una lesión o puesta en peligro de un derecho amparado por el derecho internacional.

La ausencia del deber del Estado de proteger, respetar y remediar se ve reflejada en la afectación de derechos humanos, lo cual trae a su vez protestas sociales y actos de resistencia generalizados, siendo su responsabilidad la falta de controles, de verificación y seguimiento, así como el limitado acceso a la justicia e información para solicitar reparación por parte de las personas, especialmente en aquellos lugares en donde existe escasa presencia del Estado y poca capacidad para garantizar que las empresas cumplan con los estándares mínimos de Derechos Humanos.

Muchas veces estas vulneraciones se ven solapadas por los propios poderes estatales con actos tales como prestar apoyo de fuerzas de seguridad para proteger instalaciones de las empresas, la institución de estados de excepción con el fin de evitar protestas sociales, detenciones ilegales, aprobación de mega proyectos con pobres estudios de impacto ambiental o el no seguimiento al cumplimiento de medidas de mitigación, entre otros.

Debido a la gran influencia económica que ejercen las empresas sobre los gobiernos, especialmente en aquellos países en los cuales la legislación en materia laboral y ambiental es laxa, se genera una ventana de riesgo para que se cometan vulneraciones a los derechos humanos. Si bien ha crecido la conciencia de la obligación de las empresas de respetar los derechos humanos, muchas empresas aún persisten

⁷⁸ Instituto Nacional de Derechos Humanos. Empresas y Derechos Humanos. Obligaciones del Estado en relación con los actos de sujetos no estatales. Chile. Página 6.

en prácticas de vulneración a los derechos laborales, trabajo infantil, discriminación, entre otros, por lo cual el Estado como principal garante de los derechos humanos debe hacer lo posible para no favorecer a los grandes grupos económicos y cumplir con su obligación de velar por el respeto a los derechos fundamentales.

En este sentido, se puede mencionar como ejemplo la prohibición de los monopolios contemplada en el artículo 130 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece que el Estado limitará el funcionamiento de las empresas que absorban o tiendan a absorber, en perjuicio de la economía nacional, la producción en uno o más ramos industriales o de una misma actividad comercial o agropecuaria, esto con el fin proteger la libertad de mercado y evitar que se transgredan los derechos de los consumidores.

La obligación del Estado de proteger los derechos humanos frente a vulneraciones de terceros, es un reconocimiento que se ha ido dando en el derecho internacional, en lo que respecta a las actuaciones de las empresas, el Estado tiene la obligación de prevenir, castigar y reparar esos abusos mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia.⁷⁹ Por lo tanto los Estados deben adoptar medidas para verificar el estricto cumplimiento por parte de las empresas y no convalidar mediante su omisión violaciones de los derechos humanos, especialmente en el campo de los derechos económicos, sociales y culturales.

Tal y como lo indicó el Comité de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su Observación General No. 14 sobre el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud *"las violaciones de las obligaciones de proteger dimanar del hecho de que un Estado no adopte todas las medidas necesarias para proteger, dentro de su jurisdicción, a las personas contra las violaciones del derecho a la salud por terceros. Figuran en esta categoría omisiones tales como la no regulación de las*

⁷⁹ Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar". Principio 1. El deber del Estado de proteger los derechos humanos. Anexo a la resolución A/HRC/17/31 Asamblea General de Naciones Unidas.

actividades de particulares, grupos o empresas con objeto de impedir que esos particulares, grupos o empresas violen el derecho a la salud de los demás; la no protección de los consumidores y los trabajadores contra las prácticas perjudiciales para la salud, como ocurre en el caso de algunos empleadores y fabricantes de medicamentos o alimentos; el no disuadir la producción, la comercialización y el consumo de tabaco, estupefacientes y otras sustancias nocivas; el no proteger a las mujeres contra la violencia, y el no procesar a los autores de la misma; el no disuadir la observancia continua de prácticas médicas o culturales tradicionales perjudiciales; y el no promulgar o hacer cumplir las leyes a fin de impedir la contaminación del agua, el aire y el suelo por las industrias extractivas y manufactureras.”⁸⁰ Esta consideración del Comité ilustra la debida diligencia que debe tener el Estado en cuanto a velar porque terceros no cometan violaciones a los derechos humanos.

No todas las vulneraciones de derechos humanos de las empresas deben imputarse al Estado, por lo que en caso que se configure una violación a un derecho fundamental, debe investigar y promover el acceso a mecanismos de reparación, de forma que las personas cuyos derechos sean vulnerados puedan acceder a los mismos con el fin de ser restituidos o compensados por la vulneración de sus derechos, a través de mecanismos estatales o no estatales, *“es decir, aunque un acto u omisión de un particular tenga como consecuencia jurídica la violación de determinados derechos humanos de otro particular, aquél no es automáticamente atribuible al Estado, pues debe atenderse a las circunstancias particulares del caso y a la concreción de dichas obligaciones de garantía.”⁸¹*

Dentro de los mecanismos que el Estado debe garantizar, están las vías judiciales, administrativas o legislativas. Sin embargo, dependerá si los poderes

⁸⁰ Naciones Unidas. Comité de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No. 14 (2000), El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud (artículo 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), 22º período de sesiones, E/C.12/2000/4, párrs. 4, 5, 11, 12(b), 34, 36 y 51.

⁸¹ Caso de la Masacre de Pueblo Bello Vs. Colombia. Sentencia de 31 de enero de 2006. Serie C No. 140, párr. 123; Caso González y otras (“Campo Algodonero”), supra, párr. 280, y Caso Luna López, supra, párr. 120.

ejecutivo y legislativo cuentan con voluntad política ajena a injerencias de los grupos económicos, así como de un sistema judicial que logre dirimir con imparcialidad los conflictos con el fin de proteger los derechos conculcados sin sucumbir ante presiones económicas. Asimismo, debe promoverse mecanismos extrajudiciales con el fin de reparar de una forma más eficaz y eficiente para reparar las vulneraciones que las empresas hayan cometido.

En caso que el Estado incumpla con su deber de respetar, proteger y remediar, quienes deseen acudir ante el Sistema Interamericano con el fin de buscar la responsabilidad contra el Estado por la acción de las empresas privadas, el artículo 1.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)⁸² es fundamental para establecer la responsabilidad del Estado frente a vulneraciones de Derechos Humanos, pues impone la obligación de garantizar los derechos reconocidos en la Convención a toda persona sometida a su jurisdicción. Es un principio de Derecho internacional que el Estado responde por los actos y omisiones de sus agentes realizados al amparo de su carácter oficial, aun si actúan fuera de los límites de su competencia.⁸³

En el Caso Velásquez Rodríguez contra Honduras, la Corte Interamericana de Derechos Humanos estableció que *“un hecho ilícito violatorio de los derechos humanos que inicialmente no resulte imputable directamente a un Estado, por ejemplo, por ser obra de un particular o por no haberse identificado al autor de la trasgresión, puede acarrear la responsabilidad internacional del Estado, no por ese hecho en sí mismo,*

⁸² Artículo 1. “Obligación de Respetar los Derechos 1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

⁸³ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. INFORME SOBRE SEGURIDAD CIUDADANA Y DERECHOS HUMANOS. <http://www.cidh.org/countryrep/seguridad/seguridadiv.sp.htm>. Consultada el 9 de julio de 2014.

*sino por falta de la debida diligencia para prevenir la violación o para tratarla en los términos requeridos por la Convención”*⁸⁴

Así mismo, como indica Keith Slack⁸⁵, las pretensiones pueden fundamentarse a la luz del contenido de las obligaciones estatales de prevención y protección; pueden acudir a los avances jurisprudenciales existentes, relacionados con la debida diligencia, así como los contenidos de las obligaciones de prevención y protección desarrollados respecto de las actividades de otro tipo de particulares o los derechos de los pueblos indígenas.

A continuación, se exponen algunos ejemplos que evidencian la falta de debida diligencia en el deber de protección del Estado de derechos a las comunidades indígenas, derechos ambientales, derechos económico-sociales entre otros:

a) Comunidad de San Mateo de Huanchor y sus miembros vs Perú

Este caso se tramitó ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Más de 5,000 familias de la Comunidad de San Mateo de Huanchor se vieron afectados por la contaminación ambiental producida por residuos tóxicos derivados de una concesión minera otorgada sin que se hubiera cumplido con la presentación del Estudio de Impacto Ambiental, ni la autorización de la alcaldía municipal respectiva. Los estudios realizados por la Dirección de Salud Ambiental del Ministerio de Salud concluyeron que el poder acumulativo y el efecto de metales como arsénico, plomo y cadmio en el depósito de relave generaban un alto riesgo para las comunidades de la zona,

⁸⁴ López Hurtado, Carlos. EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS: UNA RELACIÓN COMPLEJA. EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS: HACIA EL DESARROLLO DE UN MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL. Revista de la Fundación para el Debido Proceso (DPLF). Número 15, año 4, septiembre de 2011. Página 13.

⁸⁵ Slack, Keith. EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS: UNA RELACIÓN COMPLEJA. DERECHOS HUMANOS E INDUSTRIAS EXTRACTIVAS EN AMÉRICA LATINA. Revista de la Fundación para el Debido Proceso (DPLF). Número 15, año 4, septiembre de 2011. página 5.

afectando la salud de los pobladores, especialmente a los niños quienes padecían del más alto nivel de concentración de plomo en la sangre.

La Comisión admitió para su trámite el caso y otorgó medidas cautelares a favor de la Comunidad entre las cuales se incluía un programa de asistencia y atención a la salud de la comunidad, elaborar el estudio de impacto ambiental, iniciar trabajos para el tratamiento y traslado de residuos a un lugar seguro y la elaboración de un cronograma de actividades para monitorear el cumplimiento de las medidas, sin que las mismas hayan sido cumplidas.

En el escrito de fondo presentado por los peticionarios se hace relación a la necesidad de la reparación en la salud y en el ambiente ocasionado ante la falta de acción por parte de las autoridades administrativas del Estado. Se evidencia pues, que la Dirección Nacional de Salud emitió un informe en el cual se concluyó que era prioridad la toma de medidas urgentes en la solución del problema de contaminación ambiental y a pesar de esto el Ministerio de Energía y Minas otorgó la autorización para el funcionamiento. Una vez en funcionamiento dicho Ministerio ordenó la paralización definitiva del depósito de residuos tóxicos y le otorgó a la empresa un plazo de 60 días para la presentación de un plan de cierre que considerara el retiro de los desechos, sin que la empresa hubiere cumplido y sin que el Estado a través de sus entidades administrativas hubiera resuelto una sanción y sin que el organismo judicial hubiere otorgado protección judicial a la comunidad una vez denunciado los hechos.

Tal y como lo indica la parte peticionaria en su escrito de fondo *“el sentimiento de los campesinos de ser considerados ciudadanos de segunda clase frente a los grupos corporativos de cuello blanco surge a raíz de la ausencia de medidas de protección de la comunidad.”* (...) *“la pobreza y la contaminación redundan en “injusticia ambiental”, la cual se verifica en la injusta distribución de las cargas de la sociedad, donde los pobres son contaminados, agravando su pobreza y reduciendo sus posibilidades de desarrollo personal. Es aquí donde el Estado debe desempeñar su rol protector de los derechos*

*humanos, para prevenir la afectación de la integridad personal frente a la severa contaminación tóxica”.*⁸⁶

En el presente caso se evidencia pues, la falta de debida diligencia por parte del Estado en cuanto a su deber de respetar y proteger derechos humanos, al no exigir los requerimientos ambientales mínimos con el fin de mitigar los daños ambientales que un proyecto pueda producir, y la falta de su deber de exigir la reparación del daño, ante la evidente afectación de la salud de la comunidad.

b) Trabajadores de la Empresa Fertilizantes de Centroamérica (FERTICA) contra Costa Rica

En esta petición se alega la responsabilidad de la República de Costa Rica por una violación, en perjuicio de los trabajadores afiliados al sindicato Asociación de Trabajadores de Fertilizantes de la empresa denominada Fertilizantes de Centroamérica, a quienes se les despidió y se realizó una serie de acciones contra el sindicato Asociación de Trabajadores de Fertilizantes. Los trabajadores denunciaron dichos actos en el año 1996 y hacia el año 2006 todavía no se había emitido sentencia.

La vulneración surgió cuando FERTICA dejó de aplicar el convenio colectivo firmado y estableció un "instructivo" mediante el cual se forzaba a los trabajadores a firmar nuevos contratos en condiciones laborales más desventajosas "bajo la amenaza de la pérdida definitiva de sus empleos", iniciándose una serie de actos de persecución sindical como el despido de toda la junta directiva y se desconoció completamente el sindicato. Asimismo, el sindicato inició una huelga la cual fue declarada "ilegal"

⁸⁶ Orellana, Marcos A. Senior Attorney CENTRO PARA EL DERECHO INTERNACIONAL AMBIENTAL (CIEL). 29 de junio del 2006. COMUNIDAD SAN MATEO HUANCHOR. PRESENTACIÓN SOBRE EL FONDO. Párrafos 98 y 99. http://www.ciel.org/Publications/SanMateo/Merits_SanMateo_14July06.pdf Consultada el 20 de septiembre de 2014.

Los trabajadores presentaron una denuncia ante las autoridades administrativas y la autoridad jurisdiccional correspondiente solicitando la reinstalación inmediata y el pago de los salarios caídos de todos los trabajadores afectados, sin que la empresa FERTICA compareciera a las audiencias, interponiendo toda clase de recursos para dilatar el proceso.

En 1996, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), en representación del sindicato, acudieron al Comité de Libertades Sindicales de la OIT, recomendando dicho comité que *“la autoridad judicial sigue sin expedirse sobre la demanda (...) lo cual no es satisfactorio si se tiene en cuenta el largo período que los dirigentes y afiliados sindicales están teniendo que soportar antes de que se les restauren sus derechos. (...) el Comité expresa su preocupación ante la lentitud y la poca eficiencia de los procedimientos.”* *“El Comité pide que se reintegre en su puesto de trabajo a todos los despedidos por su función o afiliación sindicales, así como el cumplimiento de la convención colectiva.”*⁸⁷ Dicha recomendación no fue acatada por el Estado, por lo cual la controversia continuaba vigente.

Se presentó la denuncia ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, la cual consideró la petición admisible, así como el inicio del examen de fondo. Dentro del análisis de la petición, la Comisión consideró que *“Si bien el Estado adujo que los actos referidos por los sindicalistas fueron producidos por una empresa privada, la Comisión tiene facultad para revisar el caso en relación a la acción estatal en función a la de sus órganos jurisdiccionales y la supuesta falta de garantías de parte de dichos órganos.”*⁸⁸

Este caso evidencia que si bien, los actos fueron cometidos por una empresa y no por el Estado, éste tiene la obligación de garantizar y velar porque terceros cometan abusos contra los derechos humanos, viéndose doblemente vulnerados los derechos

⁸⁷ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. INFORME N° 21/06. Petición 2893-02. Admisibilidad. TRABAJADORES DE LA EMPRESA FERTILIZANTES DE CENTROAMÉRICA (FERTICA) vs COSTA RICA 2 de marzo de 2006.

⁸⁸ *Íbid.* Párrafo 31.

laborales de los trabajadores ante el retardo injustificado del Estado en resolver las acciones presentadas por el sindicato.

c) Comunidades Indígenas Mayas del distrito de Toledo vs Belice

En este caso, las comunidades indígenas sostienen que el Estado otorgó concesiones madereras y petroleras a las empresas Atlantic International, Ltd. Y Atlantic Industries, Ltd. en las tierras mayas sin consulta previa y de dichas concesiones han causado perjuicio sustancial al medio ambiente y amenaza con daños a largo plazo e irreversibles para el medio ambiente natural del que depende el pueblo maya. Así también, autorizó a la empresa AB Energy, Inc., para realizar actividades de exploración petrolera dentro de una zona que incluiría tierras usadas y ocupadas por los mayas.

Al evaluar la denuncia, la Comisión en su informe de fondo estableció que “*se puede ver impedido el uso y el goce de un bien cuando el propio Estado o terceros actuando con la aquiescencia o tolerancia de aquél, afectan la existencia, el valor, uso o goce de ese bien sin la debida consideración y sin consultas informadas con quienes ejercen un derecho sobre el bien. A este respecto, otros órganos de derechos humanos han concluido que el otorgamiento por los Estados de concesiones de explotación de recursos naturales a terceros respecto del territorio ancestral de pueblos indígenas, contraviene los derechos de estas comunidades indígenas.*”⁸⁹ (la negrilla es propia).

Con esta consideración se evidencia que cuando los terceros afectan algún derecho, y el Estado tolera que dicha vulneración se dé, incurre en responsabilidad internacional por la falta de diligencia en la protección de los derechos humanos.

⁸⁹ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Comunidades Indígenas Mayas del distrito de Toledo vs Belice INFORME N° 40/04. Caso 12.053. Fondo. 12 de octubre 2004. Párrafo 140.

d) Caso de la comunidad Mayagna (sumo) awas Tingni en contra del Estado de Nicaragua:

Este caso tramitado ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos, conoció la controversia suscitada con ocasión de un proyecto de extracción forestal que involucraba a la Comunidad indígena Awas Tingni de Nicaragua, conformada por más de 600 personas y a la empresa Maderas y Derivados de Nicaragua, S.A. (MADENSA). Con motivo de dicho proyecto la Comunidad, MADENSA y el Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales de Nicaragua (MARENA) celebraron un convenio mediante el cual el Ministerio se comprometió a facilitar la definición de las tierras comunales de la Comunidad, reconociendo a la comunidad los derechos adquiridos sobre la propiedad de la tierra.

A pesar del convenio inicial, el Estado otorgó una concesión por 30 años para el manejo y aprovechamiento forestal de 62 mil hectáreas aproximadamente a la empresa denominada SOLCARSA, sin que la Comunidad hubiese sido consultada al respecto. Adicionalmente, en la ejecución del proyecto dicha entidad fue sancionada por el Ministerio de Ambiente por haber realizado cortes ilegales de árboles “en el sitio de la comunidad de Kukalaya” y por haber ejecutado obras sin el permiso ambiental y la concesión fue declarada inconstitucional por hacer falta un permiso, el cual fue posteriormente otorgado.

La Comunidad, presentó una carta al Ministro de Ambiente y Recursos Naturales, mediante la cual solicitó que no se avanzara en el otorgamiento de la concesión a la empresa SOLCARSA sin que hubiera un acuerdo con la Comunidad y un proceso de demarcación territorial adecuada con el fin de asegurar sus derechos de propiedad en sus tierras comunales ancestrales. La solicitud y los múltiples recursos presentados fueron declarados sin lugar, por lo que ante la ineficacia de los procedimientos establecidos por el Estado para hacer efectivos los derechos de propiedad comunal y la

falta de demarcación de sus tierras se procedió a iniciar ante la Comisión y la Corte el caso.

La Corte Interamericana indicó que *“los indígenas por el hecho de su propia existencia tienen derecho a vivir libremente en sus propios territorios; la estrecha relación que los indígenas mantienen con la tierra debe de ser reconocida y comprendida como la base fundamental de sus culturas, su vida espiritual, su integridad y su supervivencia económica. Para las comunidades indígenas la relación con la tierra no es meramente una cuestión de posesión y producción sino un elemento material y espiritual del que deben gozar plenamente, inclusive para preservar su legado cultural y transmitirlo a las generaciones futuras.”*⁹⁰

De los hechos probados y consideraciones realizadas, la Corte⁹¹ determinó que el Estado no ha delimitado y demarcado su propiedad comunal, y que ha otorgado concesiones a terceros para la explotación de bienes y recursos ubicados en un área que puede llegar a corresponder, total o parcialmente, a los terrenos sobre los que deberá recaer la delimitación, demarcación y titulación correspondientes, declarando así que el Estado había vulnerado los derechos de la comunidad, y dentro de sus puntos resolutivos decidió que el Estado debía delimitar, demarcar y titular las tierras que corresponden a los miembros de la Comunidad Mayagna (Sumo) Awas Tingni y abstenerse de realizar, hasta tanto no se efectúe esa delimitación, demarcación y titulación, actos que puedan llevar a que los agentes del propio Estado, **o terceros** que actúen con su aquiescencia o su tolerancia, afecten la existencia, el valor, el uso o el goce de los bienes ubicados en la zona geográfica donde habitan y realizan sus actividades los miembros de la Comunidad.

El caso resulta importante toda vez que la Corte Interamericana de Derechos Humanos concluye que el Estado es responsable por el hecho de otorgar concesiones

⁹⁰ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso de la Comunidad Mayagna (Sumo) Awas Tingni Vs. Nicaragua Sentencia de 31 de agosto de 2001 (Fondo, Reparaciones y Costas) Párrafo 149.

⁹¹ *Íbid.* Párrafo 153.

a terceros para que realicen actividades que eventualmente pueden causar afectaciones a los derechos de las comunidades, pues al promover la concesión a SOLCARSA, el Estado se rehusó a tomar en cuenta a la Comunidad y la tenencia tradicional de la tierra que ella ejercía.

e) Caso del Pueblo Saramaka contra el Estado de Surinam

Este caso fue tramitado ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos y hace referencia al derecho a las comunidades a ser consultados sobre los planes de desarrollo o inversión en sus territorios, así como a obtener información sobre los posibles riesgos, incluido los riesgos ambientales y de salubridad, a fin de que acepten el plan de desarrollo o inversión propuesto.⁹²

Doce Clanes Saramaka (comunidad tribal que vive en la región superior del Río Surinam) presentaron una demanda contra la República de Surinam por no adoptar medidas efectivas para el reconocimiento de su derecho de propiedad comunal sobre las tierras que ocuparon y usaron tradicionalmente, alegando la violación del derecho a la protección judicial y el incumplimiento de las obligaciones del Estado de adoptar disposiciones legales internas y respetar los derechos consagrados en la Convención, derivado de una concesión maderera otorgada por el Estado en los territorios que la comunidad reclamaba como suyos.

El Estado otorgó concesiones a terceros para actividades madereras y de minería en la zona del Río Suriname Superior y el territorio del Pueblo Saramaka, las cuales dañaron el medio ambiente. El Estado por su parte no aceptaba que el pueblo Saramaka pudiera definirse como una comunidad tribal sujeta a la protección del derecho internacional de los derechos humanos respecto del derecho a la posesión

⁹² Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Caso del Pueblo Saramaka. Vs. Surinam*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 28 de noviembre de 2007. Serie C No. 172. Párrafo 133.

colectiva de la propiedad, pues no eran un pueblo indígena de la región, sino que habían sido llevados durante el tiempo de la colonización.

Sin embargo, la Corte determinó que eran un pueblo tribal, que comparte características similares con los pueblos indígenas, como tener tradiciones sociales, culturales y económicas diferentes de otras secciones de la comunidad nacional, identificarse con sus territorios ancestrales y estar regulados, al menos en forma parcial, por sus propias normas, costumbres o tradiciones; por lo que la falta de reconocimiento del estatuto jurídico de la población y de la posesión de sus tierras era culpa del Estado y no de la comunidad, indicando que *“en todo caso, la presunta falta de claridad en cuanto al sistema de posesión de la tierra de los Saramaka no presenta un obstáculo insuperable para el Estado, quien tiene la obligación de consultar con los integrantes del pueblo Saramaka”*⁹³

La falta de certeza jurídica con respecto a la posesión de la tierra, el no respeto al derecho de consulta de los pueblos indígenas, y la falta de diligencia debida en materia ambiental son vulneraciones a los derechos humanos fundamentales, sobre las cuales el Estado debe velar por crear las normas e instituciones que protejan dichos derechos. *“La Corte ha sostenido, en otras ocasiones, que más que un privilegio para usar la tierra, el cual puede ser despojado por el Estado u opacado por derechos a la propiedad de terceros, los integrantes de pueblos indígenas y tribales deben obtener el título de su territorio a fin de garantizar el uso y goce permanente de dicha tierra.”*

La Corte Interamericana de Derechos Humanos reconoció en este caso también el derecho de los pueblos indígenas a ser consultados y a ser protagonistas de su propio desarrollo: *“la Corte ha manifestado que al garantizar la participación efectiva de los integrantes del pueblo Saramaka en los planes de desarrollo o inversión dentro de su territorio, el Estado tiene el deber de consultar, activamente, con dicha comunidad, según sus costumbres y tradiciones (supra párr. 129). Este deber requiere que el*

⁹³ Íbid. Párrafo 101.

*Estado acepte y brinde información, e implica una comunicación constante entre las partes. Las consultas deben realizarse de buena fe, a través de procedimientos culturalmente adecuados y deben tener como fin llegar a un acuerdo.*⁹⁴

El Estado debe cumplir con las siguientes tres garantías: “(...) primero, el Estado debe asegurar la participación efectiva de los miembros del pueblo [correspondiente] de conformidad con sus costumbres y tradiciones, en relación con todo plan de desarrollo, inversión, exploración o extracción (...) que se lleve a cabo dentro del territorio [ancestral]. Segundo, el Estado debe garantizar que los miembros del pueblo [correspondiente] se beneficien razonablemente del plan que se lleve a cabo dentro de su territorio. Tercero, el Estado debe garantizar que no se emitirá ninguna concesión dentro del territorio [ancestral] a menos y hasta que entidades independientes y técnicamente capaces, bajo la supervisión del Estado, realicen un estudio previo de impacto social y ambiental. Mediante estas salvaguardas se intenta preservar, proteger y garantizar la relación especial que los miembros del pueblo [respectivo] tienen con su territorio, la cual a su vez, garantiza su subsistencia como pueblo tribal”⁹⁵. Estas tres condiciones son requisitos complementarios orientados a garantizar la supervivencia como pueblos indígenas y tribales⁹⁶.

La Corte también consideró sobre la importancia del uso adecuado de los recursos naturales y el deber de debida diligencia hacia las concesiones que otorga en cuanto a exigir garantías ambientales y dar seguimiento a las mismas: “los integrantes del pueblo Saramaka tienen el derecho a usar y gozar de los recursos naturales que se encuentran dentro del territorio que ocupan tradicionalmente y que sean necesarios para su supervivencia; segundo, que el Estado puede restringir dicho derecho mediante el otorgamiento de concesiones para exploración y extracción de recursos naturales

⁹⁴ *Íbid.* Párrafo 133.

⁹⁵ Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Caso del Pueblo Saramaka. Vs. Surinam*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 28 de noviembre de 2007. Serie C No. 172, párr. 129. Corte IDH. *Caso Pueblo Indígena Kichwa de Sarayaku Vs. Ecuador*. Fondo y reparaciones. Sentencia de 27 de junio de 2012. Serie C No. 245. párr. 157.

⁹⁶ Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Caso del Pueblo Saramaka Vs. Surinam*. Interpretación de la Sentencia de Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 12 de agosto de 2008 Serie C No. 185, párr. 38.

*que se hallan dentro del territorio Saramaka sólo si el Estado garantiza la participación efectiva y los beneficios del pueblo Saramaka, si realiza o supervisa evaluaciones previas de impacto ambiental o social y si implementa medidas y mecanismos adecuados a fin de asegurar que estas actividades no produzcan una afectación mayor a las tierras tradicionales Saramaka y a sus recursos naturales, y por último, que las concesiones ya otorgadas por el Estado no cumplieron con estas garantías.*⁹⁷

En el presente caso la Corte⁹⁸ consideró que el Estado de Surinam vulneró los derechos de la comunidad, y entre las medidas de reparación que impone están la de eliminar o modificar las disposiciones legales que impiden la protección del derecho a la propiedad de los miembros del pueblo Saramaka y adoptar, en su legislación interna y a través de consultas previas, efectivas y plenamente informadas con el pueblo Saramaka, medidas legislativas o de otra índole necesarias a fin de reconocer, proteger, garantizar y hacer efectivo el derecho de los integrantes del pueblo Saramaka a ser titulares de derechos bajo forma colectiva sobre el territorio que tradicionalmente han ocupado y utilizado, el cual incluye las tierras y los recursos naturales necesarios para su subsistencia social, cultural y económica, así como administrar, distribuir y controlar efectivamente dicho territorio, de conformidad con su derecho consuetudinario y sistema de propiedad comunal, y sin perjuicio a otras comunidades indígenas y tribales y el de asegurar que se realicen estudios de impacto ambiental y social mediante entidades técnicamente capacitadas e independientes y, previo al otorgamiento de concesiones relacionadas con proyectos de desarrollo o inversión dentro del territorio tradicional Saramaka, e implementar medidas y mecanismos adecuados a fin de minimizar el perjuicio que puedan tener dichos proyectos en la capacidad de supervivencia social, económica y cultural del pueblo Saramaka.

En los casos expuestos se evidencia la responsabilidad internacional que se puede configurar cuando el Estado tolera que las empresas privadas violen los

⁹⁷ Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Caso del Pueblo Saramaka. Vs. Surinam*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 28 de noviembre de 2007. Serie C No. 172. Párrafo 158.

⁹⁸ *Ibid.* Párrafo 194.

derechos humanos, responsabilizándolo por su inacción o aquiescencia a la vulneración de derechos por parte de las empresas, ya sea por no contar con la legislación necesaria, cuando no cumple con supervisar las concesiones otorgadas, por su negligencia en el control de la actividad de esta empresa al no resolver los recursos interpuestos dentro de un plazo razonable o por no sancionar las violaciones a derechos fundamentales, debiendo un organismo internacional adoptar medidas contra el Estado.

Es evidente pues que el Estado debe velar porque tanto personas individuales como jurídicas cumplan con las obligaciones que las leyes y tratados internacionales establecen, velando así por el cumplimiento de los derechos fundamentales de cada individuo. Es importante que las directrices, convenios y principios relativos al cumplimiento de derechos humanos por parte de las empresas sean difundidos para romper con la creencia de incompatibilidad entre derechos humanos y empresa.

La relación Estado-empresa, es uno de los factores que pueden contribuir al desarrollo sostenible, fortalecimiento de la democracia y que puede también explicar la incorporación más fuerte de la responsabilidad social en algunos países. No se puede dejar de lado que la relación empresa-Estado, es clave para el fortalecimiento de la responsabilidad social.

3.3 Responsabilidad Social Empresarial como herramienta de los derechos contenidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos

Las normativas sobre responsabilidad social empresarial no son vinculantes en el ámbito internacional, sin embargo, hacen referencia a derechos reconocidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos y a Tratados vinculantes de la Organización Internacional del Trabajo.

Muchas empresas están empezando a adoptar normas de derechos humanos como marco de enfoque en sus políticas de responsabilidad social, pues cada vez más empresas están siendo juzgadas por sus antecedentes respecto al cumplimiento de derechos humanos.

El catálogo de derechos humanos a respetar es sumamente amplio y se pide a las empresas que los respeten a todos. Esa amplitud obedece a que *“las actividades de las empresas pueden tener un impacto sobre prácticamente todo el espectro de derechos humanos internacionalmente reconocidos”*⁹⁹ por lo que las empresas debieran respetar como mínimo los derechos contenidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos.

3.3.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos

La Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), de 1948, enuncia un conjunto importante de obligaciones de derechos humanos, cuyas disposiciones en algunos casos se han adoptado a través de normas vinculantes o han pasado a convertirse en normas del derecho internacional consuetudinario. Aunque principalmente dirigida a los Estados, tal y como indica Amnistía Internacional¹⁰⁰, la Declaración Universal exhorta a que *“tanto los individuos como las instituciones”* promuevan el respeto de los derechos humanos y aseguren su reconocimiento y aplicación, sentando así los cimientos de obligaciones aplicables no sólo a los Estados sino también a los agentes no estatales, incluidas las empresas comerciales.

⁹⁹ Rulli, Mariana. Juan Bautista Justo; coordinado por Flavio Fuertes. Guía de derechos humanos para empresas: proteger, respetar y remediar: todos ganamos. - 1a ed. - Buenos Aires: Programa Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD; Red Argentina Pacto Global, 2012. CD-Rom. Página 42.

¹⁰⁰Amnistía Internacional. Las Normas de Derechos Humanos de la ONU para Empresas: Hacia la responsabilidad legal. Amnesty International Publications. Secretariado Internacional. 2004.

<http://www.amnesty.org/es/library/asset/IOR42/002/2004/es/fa8053f2-d629-11dd-ab95-a13b602c0642/ior420022004es.pdf>.

Consultada el 12 de junio de 2013.

Ante la globalización y expansión de las empresas, especialmente las transnacionales, se han ido implementando mecanismos que tiendan a que las empresas rindan cuentas por sus impactos en los derechos humanos. Hoy en día, son muchas las empresas que reconocen que respetar los derechos humanos debe ser una parte esencial de su responsabilidad social.

Los enunciados de la declaración son utilizados como eje transversal en las iniciativas internacionales en materia de responsabilidad social empresarial. Por ejemplo, las Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos, la subcomisión de derechos humanos reconoce en el preámbulo que aunque los Estados tienen la responsabilidad primordial de promover y proteger los derechos humanos, las empresas en su calidad de órganos de la sociedad, también tienen la responsabilidad de promover y proteger los derechos enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, así como la obligación de respetar los principios y normas generalmente reconocidos que se enuncian en los tratados de las Naciones Unidas y otros instrumentos internacionales.

En la misma línea, la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la Organización Internacional del Trabajo, en el párrafo 8 relativo a su política general establece que las partes *“Deberían también respetar la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Pactos internacionales correspondientes adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas (...).”*

Así también, en el Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los Derechos Humanos y las empresas transnacionales y otras Empresas, se establece en el principio 12, que la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos

fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

En la Norma ISO 26.000-2010 sobre responsabilidad empresarial se estipula que las organizaciones deben promover los derechos establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los pactos, indicando que aún en los países en dónde no se proporciona una protección adecuada, las empresas deben evitar beneficiarse de dichas situaciones.

Si bien se espera que las empresas cumplan como mínimo con las leyes del país en el que se encuentran operando, las diferentes iniciativas en materia de responsabilidad social promueven que además deben aplicar a través de sus políticas y actividades acciones que respeten los principales derechos contenidos en la Declaración Universal, pues las empresas dentro de sus prácticas debieran tener como eje transversal el respeto a los derechos humanos, en el sentido de no infringir los derechos de los demás, es decir, no causar perjuicios con sus actividades y potenciar de esta forma el cumplimiento de los derechos mínimos de sus trabajadores y comunidades en dónde ejercen su influencia.

3.3.2 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Este pacto contiene disposiciones de carácter vinculante para los Estados y sirve como marco de referencia en políticas de responsabilidad social empresarial.

En el preámbulo del pacto se reconoce que con arreglo a la Declaración Universal de Derechos Humanos, no puede realizarse el ideal del ser humano a menos que se creen condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos civiles y políticos, tanto como de sus derechos económicos, sociales y culturales y se expresa

que “comprendiendo que el individuo, por tener deberes respecto de otros individuos y de la comunidad a que pertenece, tiene la obligación de esforzarse por la consecución y la observancia de los derechos reconocidos en este Pacto.”¹⁰¹

Por lo anterior, podría inferirse que los individuos (personas individuales y jurídicas), tienen la obligación de velar por la plena eficacia de los derechos contenidos en el pacto.

Es tarea de las empresas el respetar normas tales como evitar someter a otros a esclavitud o constreñirlos a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio; libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, derecho de igualdad ante la ley y prohibición de discriminación así como la abstención de negar a las personas que pertenezcan a minorías étnicas, religiosas o lingüísticas el derecho que les corresponde, y el reconocimiento del derecho a asociarse libremente incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.

Todos estos derechos se encuentran comprendidos en las normas y directrices que guían las prácticas de responsabilidad social empresarial, pues las empresas a través de sus distintas actividades debieran crear normativas o políticas que sirvan como herramienta para potenciar, respetar y promover estos derechos.

Si bien es cierto en este Pacto son los Estados los que se comprometen a respetar y garantizar a todos los individuos sus derechos, el Comité de Derechos Humanos, en su observación general número 31¹⁰² estableció que las obligaciones positivas de los Estados Partes de velar por los derechos del Pacto sólo se cumplirán plenamente si los individuos están protegidos por el Estado, no sólo contra las violaciones de los derechos del Pacto por sus agentes, sino también contra los actos cometidos por

¹⁰¹ Preámbulo Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

¹⁰² Comité de Derechos Humanos. 80º período de sesiones (2004) Observación general Nº 31. La índole de la obligación jurídica general impuesta a los Estados Partes en el Pacto.

personas o entidades privadas que obstaculizarían el disfrute de los derechos como resultado de que los Estados Partes no adopten las medidas adecuadas o se ejerza la debida diligencia para evitar, castigar, investigar o reparar el daño causado por actos de personas o entidades privadas y que en esferas que afectan a aspectos básicos de la vida ordinaria como el trabajo o la vivienda, los individuos están también protegidos contra la discriminación.

Como se ha mencionado con anterioridad, si bien es cierto que el Estado es el principal obligado de velar por el cumplimiento de los derechos humanos, es evidente que las empresas en sus actividades vulneran derechos humanos, debiendo ser responsables de reparar el daño causado. La responsabilidad social empresarial busca superar los mínimos establecidos por las leyes y crear una conciencia de la importancia de actuar con base a derechos humanos, con el fin de potenciar su actividad productiva y mitigar cualquier daño que ocasione, siendo responsable por su actuación.

3.3.3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Al igual que en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, este pacto contiene en su preámbulo el reconocimiento sobre los deberes del individuo respecto a otros individuos.

El catálogo de derechos de este pacto, se ve contenido de forma más tangible dentro de las diferentes normativas de responsabilidad social empresarial, lo que les da un carácter de vinculante, especialmente lo relativo a los derechos laborales.

Tal y como se ha indicado, los Estados son los principales obligados en cuanto a adoptar las medidas adecuadas para promover los derechos de las personas sometidas a su jurisdicción, siendo también responsable de las vulneraciones a los derechos contenidos en el pacto, por omisiones tales como no reglamentar la actividad de

particulares, el no dar seguimiento al cumplimiento de medidas en materia de empleo y vivienda.

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su observación general número 18¹⁰³ estableció que al Estado le corresponde la obligación de proteger los derechos humanos de la eventual acción de agentes no estatales. Esto incluye implementar medidas de prevención y de reparación en el evento de violarse los derechos humanos y que en cumplimiento de este deber corresponde a los Estados, entre otros aspectos: *“a) hacer cumplir las leyes que tengan por objeto o por efecto hacer respetar los derechos humanos a las empresas, evaluar periódicamente si tales leyes resultan adecuadas y remediar eventuales carencias; y b) asegurar que otras leyes y normas que rigen la creación y las actividades de las empresas, como el derecho mercantil, no restrinjan sino que propicien el respeto de los derechos humanos por las empresas.”*

Así mismo, el Comité en su 46º período de sesiones aprobó la Declaración sobre las obligaciones de los Estados partes en relación con el sector empresarial y los derechos económicos, sociales y culturales¹⁰⁴ indicando que el sector empresarial contribuye a la efectividad de los derechos económicos, sociales y culturales consagrados en el Pacto, mediante su aportación al desarrollo económico, la creación de empleos y la inversión productiva, no obstante también las actividades empresariales pueden perjudicar al disfrute de los derechos reconocidos en el Pacto por lo que los Estados partes han de procurar que las empresas observen la debida diligencia para asegurarse de que no impiden el disfrute de los derechos reconocidos en el Pacto por las personas que dependen de sus actividades o se ven perjudicadas por ellas y que también deben comprometerse a obtener el apoyo del sector empresarial para hacer

¹⁰³ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. E/C.12/GC/18. 6 de febrero de 2006. 35º período de sesiones Ginebra, 7 a 25 de noviembre de 2005. Observación general Nº 18 Aprobada el 24 de noviembre de 2005

¹⁰⁴ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. E/C.12/2011/1. 12 de julio de 2011. 46º período de sesiones. Declaración sobre las obligaciones de los Estados partes en relación con el sector empresarial y los derechos económicos, sociales y culturales.

efectivos los derechos económicos, sociales y culturales, debiendo respetar, proteger y garantizar el ejercicio de los derechos enunciados en el Pacto de todas las personas bajo su jurisdicción, en el contexto de las actividades empresariales llevadas a cabo por empresas públicas o privadas.

El artículo 5 del Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece que ninguna disposición del Pacto otorga facultad a ningún grupo o individuo para emprender actividades o realizar actos encaminados a la destrucción de derechos o libertades reconocidos en el Pacto, por lo que las empresas deben encuadrar su actuación como mínimo dentro de las normas establecidas en este pacto, fomentando y potenciando los derechos económicos, sociales y culturales a través de políticas de responsabilidad social empresarial.

Dentro de los derechos mínimos que deben respetar las empresas se encuentran, la igualdad de derechos, no sólo entre hombres y mujeres, sino también respecto a personas con discapacidad y personas de edad, tal y como lo contemplan las observaciones generales número 5 y 6 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Así también, se establece lo relativo a derechos laborales tales como trabajo libremente escogido o aceptado, orientación y formación técnico profesional, el derecho a una remuneración otorgando un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, que otorgue condiciones de existencia dignas para los trabajadores y para sus familias, seguridad e higiene en el trabajo; derecho al descanso, derecho a fundar sindicatos, el derecho de huelga y el derecho a la seguridad social.

Otro derecho reconocido es el derecho a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a una mejora continua de las condiciones de existencia. Este derecho adquiere especial relevancia en materia de responsabilidad social empresarial, pues si las empresas respetan como mínimo la

Carta Internacional de Derechos Humanos, y promueven mejoras continuas en la comunidad y en el personal, funciona como una excelente herramienta de mejorar los mínimos que establece la ley.

3.4 Responsabilidad Social Empresarial como herramienta de protección en el Sistema Interamericano

En el sistema Interamericano se maneja también una concepción integral de los derechos humanos. En el artículo 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos, los Estados parte se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y culturales. Posteriormente la Organización de Estados Americanos, adoptó el Protocolo de San Salvador, esto según Alirio Uribe Muñoz¹⁰⁵, debido a la estrecha relación que existe entre la vigencia de los derechos económicos sociales y culturales y la de los derechos civiles y políticos, dejando claro que no puede justificarse la violación de unos derechos en aras de la realización de los otros derechos.

Los derechos protegidos en estos instrumentos debieran ser utilizados por las empresas que desarrollan sus actividades en países miembros de la Organización.

A nivel interamericano, el tema de la responsabilidad social empresarial ha sido materia de preocupación desde principios del siglo XXI, emitiendo la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos varias resoluciones al respecto, en las que se señala la necesidad de que los países miembros de la organización intercambien

¹⁰⁵ Uribe Muñoz, Alirio. APRENDIENDO LOS DESC. http://www.ligaproderechoshumanos.org/manuales_libros/Aprendiendo_sobre_los_derechos.pdf página 21. Consultada el 4 de diciembre de 2013.

experiencias e información sobre esta materia y alienta a los Estados miembros a que se instruyan sobre los principios voluntarios y lineamientos internacionales existentes, así como las iniciativas del sector privado, para promover la responsabilidad social de las empresas.¹⁰⁶ Asimismo, a través del Comité Jurídico Interamericano de la Organización de Estados Americanos se nombró un relator especial para tratar el tema, el cual como recomendación propuso la “Guía de Principios sobre Responsabilidad Social de las Empresas en las Américas”, la cual tiene carácter orientador para los países que integran la región. El informe fue adoptado por el Comité el 13 de marzo de 2014, durante su 84º período ordinario de sesiones y aprobado mediante resolución CJI/RES. 205 (LXXXIV-O/14) en la misma fecha. La Guía adoptada contiene una serie de lineamientos que incitan a las empresas a adoptar medidas preventivas y de protección de los derechos humanos, del medio ambiente y de los derechos laborales de sus trabajadores y de las poblaciones donde operan.

3.4.1 Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (Protocolo de San Salvador)

En este instrumento, se promueven y refuerzan los derechos económicos, sociales y culturales en la región, estableciéndose en su artículo 4 que en un Estado no pueden restringirse ni menoscabarse los derechos reconocidos en virtud de legislación interna, por lo que los derechos que se establecen en esta norma son un mínimo a respetar, los cuales deben ser potenciados y mejorados por las empresas.

¹⁰⁶ Organización de los Estados Americanos (OEA). INFORME DEL COMITÉ JURÍDICO INTERAMERICANO. RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS EN EL CAMPO DE LOS DERECHOS HUMANOS Y EL MEDIO AMBIENTE EN LAS AMÉRICAS 84º PERÍODO ORDINARIO DE SESIONES OEA/Ser.Q10-14 marzo 2014 CJI/doc.449/14 rev.1 corr.1 Río de Janeiro, Brasil 24 febrero 2014.

Si bien es cierto en el Protocolo se establece que la protección de los derechos económicos, sociales y culturales de todas las personas, son responsabilidad del Estado, muchos de ellos pueden ser relevantes para el área empresarial, como los relativos al trabajo libertad de asociación, prejuicios discriminatorios, salud y seguridad.

Dentro de los derechos que se protegen en el Protocolo de San Salvador se encuentran:

- a) El derecho al trabajo como medio para llevar a cabo una vida digna y decorosa;
- b) Condiciones justas, equitativas y satisfactorias en el trabajo: esto se refiere al derecho de igualdad de oportunidades, la estabilidad laboral, seguridad e higiene en el trabajo y derecho al descanso.
- c) Derecho a organizar sindicatos y a pertenecer a ellos, así como el derecho a la huelga.
- d) Derecho a la seguridad social
- e) Derecho a un medio ambiente sano.

Las disposiciones anteriores se incluyen y promueven a través de los instrumentos internacionales de responsabilidad social empresarial. Un aspecto adicional a las normas del sistema universal, es que el Protocolo de San Salvador protege expresamente el medio ambiente. Las empresas, en especial las grandes industrias, deben tener conciencia de la importancia en la aplicación de medidas de mitigación que disminuyan al máximo cualquier riesgo de daño ambiental, para lo cual, las normas en la materia no siempre son suficientes para evitar que las empresas contaminen. En el “Pacto Mundial” de las Naciones Unidas, la norma ISO 26.000-2010 sobre responsabilidad empresarial y los estándares de desempeño de sostenibilidad social y ambiental de la Corporación Financiera Internacional se incluyen disposiciones que fomentan que las empresas incluyan dentro de sus políticas de responsabilidad social empresarial, estándares ambientales altos.

3.5 Responsabilidad Social Empresarial como herramienta de protección de los Derechos de los Trabajadores

Las normas de responsabilidad social empresarial están destinadas en gran parte a proteger los derechos de los trabajadores. La mayoría de las disposiciones reiteran la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo; así como la adopción de medidas de seguridad e higiene en el trabajo, formación y capacitación constante, el pago de un salario justo, la obligación de respetar la edad mínima para el trabajo, así como la eliminación del trabajo forzoso.

Si bien es cierto, el Estado es el principal obligado de promover y garantizar el respeto de los Derechos Humanos de los trabajadores, las empresas son las que se encuentran directamente implicadas en su cumplimiento, haciéndose necesario que las mismas garanticen como mínimo lo establecido en la legislación nacional. La responsabilidad social empresarial promueve la convicción y la cultura de la inclusión social y el respeto por la dignidad de sus trabajadores, como forma de favorecer el clima laboral y mejorar sus operaciones.

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su observación general número 18 estableció que *“Las empresas privadas -nacionales y transnacionales- si bien no están obligadas por el Pacto, tienen una función particular que desempeñar en la creación de empleo, las políticas de contratación, la terminación de la relación laboral y el acceso no discriminatorio al trabajo. Deben desarrollar sus actividades sobre la base de legislación, medidas administrativas, códigos de conducta y otras medidas apropiadas que favorezcan el respeto del derecho al trabajo, establecidos de común acuerdo con el gobierno y la sociedad civil. Estas medidas deberían reconocer las normativas laborales elaboradas por la OIT, y orientarse a*

mejorar la concienciación y responsabilidad de las empresas en la realización del derecho al trabajo.”¹⁰⁷

La responsabilidad social empresarial busca no sólo con cumplir la ley, sino además, el asumir un compromiso ético de generar una vida digna para sus trabajadores, ya que es indiscutible que de ellos pende en gran parte el éxito de una empresa. Al crear espacios que mejoren las condiciones laborales, se fortalece la confianza y lealtad de los trabajadores y se reducen costos operativos, se aumenta la eficiencia al disminuir el ausentismo por motivos de salud, así como inversión en capacitar nuevo personal por alto movimiento de colaboradores.

Esta dimensión de la responsabilidad social empresarial, le da énfasis también a los derechos colectivos de trabajo tales como la libertad sindical y derecho de sindicación y la negociación colectiva, los cuales no debieran verse coartados por los empleadores, pues finalmente los intereses de los sindicatos (defensa de los derechos de los trabajadores, mejoras en las condiciones de empleo, participación activa en decisiones que les afecten, etc.) debieran estar alineados con los de una empresa socialmente responsable. Así también, a través de la negociación colectiva, se forja un diálogo que enriquece el entorno laboral.

Muchas directrices en materia de responsabilidad social están basadas en normas de derechos humanos reconocidas en tratados y convenciones internacionales, que promueve los derechos de los trabajadores. Su valor agregado es que aun cuando no son de carácter vinculante, dichas iniciativas son resultado de negociaciones entre empresas y representantes de los trabajadores a nivel internacional.

Es importante mencionar que la Declaración de la Organización Internacional relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo se describen principios

¹⁰⁷ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. E/C.12/GC/18. 6 de febrero de 2006. 35º período de sesiones Ginebra, 7 a 25 de noviembre de 2005. Observación general Nº 18 Aprobada el 24 de noviembre de 2005

universalmente aceptados por la comunidad internacional, y que sirven de base para directrices en materia de responsabilidad social empresarial.

3.6 Responsabilidad Social Empresarial como herramienta de protección de los Derechos Humanos de los consumidores

La responsabilidad social empresarial es la aplicación por parte de las empresas de estándares internacionales y normas éticas propias, que no se limitan al cumplimiento de obligaciones jurídicas, sino que extiende la aplicación de sus políticas a sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus consumidores y proveedores.

Una de las formas con las cuales se promueve la responsabilidad social es a través de los códigos de conducta, en los cuales los actores involucrados con la empresa tienen claros los lineamientos y políticas de una corporación.

3.6.1 Consumidores

Debido a que los consumidores son agentes que forman parte en la cadena de elaboración de productos y prestación de servicios, existen medidas que tienden a su protección, especialmente respecto a la transparencia de la información sobre las consecuencias que el uso de productos y/o servicios puede conllevar. Las empresas a través de una conducta ética transparente, genera confianza en sus consumidores.

Tal y como lo indica José Vargas Niello, consultor de la División de Desarrollo Sostenible y Asentamientos Humanos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)¹⁰⁸, cada vez es mayor el número de consumidores que prefieren

¹⁰⁸ Vargas Niello, José. Responsabilidad Social Empresarial (RSE) desde la perspectiva de los consumidores. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Santiago de Chile. Naciones Unidas. Diciembre de 2006. Página 26.

adquirir productos provenientes de empresas socialmente responsables, que no abusen de niños y que no contaminen el ambiente. En investigaciones se ha visto reflejando que aproximadamente el 79% de los norteamericanos toman en cuenta a la hora de sus compras a aquellos productos fabricados en forma responsable y en España un 90% de consumidores está dispuesto a pagar más por un producto o servicio que destine parte de su precio a un proyecto social (frente a un 70% en el caso de productos ecológicos y un 30% para productos dietéticos).

Las empresas que actúan responsablemente realizan una inversión, pues los consumidores prestan atención a los comportamientos de las empresas, especialmente en lo que respecta al medio ambiente, abuso patronal y explotación infantil que pueda verse involucrados en el proceso de manufactura. Adicionalmente, debe establecerse el derecho de los consumidores el disponer de información veraz y confiable acerca de la calidad y seguridad de los bienes y servicios que se le ofrecen.

Las líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico para Empresas Multinacionales incluyen disposiciones respecto a los consumidores, específicamente relacionadas a cumplir con las normas mínimas en materia de salud y seguridad; proporcionar información exacta, comprobable y clara para que los consumidores puedan tomar decisiones informadas; adoptar políticas de transparencia evitando la propaganda engañosa, garantizar la calidad y fiabilidad de los bienes y servicios y facilitar el acceso de los consumidores a mecanismos extrajudiciales de resolución de conflictos.

Estas directrices exhortan a emplear prácticas publicitarias justas y a trabajar en contra de prácticas comerciales engañosas o fraudulentas que conduzcan a competencia desleal. Así también, se alienta a las empresas a dar información acerca de las iniciativas que se hayan emprendido en materia social y medioambiental.

La Norma ISO 26.000 sobre responsabilidad empresarial también contiene disposiciones de resguardo a los consumidores relativos a la protección de la salud y seguridad de los consumidores, acceso a los servicios esenciales, educación y toma de conciencia, consumo sostenible, prácticas justas de marketing, información objetiva e imparcial, prácticas justas de contratación, servicios de atención al cliente y resolución de quejas y/o controversias y privacidad y confidencialidad de los datos de los consumidores.

Como indican Antonio Argandoña y Ricardo Isea Silva¹⁰⁹ esta normativa destaca la importancia de que la organización asuma ciertas responsabilidades con sus consumidores, brindándoles información veraz sobre las estrategias de marketing y contratación y recomienda la responsabilidad de retirar productos del mercado que puedan ocasionar daños, y en caso de que se manejen datos privados, asegurarse de que se mantiene la privacidad de los consumidores.

3.6.2 Proveedores

Tal y como lo indica el Centro para la Acción de la Responsabilidad Social Empresarial en Guatemala¹¹⁰ *“la selección cuidadosa de los proveedores es parte importante de una buena estrategia de RSE. Algunas empresas han percibido que sus consumidores demandan que la empresa se haga responsable por la forma en que operan sus proveedores.”*

En aras de la protección de los derechos del consumidor, las empresas deben asegurarse que sus materias primas y/o servicios, sean de buena calidad, sostenibles

¹⁰⁹ Argandoña, Antonio; Ricardo Isea Silva. ISO 26000, Una guía para la Responsabilidad Social de las Organizaciones. Cuadernos de la Cátedra “la Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo. Número 11. IESE Business School. Universidad de Navarra. Junio de 2011. Página 22.

¹¹⁰ Centro para la Acción de la Responsabilidad Social Empresarial en Guatemala. INDICARSE – ISO 26,000 / INDICARSE PyME. VI Edición Regional, XI Edición Nacional. CD-ROM. 2014

ambientalmente, y que sus proveedores cumplan como mínimo con los estándares establecidos en la ley y en los convenios internacionales, especialmente aquellos en materia de derechos humanos, y en la medida de lo posible que cuenten con códigos de ética similares a los que promueve la organización de que se trate.

Las líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico para Empresas Multinacionales establecen que las empresas deben fomentar, en la medida de lo posible, que sus socios comerciales, incluidos sus proveedores y contratistas, apliquen principios de conducta empresarial responsable conformes con las Directrices, debiendo implementar el proceso de debida diligencia sobre la actuación de sus proveedores u otras entidades involucradas en la cadena de suministro, lo cual puede lograrse a través de acuerdos o códigos de conducta.

Así también la ISO 26.000 sugiere que las empresas intenten influir en los proveedores u organizaciones que formen parte de su cadena de valor a fin que adopten un comportamiento socialmente responsable, favoreciendo por ejemplo, a aquellos proveedores que sigan principios de responsabilidad social.

Es importante establecer que frente a los consumidores, la empresa es responsable del comportamiento de todos aquellos involucrados en el proceso productivo. *“Se estima que aproximadamente de un 40 a un 60% de los ingresos de un manufacturero o un distribuidor proviene del material comprado, y más de la mitad de las quejas de los consumidores y de los problemas de calidad provienen directamente de estos productos.”*¹¹¹ La empresa debe pues, poder garantizar la calidad del producto que transmite al consumidor final, aun cuando no esté involucrada en la fabricación del mismo.

¹¹¹ Strandberg, Lena. La responsabilidad social corporativa en la cadena de valor. Cuadernos de la Cátedra “la Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo. Número 6. IESE Business School. Universidad de Navarra. Abril de 2010. Página 8.

A modo de ejemplo, la empresa “Nike” en los años noventa, fue señalada debido a que las fábricas que subcontractaba para la manufactura de sus productos en países como Bangladesh, Indonesia, Camboya, Pakistán, China, y Vietnam fueron expuestas por contar con malas condiciones laborales, trabajo infantil y numerosas violaciones a los derechos humanos. En un inicio Nike negó la responsabilidad sobre las malas prácticas en las fábricas ubicadas en dichos países, aduciendo que no eran sus empleados, lo cual le conllevó una mala reputación y denuncias por parte de numerosas organizaciones. Esto motivó la creación de un código de conducta que exigía a sus proveedores cumplir con estándares en materia laboral, ambiental y de salud y estableció los 18 años como la edad mínima para trabajar en las fábricas. Así también, como indica la Fundación Pro Humana de Chile¹¹², Nike fue una de las primeras cuatro compañías que se unió al programa World Wildlife Fund’s Climate Savers, una iniciativa para reducir las emisiones de gas, y tiene más de 30 empleados dedicados exclusivamente a asegurar que los trabajadores de las 750 fábricas alrededor del mundo tengan, buenos salarios, seguridad un trabajo justo y un buen ambiente laboral. En 2001 lanzó una “Lista de Sustancias Restringidas”, que enumera todos los compuestos químicos prohibidos en la utilización de cualquier producto Nike terminado, incluso cuenta con la página de internet <http://www.nikeresponsibility.com/> en la que se puede monitorear los compromisos que tiene la compañía.

Un ejemplo positivo respecto a la debida diligencia con proveedores es la empresa “Nokia”, en lo que respecta al principio precautorio en materia ambiental. Esta empresa ha emitido una lista de sustancias prohibidas, la “*Nokia Substance List*” y requiere a los proveedores que posean un registro de las materias primas que utilizan en sus productos y que las mismas cumplan con los estándares establecidos en el listado. La empresa de auditoría KPMG¹¹³ estableció que Nokia aumentó su reputación e incrementó su valor de marca cuando lanzó iniciativas como la anterior, incluyendo

¹¹² Prohumana Chile. http://prohumana.cl/index.php?option=com_content&task=view&id=1657&Itemid=90 Consultada el 9 de julio de 2014.

¹¹³ Schneider, Heloísa. La evolución de la RSE: Del imperativo moral a las métricas económicas. KPMG International Cooperative. <https://www.kpmg.com/CL/es/IssuesAndInsights/edition/kpmgway/0506/trend/2.html>. Junio 2011.

acciones en la reducción del uso de energía en su recarga. Así también, *“Nokia realiza evaluaciones in situ y mide los resultados en cuatro áreas: consumo de energía, emisiones de gases de efecto invernadero, consumo de agua y generación de residuos. En 2008, el 82% de los proveedores tenían objetivos de reducción en cada área y también una función para monitorizarlos.”*¹¹⁴

El Principio 2 del Pacto Global de Naciones Unidas establece que las empresas deben asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos, lo cual va de la mano con la debida diligencia con la que deben actuar. Es pues deber de una empresa socialmente responsable evitar ser cómplice por acción u omisión en la vulneración de derechos humanos a través de la contratación de proveedores que irrespetan los derechos fundamentales, debiendo fomentar y exigir políticas que protejan contra los abusos a los derechos de las personas.

3.7 Responsabilidad Social Empresarial como herramienta de protección de los Derechos Humanos de la comunidad

Dentro de las normativas en materia de responsabilidad social, existe un enfoque de proteger a las comunidades locales en dónde la Empresa se desenvuelve. Es importante pues, que las empresas adopten dentro de sus políticas, medidas que promuevan el desarrollo comunitario, así como la protección del ambiente y la cultura que les rodea.

La comunidad tiene el derecho de gozar los beneficios de la explotación de los recursos que les pertenecen.

¹¹⁴ Strandberg, Lena. Op. Cit. Página 16.

3.7.1. Derecho al desarrollo

Tal y como indica Ricardo Isea Silva, *“El desarrollo sostenible solo es posible si los individuos pueden ejercer ciertos derechos y libertades básicas, a la vez que las libertades individuales solo pueden realizarse si existen unas condiciones sociales adecuadas, como las que brinda el desarrollo sostenible”*.¹¹⁵ Las empresas tienen potencial para generar desarrollo, asegurando la igualdad de oportunidades derechos.

A través de políticas de responsabilidad social empresarial, las empresas tienen en cuenta sus impactos económicos, sociales y ambientales dentro de sus operaciones, maximizando los beneficios y minimizando los inconvenientes, superando los requisitos mínimos establecidos en la legislación, para hacer frente tanto a sus propios intereses competitivos como a los intereses de la sociedad en general.

La responsabilidad social empresarial tiene potencial de ser herramienta para promover el desarrollo en las comunidades locales, a través de producción de empleo, programas de educación e infraestructura, con el fin de aumentar al máximo las posibilidades de dichas comunidades, y contribuir a la evolución de la sociedad en su conjunto. Para este fin, muchas empresas están participando en distintas iniciativas que promueven el desarrollo de la comunidad local e incluso en "alianzas público-privadas" con las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales para promover este derecho.

Las empresas debieran incluir dentro de sus políticas de responsabilidad social empresarial, más que actividades filantrópicas, inversión social que promueva la producción de bienes y servicios asequibles, creación de empleos que conlleven una vida digna, fomentar negocios con empresarios locales, la creación de infraestructura física e institucional, prácticas que generan un impacto positivo en la sociedad.

¹¹⁵ Isea Silva, Ricardo. Op. Cit. Página 12.

Si bien, no es tarea de la empresa crear las condiciones para que una comunidad alcance el derecho al desarrollo, o sus derechos económicos, sociales y culturales, coadyuva a su goce y disfrute, e inclusive a erradicar la pobreza extrema. Tal y como indica el profesor Antonio Argandoña¹¹⁶, la contribución al desarrollo de las empresas utilizando sus políticas de RSE debe ir más allá de una simple visión “paternalista” sin tener en cuenta mecanismos de generación de ingresos a mediano y largo plazo que generen desarrollo, pues las empresas que actúan responsablemente en el desarrollo de las comunidades son aquellas que dejan de ser actores pasivos para ser actores activos y comprometidos que creen valores compartidos.

El Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre el Derecho al Desarrollo¹¹⁷ estableció en su informe acerca de su 15º período de sesiones, que todo ser humano y todos los pueblos tienen derecho a un proceso de desarrollo en el que puedan hacerse efectivos todos los derechos humanos y que la responsabilidad de ese desarrollo debía ampliarse para incluir a actores del sector privado, en particular a las grandes empresas y las empresas transnacionales. Así también indicó el deber de los Estados de velar por establecer estrictos mecanismos de rendición de cuentas, y exigibilidad de responsabilidades a las entidades del sector privado, y sobre el todo el deber de debida diligencia y demás lineamientos establecidos en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

3.7.2 Derecho a un ambiente sano

Toda actividad que el ser humano realiza tiene un impacto en el ambiente, sin embargo deben adoptarse medidas que tiendan a mitigar dichos impactos. El buen uso de

¹¹⁶ Argandoña, Antonio. La Responsabilidad Social y la Contribución al Desarrollo. Cátedra “la Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo. Número 17. IESE Business School, Universidad de Navarra. Diciembre de 2012. Página 21.

¹¹⁷ Asamblea General de las Naciones Unidas. Informe del Grupo de Trabajo sobre el Derecho al Desarrollo acerca de su 15º período de sesiones (Ginebra, 12 a 16 de mayo de 2014). A/HRC/27/45. 7 de julio de 2014.

políticas ambientales como directrices de la responsabilidad social empresarial conlleva prevenir potenciales impactos irreversibles en el medio ambiente.

Navanethem Pillay, durante su desempeño como Alta Comisionada de los Derechos Humanos¹¹⁸ señaló que las empresas, a veces intencionalmente y más frecuentemente por inadvertencia, pueden también desarrollar actividades que tienden a impedir la realización de los derechos humanos directa e indirectamente. De aquí la importancia de considerar como parte fundamental en cualquier regulación sobre recursos naturales y medio ambiente, disposiciones relacionadas con las obligaciones de las empresas privadas frente a los derechos humanos.

Los aspectos ambientales de la actividad empresarial pueden afectar a una serie de derechos humanos, incluyendo el derecho a la vida, a la salud, al agua potable, al desarrollo, entre otros, por lo que deviene de suma importancia que la actividad empresarial, como principio, no perjudique estos derechos fundamentales.

Las líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico para Empresas Multinacionales¹¹⁹ establecen que en materia ambiental las empresas deben cumplir con las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas del país en el que se encuentran, procurando que sus actividades contribuyan al desarrollo sostenible a través de un sistema de gestión medioambiental adecuado. Se hace referencia al deber de las empresas de evaluar y tener en cuenta, a la hora de tomar las decisiones, los impactos previsibles relacionados con el medio ambiente, la salud y la seguridad asociados a los procedimientos, bienes y servicios de la empresa a lo largo de todo su ciclo de vida con el fin de evitar dichos impactos y de atenuarlos si fueran inevitables. Cuando estas actividades previstas tengan efectos significativos sobre el medio ambiente y la salud o la seguridad y cuando estén sujetas a una

¹¹⁸ Oficina del Alto Comisionado de los Derechos Humanos. Estándares internacionales sobre utilización y explotación de recursos naturales. Annual Labour and Social Policy Review: The corporate responsibility to respect: A human rights milestone by Navanethem Pillay.

¹¹⁹ *Ibid.* Capítulo VI. Medio Ambiente.

decisión de una autoridad competente, las empresas deberán realizar una adecuada evaluación de impacto medioambiental.

La iniciativa Pacto Mundial de Naciones Unidas contiene en sus principios 7 al 9, lineamientos importantes a ser considerados por las empresas:

a) las empresas deben mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente, esto con el fin de prevenir daños irreversibles en el ambiente;

b) las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental, en consonancia a lo establecido en el capítulo 30 del “Programa 21” adoptado en la Cumbre de la Tierra en Rio de Janeiro, en el cual se declara que las empresas pueden desempeñar una función importante en reducir las consecuencias negativas en la utilización de los recursos y como las empresas deberían garantizar una gestión responsable y ética de los productos y procesos desde el punto de vista de la sanidad, la seguridad y el medio ambiente, orientados por códigos, reglamentos e iniciativas pertinentes, fomentando la apertura y el diálogo con los empleados y el público; y,

c) las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Dentro de los estándares de desempeño de sostenibilidad social y ambiental de la Corporación Financiera Internacional, la norma 3 sobre la eficiencia del uso de los recursos y prevención de la contaminación tiene como objetivo evitar o minimizar los impactos adversos sobre la salud humana y el medio ambiente evitando o minimizando la contaminación generada por las actividades del proyecto, promover un uso más sostenible de los recursos, y la reducción de emisiones de gases con efecto invernadero. Asimismo, la norma de Desempeño 6 reconoce la protección y la conservación de la biodiversidad, y establece que el manejo sostenible de los recursos naturales vivos es fundamental para el desarrollo sostenible.

3.7.3. Protección a los pueblos indígenas

Muchas veces la responsabilidad social empresarial se ejercita desde una perspectiva vertical, como una relación de poder de las empresas frente a las comunidades, considerando que algunas empresas establecen sus fábricas en territorios de pueblos indígenas, es importante que se promuevan espacios de convergencia entre ambos intereses, con el fin que ambas partes sean beneficiadas.

En el 2006, Naciones Unidas elaboró una evaluación sobre empresas y derechos humanos, mostrando que los conflictos más agudos se refieren a reclamos por infracciones de industrias extractivas, las cuales incluyen: *“actos cometidos por fuerzas de seguridad públicas y privadas que protegen los bienes de la empresa, corrupción a gran escala, violaciones de los derechos de los trabajadores, y una gama de abusos en relación con las comunidades locales, especialmente las poblaciones indígenas¹²⁰.”* Así también, se mencionan conflictos relacionados al uso de agua, la tierra y daños al ambiente.

Los pueblos indígenas son frecuentemente los más afectados por las actividades de las empresas en los países en desarrollo, esto es en parte porque las tierras que reclaman como ancestrales no poseen un título de propiedad o porque su derecho de participar en las decisiones que les afectan no es tomado en cuenta, procediéndose a otorgar licencias de explotación de los recursos naturales en las tierras que ocupan, a veces llevando a la pérdida de medios de vida, los desalojos forzosos y la destrucción de los sitios sagrados. De esta forma lo ha expuesto el Relator Especial sobre los derechos de los pueblos indígenas del período dos mil ocho al dos mil catorce, James Anaya¹²¹, al indicar que la falta de un reconocimiento explícito de los derechos de los pueblos indígenas no puede ser una excusa para que las empresas apliquen los

¹²⁰ González Posso, Camilo. La responsabilidad empresarial y los derechos humanos. Konrad Adenauer Stiftung. Octubre 2009. Página 18.

¹²¹ Anaya, James. Informe del Relator Especial sobre los derechos de los pueblos indígenas, 10 de agosto de 2011, A/66/288, párrs. 92 – 102.

estándares internacionales mínimos debiendo dentro de un marco de diligencia debida, identificar de antemano la existencia de pueblos indígenas potencialmente afectados por sus futuras actividades y establecer en qué medida podrían verse afectados por dichas actividades, y que *“las empresas deben comprender que, independientemente de cuáles sean los derechos que puedan corresponder a las comunidades indígenas sobre sus tierras o recursos conforme a las normas nacionales, estos pueblos han mantenido, y siguen manteniendo, su conexión con sus territorios tradicionales. Además, esta conexión de carácter colectivo, y va más allá, por tanto, de los derechos individuales de los miembros de estos grupos.”*¹²², debiendo establecerse garantías especiales de compensación como consecuencia del traslado de pueblos y comunidades indígenas de sus tierras.

Su vulnerabilidad también radica en que a nivel internacional no poseen un convenio vinculante que garantice su derecho, encontrándose únicamente el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, en el que se protege específicamente al derecho a la consulta previa, libre e informada. Si bien es cierto es obligación del Estado velar por el cumplimiento de este derecho, la mayoría de veces, las influencias y presiones de las empresas privadas, hacen que el Estado otorgue concesiones y autorizaciones, en contra del requisito de las consultas indicadas, por lo que las empresas del sector privado deberían abstenerse de interferir con el cumplimiento de las obligaciones que imponen al Estado los convenios internacionales que éste suscribió.

El Relator Especial sobre los derechos de los pueblos indígenas, James Anaya (2008-2014) también indicó en su informe que *“El principio de diligencia debida exige también que las empresas reconozcan el deber de los Estados de celebrar consultas con los pueblos indígenas (y, en algunos casos, de obtener su consentimiento), antes de la adopción de medidas que puedan afectarles directamente, y en particular en*

¹²² Loc. Cit.

relación con los proyectos que afecten a sus territorios tradicionales. Las empresas no deberían aspirar a reemplazar a los gobiernos en aquellas situaciones en los que las normas internacionales exijan su responsabilidad directa a la hora de realizar dichas consultas y, por el contrario, deberían promover la plena asunción por parte de los gobiernos de dicha responsabilidad. Por otra parte, las empresas no estarían ejerciendo la diligencia debida en relación con los derechos humanos si convinieran en seguir adelante con proyectos específicos respecto de los cuales el Estado no ha celebrado las consultas pertinentes con los pueblos indígenas.” Por lo tanto, las empresas a cargo de proyectos que afecten las formas de vida y medios de subsistencia de pueblos indígenas, debieran respetar el derecho de consulta para obtener su consentimiento previo, libre e informado.

Dentro de los estándares de desempeño de sostenibilidad social y ambiental de la Corporación Financiera Internacional, se incluye la norma número 7 relativa a Pueblos Indígenas. Con respecto a este punto se establece que en muchos casos, su situación económica, social y jurídica limita su capacidad de defender sus derechos e intereses en materia de tierras y recursos naturales y culturales, y puede restringir su capacidad de participar en el desarrollo y disfrutar de sus beneficios, por lo que se señala que los proyectos del sector privado pueden crear oportunidades para que los Pueblos Indígenas participen y se beneficien de las actividades vinculadas con dichos proyectos, ayudándolos a concretar sus aspiraciones de desarrollo económico y social.

Capítulo 4

Presentación, análisis y discusión de resultados

Tal y como se ha expuesto en los capítulos anteriores, todos los seres humanos tienen derechos que les son inherentes por el simple hecho de ser personas, y el deber de respetarlos y protegerlos corresponde esencialmente a los Estados, quienes deben velar porque sus funcionarios, agentes e individuos, incluyendo las empresas, los respeten. Sin embargo, los Estados no siempre tienen el control de los abusos que ocurren por parte de las organizaciones empresariales, por lo cual es necesario promover que las empresas adopten un rol proactivo y a través de sus políticas, compromisos y códigos de conducta, protejan derechos humanos.

Existen normas internacionales en materia de derechos humanos ratificadas por los Estados que deben ser utilizadas como parámetros mínimos de cumplimiento, las cuales han sido adoptadas en iniciativas voluntarias de responsabilidad social empresarial, con lo cual se crean herramientas que permiten que en las esferas más privadas, en donde a veces el actuar estatal es débil, se protejan derechos humanos y se superen los mínimos que las leyes establecen, ya sea por beneficiarles económicamente o por imagen, al aplicar estas iniciativas se promueve una vida digna de los trabajadores, prevención de daños ambientales y desarrollo de las comunidades.

En el presente capítulo se presentarán las formas en que las diferentes iniciativas en materia de responsabilidad social empresarial funcionan como herramienta de protección de los derechos humanos con respecto a instrumentos internacionales de derechos humanos.

En el ANEXO A del presente trabajo se muestra cómo normas que protegen a los trabajadores, a las comunidades afectadas y al ambiente recogidas en distintos instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, se ven incluidas y

superadas en las normas y directrices que a nivel mundial han surgido en materia de responsabilidad social empresarial.

Existen numerosos ámbitos promovidos mediante las iniciativas voluntarias de responsabilidad social empresarial, sin embargo en el ANEXO A se procedió a hacer un listado de los derechos que más resaltan y se repiten a lo largo de los convenios y tratados en materia de derechos humanos, así como en las directrices de responsabilidad social empresarial, con el fin de comparar y contrastar cómo los derechos humanos son resguardados a través de dichas normas voluntarias, complementado así con su promoción y aplicación, el respeto por los derechos humanos.

Con relación a la libertad de trabajo, la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 23 establece que toda persona tiene derecho a la libre elección de su trabajo. De la misma forma el Pacto Internacional de Derechos Económicos, sociales y culturales establece en el artículo 6, numeral 1 el reconocimiento del derecho de toda persona a trabajar mediante un trabajo libremente escogido o aceptado. En el mismo sentido se protege este derecho en el “Protocolo de San Salvador”, añadiendo, además, el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas. De forma especial el artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer establece el derecho de las mujeres a elegir libremente profesión y empleo y el artículo 27 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad establece que Los Estados deben salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad. En materia de responsabilidad social empresarial, la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT en su párrafo 13 protege esta libertad a elegir el empleo.

Relacionado con el derecho anterior se encuentra la prohibición de trabajo forzoso, cuya erradicación es promovida en forma reiterada en las normas de responsabilidad

social empresarial. El artículo 4 de la Declaración de derechos humanos hace relación en forma general a que nadie estará sometido a esclavitud ni servidumbre, ampliando este concepto el artículo 8, numeral 3 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, al establecer que nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio, en el mismo sentido se protege este derecho en el artículo 6 de la Convención Americana sobre derechos humanos. En el marco de la Organización Internacional del Trabajo, existen dos convenios que protegen contra el trabajo forzoso: a) El Convenio 29 sobre el trabajo forzoso, en el que se define como *“todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”* y se establece que no debe imponerse el trabajo forzoso en provecho de particulares o compañías, así como tampoco deben otorgarse concesiones a compañías o personas jurídicas privadas que impliquen cualquier forma de trabajo forzoso, y b) El Convenio 105 sobre la abolición del Trabajo Forzoso, en el cual los Estados Miembros se comprometen suprimir y no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso y obligatorio. En la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT se establece en el apartado sobre empleo, el compromiso de las empresas (tanto nacionales como multinacionales) de adoptar medidas inmediatas y eficaces desde su ámbito de competencia, para lograr la prohibición y eliminación del trabajo forzoso u obligatorio en sus operaciones. Asimismo, en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo se recuerda que a todos los Miembros, que aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, los principios relativos a los derechos fundamentales, entre los cuales se encuentra la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. La iniciativa “Pacto Mundial” de las Naciones Unidas en su principio 4 establece que *“las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”*, debido a que esta práctica constituye una violación a los derechos humanos y debilita el desarrollo de la sociedad, contemplando como trabajo forzoso la esclavitud, el trabajo infantil, la trata de personas, el acoso

físico, sexual o psicológico a cambio de mantener a alguien en el trabajo, entre otras. Las Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos, así como la Norma ISO 26.000-2010 sobre responsabilidad empresarial, establecen la prohibición de trabajo forzoso. Así también en los estándares de desempeño de sostenibilidad social y ambiental de la Corporación Financiera Internacional, incluyen en la norma 2 disposiciones sobre la prevención del trabajo forzoso.

Otro derecho que debe ser respetado por las empresas es el de Igualdad de trato y no discriminación, tanto en oportunidades como en salario. Este derecho está protegido en forma general a nivel internacional con base al derecho de igualdad, y en forma específica en varios convenios, de la misma forma, se encuentra contemplado en todas las normas y directrices en materia de responsabilidad social empresarial. En la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, se establece el derecho a elegir un trabajo en condiciones equitativas, así como el derecho a igual salario por trabajo igual sin discriminación alguna. En el artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer los Estados parte asumen la obligación de adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos en la selección, remuneración y prestaciones. Por su parte, el artículo 27 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad prohíbe también la discriminación por motivos de discapacidad en todas las cuestiones relativas al empleo. La Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, establece el derecho de las personas indígenas a no ser sometidas a condiciones discriminatorias de trabajo y, entre otras cosas, de empleo o salario. Así también en el sistema interamericano, dicha disposición se encuentra recogida en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales. En el marco de la Organización Internacional del Trabajo, el Convenio 100 sobre

igualdad de remuneración establece la igualdad que debe existir en la remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, así también se encuentra el Convenio 111 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, en el cual se establece que no debe hacerse ninguna distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, etc. Con el fin de alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación. En la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT, se encuentra un apartado sobre igualdad de oportunidades y de trato en la que se alienta a promover la igualdad de trato, estableciendo que las empresas deberían hacer lo necesario para que las calificaciones profesionales y experiencia sean la base de la contratación. También se incluye lo relativo a igualdad de condiciones laborales ofrecidas dentro de las empresas multinacionales sin importar el país en el que operen. Con respecto a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo establece la eliminación de la discriminación en materia de empleo y desocupación tanto en la contratación, como en las condiciones de trabajo y la remuneración. En el marco de la iniciativa del “Pacto Mundial” de las Naciones Unidas, el principio 6 establece que las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la desocupación, y se fomenta erradicar prácticas discriminatorias en materia de contratación, condiciones de trabajo, ascensos, incluyendo la protección a la maternidad y la no discriminación a personas con discapacidad y con VIH. En las Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos, la literal B abarca lo relativo al Derecho a la igualdad de oportunidades y a un trato no discriminatorio, en el cual se establece que las empresas garantizarán este derecho y evitarán la discriminación por condición social, origen social, pertenencia a un pueblo indígena y por una discapacidad. La Norma ISO 26.000-2010 sobre responsabilidad empresarial y los Estándares de desempeño de sostenibilidad social y ambiental de la Corporación Financiera Internacional también incluyen dentro de sus disposiciones el fomento de la igualdad y erradicación de prácticas discriminatorias.

El derecho a una remuneración justa se encuentra ligado al derecho de una vida digna para los trabajadores, no obstante, este derecho no se encuentra tan desarrollado dentro de las directrices en materia de responsabilidad social empresarial. Tanto la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el artículo 23, numeral 3, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el artículo 7, literal a) y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 7 literal a) establecen que toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure una existencia conforme a la dignidad humana, tanto para el trabajador como para su familia. En el marco de la Organización Internacional del Trabajo, el Convenio 95, relativo a la protección del salario, establece el derecho de los trabajadores a percibir un salario en moneda del curso legal y la prohibición de limitarse los descuentos o embargos, así también el convenio 131 relativo a la fijación de salarios mínimos, prevé esta protección. En la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT se establece que los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo que ofrezcan las empresas multinacionales en todas sus operaciones no deberían ser menos favorables para los trabajadores que los ofrecidos por empleadores comparables en el país anfitrión, y que deben tomarse en cuenta las necesidades de los trabajadores y de sus familias según el nivel general de salarios en el país y el costo de vida. Las normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos indican que la remuneración además de garantizar un nivel de vida adecuado, debe tomar en cuenta las necesidades de los trabajadores para tener condiciones de vida adecuadas y seguir mejorándolas. La Norma ISO 26.000-2010 sobre responsabilidad empresarial establece que una organización debería pagar salarios adecuados a las necesidades de los trabajadores y sus familias tomando en cuenta el costo de la vida, las exigencias de desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de conseguir y mantener un alto nivel de empleo.

El derecho a la promoción y ascensos, se relaciona a la igualdad de oportunidades que debe darse, sin discriminación alguna y sin otros motivos más que la capacidad profesional y experiencia. Este derecho se menciona en algunos instrumentos, sin embargo, no está tan desarrollado. El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establecen ambos en su artículo 7, literal c) el derecho a la igual oportunidad a ser promovidos dentro del trabajo. Tanto la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer como la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad contemplan el derecho de estos grupos vulnerables a la promoción profesional sin discriminación alguna. La Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT advierte este derecho dentro de sus disposiciones.

El derecho a la formación profesional deviene importante para que los trabajadores se capaciten y profesionalicen en el empleo que se desempeñan, con el fin de obtener mejoras salariales y ascensos. En la Declaración Universal de los Derechos Humanos se contempla en forma general el derecho a la educación, indicándose que la instrucción técnica y profesional ha de ser generalizada. En materia de empleo, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 6, numeral 2, establece la orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir el desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva. El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales además establece el derecho a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. La Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT fomentan la creación de programas y políticas en materia de formación profesional y hace referencia a programas especiales en países en vías de desarrollo. Dentro del capítulo 6.4 de la

Norma ISO 26.000-2010 sobre responsabilidad empresarial sobre prácticas laborales se establecen estándares relacionados a proporcionar la capacitación adecuada a los empleados y proporcionar a todos los trabajadores, en todas las etapas de su experiencia laboral, acceso al desarrollo de habilidades, capacitación y aprendizaje profesional y oportunidades para la promoción profesional, de manera equitativa y no discriminatoria.

El derecho al descanso y vacaciones es un derecho humano protegido y reconocido también por las normativas de responsabilidad social empresarial. La Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales contemplan el derecho al descanso, al tiempo libre y a vacaciones periódicas pagadas. En el marco de la Organización Internacional del Trabajo, el convenio 14 y el convenio 106 sobre el descanso semanal protegen el derecho de los trabajadores a un descanso semanal. La Norma ISO 26.000-2010 sobre responsabilidad empresarial, en su capítulo sobre condiciones laborales, contempla lo relativo al descanso semanal y vacaciones remuneradas.

Un fenómeno que afecta a los trabajadores son los despidos arbitrarios por reestructuración o por pérdidas en las empresas, lo cual afecta a las personas en el acceso a oportunidades y vida digna. Esta protección no se encuentra en los instrumentos internacionales de derechos humanos, y es un resguardo más allá del mínimo que se estipula en las directrices de responsabilidad social empresarial. La Organización Internacional del Trabajo emitió la recomendación número 119 en la que indicó que no debería procederse a la terminación de la relación de trabajo a menos que exista una causa justificada. En la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT se contempla, como parte de la seguridad en el empleo, que deberían evitarse los procedimientos de despido arbitrario y que cuando las empresas multinacionales prevean cambios que puedan tener efectos

importantes sobre el empleo, deberían notificar estos cambios con antelación para mitigar los efectos adversos al máximo posible. En las líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales también se establece lo relativo a la notificación con antelación razonable. La Norma ISO 26.000-2010 sobre responsabilidad empresarial contiene también disposiciones que invitan a eliminar prácticas arbitrarias o discriminatorias de despido en caso de que existan. La norma 2 de los estándares de desempeño de sostenibilidad social y ambiental de la Corporación Financiera Internacional indica que antes de ejecutar despidos colectivos debe realizarse un análisis de alternativas viables a los despidos.

Relacionado con los despidos de los trabajadores, se encuentra el derecho a una indemnización. La Declaración Universal de Derechos Humanos, establece en el artículo 23, numeral 1 que toda persona tiene derecho a la protección contra el desempleo. La recomendación 119 de la Organización Internacional del Trabajo contempla este derecho. Así mismo, la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT, establece que debe asegurarse alguna forma de protección de los ingresos de los trabajadores cuyo empleo haya terminado. La Norma 2 sobre trabajo y condiciones laborales de los estándares de desempeño de sostenibilidad social y ambiental de la Corporación Financiera Internacional contempla también este derecho.

El derecho a la seguridad e higiene en el trabajo es otro derecho fundamental que debe ser contemplado dentro de las normas de responsabilidad social empresarial. Tanto el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales como el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, establecen en su artículo 7 que toda persona tiene derecho a la seguridad y la higiene en el trabajo. En el marco de la Organización Internacional del Trabajo, el Convenio número 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo establece la necesidad del control de la aplicación de las leyes y de los reglamentos relativos a la seguridad, la

higiene y el medio ambiente de trabajo, el cual deberá estar asegurado por un sistema de inspección apropiado y suficiente. Así también, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad contemplan el derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables. La Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT contiene dentro de sus lineamientos la recomendación a las empresas de mantener un nivel máximo de seguridad e higiene, poner en conocimiento de los interesados los riesgos especiales y medidas protectoras correspondientes que guarden relación con nuevos productos y procedimientos de fabricación y de cooperar plenamente con las autoridades competentes en materia de seguridad e higiene. Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales también contemplan el deber de las empresas de adoptar medidas adecuadas para garantizar la salud y seguridad en el trabajo. Las Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos establecen el derecho a la seguridad personal y el deber de las empresas de proporcionar un entorno laboral seguro y saludable conforme a las normas internacionales de derechos humanos y en el derecho internacional humanitario. La Norma ISO 26.000-2010 sobre responsabilidad empresarial establece que la salud y seguridad en el trabajo implica promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y prevenir daños en la salud provocados por las condiciones laborales, incluyendo la protección de los trabajadores frente a riesgos para la salud y a la adaptación del ambiente de trabajo y a las necesidades fisiológicas y psicológicas de los trabajadores; dentro del capítulo relativo a la seguridad e higiene incluye una serie de acciones y expectativas con el fin de lograr el goce de este derecho. La Norma 2 de los Estándares de desempeño de sostenibilidad social y ambiental de la Corporación Financiera Internacional contempla que las empresas proporcionen a los trabajadores un entorno laboral seguro y saludable, teniendo en cuenta los riesgos inherentes a las tareas que se desempeñen, debiendo adoptar medidas para evitar accidentes, lesiones y enfermedades que puedan surgir en el curso del trabajo.

El derecho a la seguridad social, es un derecho fundamental no tan desarrollado por las normas de responsabilidad social empresarial.. La Declaración Universal de Derechos Humanos establece en su artículo 22 que toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social. El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social. El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales contempla el derecho a la seguridad social indicando que toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad, y el derecho de los trabajadores a la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto. El artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer establece el derecho de las mujeres a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar. En el marco de la Organización Internacional del Trabajo Convenio, el convenio 102 relativo a la norma mínima de la seguridad social desarrolla lo relativo a este derecho contemplando la asistencia médica, prestaciones monetarias de enfermedad, prestaciones de desempleo, prestaciones de vejez, prestaciones en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional, prestaciones familiares, prestaciones de maternidad, prestaciones de invalidez, y prestaciones de sobrevivencia. En la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT se incluyó recientemente un apartado respecto a este derecho, en el cual se indica que los gobiernos deberían establecer y mantener, según proceda, pisos de protección social como un elemento fundamental de sus sistemas nacionales de seguridad social, y que las empresas podrían complementar los sistemas públicos de seguridad social y ayudar a estimular aún más su desarrollo, mediante sus propios programas patrocinados por los empleadores.

Con respecto a derechos de grupos particulares, el trabajo de menores de edad y prohibición de trabajo infantil, se encuentra ampliamente protegido. El artículo 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que la infancia tiene derecho a cuidados y asistencia especiales. El artículo 24 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos posee en forma general una protección de los niños y adolescentes. El artículo 10 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece que debe protegerse a los niños y adolescentes contra la explotación económica y social, indicando que su empleo en trabajos nocivos para su moral y salud, o en los cuales peligre su vida o se corra el riesgo de perjudicar su desarrollo normal, debe ser sancionado por la ley, debiendo los Estados deben establecer también límites de edad por debajo de los cuales quede prohibido y sancionado por la ley el empleo a sueldo de mano de obra infantil. El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales contiene la prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral, indicando también que en caso del trabajo de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria. La Convención sobre los Derechos del Niño contempla en el artículo 32 el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. En el marco de la Organización Internacional del Trabajo, encontramos 2 convenios: a) El Convenio número 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo en el cual se establece que la edad mínima fijada no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años, excepcionalmente en los países cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, especificar inicialmente una edad mínima de 14 años (este es el caso de Guatemala), y b) El Convenio número 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, en el cual los Estados se comprometen a erradicar esta práctica. La Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas

Multinacionales y la Política Social de la OIT estipula en su párrafo 27 que las empresas deben respetar la edad mínima de admisión al empleo con el fin de garantizar la efectiva abolición del trabajo infantil y que deberían adoptar medidas inmediatas y eficaces dentro de su ámbito de competencia para garantizar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter urgente. La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo establece el compromiso de abolir el trabajo infantil. Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales contemplan que las empresas deben contribuir a la abolición efectiva del trabajo infantil. La Iniciativa "Pacto Mundial" de las Naciones Unidas, en su Principio 5 establece que Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil. Las Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos estipulan que las empresas deben respetar los derechos de los niños a ser protegidos de la explotación económica. La Norma ISO 26.000-2010 sobre responsabilidad empresarial indica que las organizaciones no deberían implicarse en el uso del trabajo infantil o beneficiarse del mismo y en caso de emplear niños en sus operaciones o en su esfera de influencia, debería asegurarse que los niños sean retirados del trabajo, y proporcionárseles alternativas adecuadas, particularmente de educación. Los Estándares de desempeño de sostenibilidad social y ambiental de la Corporación Financiera Internacional en su norma 2 contemplan que las empresas cliente no deben emplear niños en ninguna forma que constituya una explotación económica, que pueda ser peligrosa, que interfiera con la educación del niño o que sea nociva para la salud del niño o su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

Así también, se encuentra la protección de la maternidad, atendiendo a lo que establece el preámbulo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer *"el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación"*. El artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer hace un llamado especial a que se adopten medidas adecuadas para prohibir el despido por motivo de embarazo o licencia de

maternidad, implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales, alentar servicios sociales de apoyo para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y prestar protección especial a la mujer durante el embarazo. No obstante esto, su protección se encuentra contenida dentro de disposiciones de seguridad social, y no se encuentra lo suficientemente desarrollada en materia de responsabilidad social empresarial. La Declaración Universal de Derechos Humanos, en su artículo 25 establece que la maternidad tiene derecho a cuidados y asistencia especiales. El artículo 10 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece que debe concederse especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto, debiendo concedérseles a las madres licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas. En el marco de la Organización Internacional del Trabajo, encontramos el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad en el que se regula lo relativo a su derecho a prestaciones y protección de su empleo. La Norma ISO 26.000-2010 sobre responsabilidad empresarial contempla dentro de sus disposiciones la protección a la maternidad en forma general.

En materia de derechos colectivos, se alude el derecho a la libertad de asociación y libertad sindical. La Declaración Universal de Derechos Humanos establece en su artículo 23 que toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. Tanto el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en su artículo 22 como el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 8, contemplan el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, sin que pueda imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática. El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales también contempla este derecho en su artículo 8. Este derecho incluye el de constituir federaciones y confederaciones. El artículo 27 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad establece el deber de asegurar a las

personas con discapacidad sus derechos sindicales. En el marco de la Organización Internacional del Trabajo, el Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación protege este derecho así como el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. La Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT en su capítulo sobre relaciones laborales establece que los trabajadores tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes. La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo establece como principio fundamental la Libertad de asociación y la libertad sindical. En las líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales se contempla el deber de las empresas de respetar el derecho de sus trabajadores a ser representados por sindicatos u otros representantes, así también se incluye la prohibición de amenazar a los representantes de los trabajadores cuando ejerciten su derecho a organizarse. El Principio 3 de la Iniciativa “Pacto Mundial” de las Naciones Unidas establece que las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, lo cual incluye la no interferencia de los empleadores en la decisión de un empleado de asociarse, o discriminar en contra del empleado o su representante. Las Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos hacen un reconocimiento general de este derecho. La Norma ISO 26.000-2010 sobre responsabilidad empresarial además de reconocer la libertad sindical, indica que los sindicatos, tienen un rol importante en el diálogo social, sobre la base del reconocimiento de que empleadores y trabajadores tienen intereses, tanto en conflicto, como en común.

Un derecho íntimamente relacionado al derecho de asociación y libertad sindical, es el derecho a la negociación colectiva. El Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva establece el derecho al uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo y el Convenio 154 sobre la negociación colectiva establece el derecho a negociar entre un

grupo de trabajadores y un empleador con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo, o regular las relaciones entre empleadores y trabajadores. La Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT contempla el derecho de negociación colectiva a través del uso de procedimientos de negociación voluntaria de buena fe, así como la prestación de asistencia en la conclusión de convenios colectivos eficaces. La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, estipula también la negociación colectiva como derecho fundamental. Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales establecen como deber de las empresas el proporcionar a los representantes de los trabajadores los medios necesarios para la consecución de convenios colectivos eficaces y aportar la información necesaria para alcanzar negociaciones constructivas. El Principio 3 de la Iniciativa “Pacto Mundial” de las Naciones Unidas establece que las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva recalcando la importancia del principio de “buena fe” que debe primar en las negociaciones. Las Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos y la Norma ISO 26.000-2010 sobre responsabilidad empresarial también hacen reconocimiento del derecho a la negociación colectiva.

Con respeto a la dimensión externa de la responsabilidad social empresarial, muchos de los convenios o tratados que protegen derechos humanos se encuentran regulados en forma específica y no en la Carta Internacional de Derechos Humanos.

Existen disposiciones en materia de responsabilidad social empresarial que protegen de forma específica todo aquello que se encuentra dentro del ámbito de influencia del quehacer de las empresas, empezando por la protección al derecho de un ambiente sano. El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el artículo 12 reconoce el derecho al mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente, en forma general. El Protocolo Adicional

a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales protege de forma específica en su artículo 11 el derecho de toda persona a vivir en un medio ambiente sano y la obligación del Estado de promover la protección, preservación y mejoramiento del medio ambiente. A nivel universal existen una serie de declaraciones y convenios que tratan sobre el tema ambiental con el fin de prevenir y remediar los impactos que realizan las actividades humanas, por ejemplo el Convenio de Estocolmo sobre Contaminantes Orgánicos Persistentes, la Convención Relativa a los Humedales de Importancia Internacional (RAMSAR), el Convenio de Viena para la Protección de la Capa de Ozono, la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, Protocolo de Kyoto, Acuerdo de París, etc. En el marco de la Organización Internacional del Trabajo, el convenio 148 sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo promueve la adopción de medidas en el lugar de trabajo para prevenir y limitar los riesgos profesionales debidos a la contaminación y para proteger a los trabajadores contra tales riesgos. Con relación a iniciativas en materia de responsabilidad social empresarial, las líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales prevén un capítulo completo relacionado con el medio ambiente, señalando que es deber de la empresa establecer y mantener un sistema de gestión medioambiental, evaluar y tener en cuenta en la toma de decisiones los impactos previsibles al medio ambiente y mantener planes destinados a prevenir, atenuar y controlar los daños graves al ambiente, entre otras disposiciones. El Pacto Mundial de Naciones Unidas establece en sus principios del 7 al 9 lo relativo a la protección al medio ambiente, indicando que debe mantenerse un enfoque preventivo, fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental el deber de las empresas de favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente. Las Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos señalan que las empresas poseen obligaciones en materia de protección del medio ambiente, debiendo cumplir con la ley y realizar actividades que contribuyan al desarrollo sostenible. La Norma ISO 26.000-2010 sobre

responsabilidad empresarial contiene estándares de protección al ambiente, señalando como aspectos claves la protección y restauración de los ecosistemas, la biodiversidad, el uso de la tierra y los recursos naturales de manera sostenible, así como el fomento de un desarrollo urbano y rural ambientalmente sólido. Los Estándares de desempeño de sostenibilidad social y ambiental de la Corporación Financiera Internacional contienen una amplia protección en materia ambiental, la Norma de Desempeño 1 destaca la importancia de la gestión del desempeño ambiental y social durante un proyecto, la norma describe lo relativo a la eficiencia en el uso de los recursos y la prevención de la contaminación, de conformidad con tecnologías y prácticas internacionales, y la norma de desempeño 6 reconoce que la protección y la conservación de la biodiversidad y el manejo sostenible de los recursos naturales vivos son fundamentales para el desarrollo sostenible.

Derivado del actuar de las empresas, un derecho que puede verse perjudicado es el derecho a la salud. La Declaración Universal de Derechos Humanos establece en su artículo 25 que Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar. El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece en su artículo 12 el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental. El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales protege de forma específica en el artículo 10 protege el derecho a la salud, entendida como el disfrute del más alto nivel de bienestar físico, mental y social. Este derecho no se encuentra tan desarrollado ni protegido en las normativas en materia de responsabilidad social empresarial, ya que se mencionan como parte de los derechos laborales o de los consumidores. Sin embargo, los Estándares de desempeño de sostenibilidad social y ambiental de la Corporación Financiera Internacional en su norma 4, describe lo relacionado a la salud y seguridad de la comunidad, indicando que debe anticiparse y evitarse los impactos adversos para la salud y la seguridad de las Comunidades Afectadas durante el proyecto y evitar o minimizar los riesgos para las Comunidades Afectadas.

El derecho al desarrollo como derecho humano inalienable a participar en un desarrollo económico, social, cultural y político en el que puedan realizarse plenamente todos los derechos humanos y libertades fundamentales, se encuentra protegido en forma muy general en los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y en el de Derechos Económicos, Sociales y Culturales al establecerse que todos los pueblos tienen el derecho de libre determinación y que en virtud de este derecho establecen libremente su condición política y proveen asimismo a su desarrollo económico, social y cultural. La Declaración sobre el derecho al desarrollo ha hecho reconocimiento de este derecho como un proceso que tiende al mejoramiento constante del bienestar de toda la población y de todos los individuos sobre la base de su participación activa, con el fin de que todos los seres humanos puedan contribuir a ese desarrollo y a disfrutar de él. En el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales solo se menciona en el preámbulo el derecho al desarrollo. Este derecho se encuentra aún en perfeccionamiento habiéndose reconocido en la Declaración del Derecho al desarrollo, sin carácter vinculante. La Norma ISO 26.000-2010 sobre responsabilidad empresarial en su capítulo 6.8 considera que una organización debería basarse en principios sobre participación activa y desarrollo de la comunidad, debiendo considerarse a sí misma como parte de la comunidad, reconocer y respetar los derechos de los miembros de la comunidad. La norma 1 de los estándares de desempeño de sostenibilidad social y ambiental de la Corporación Financiera Internacional sobre la evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales contempla en cierta medida el implementar medidas diferenciadas para que los impactos adversos de un proyecto no impidan las oportunidades del desarrollo.

Un derecho olvidado y de suma importancia es el derecho a la cultura. El artículo 15 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el artículo 14 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconocen el

derecho de toda persona a participar en la vida cultural y gozar de los beneficios del progreso científico y de sus aplicaciones. Encontramos también la Convención sobre la protección del patrimonio mundial, cultural y natural en la que se reconoce que la obligación del Estado identificar, proteger, conservar, rehabilitar y transmitir a las generaciones futuras el patrimonio cultural y natural situado en su territorio. La Norma ISO 26.000-2010 sobre responsabilidad empresarial en su capítulo 6.8 sobre la participación activa y el desarrollo de la comunidad contempla el respeto a los derechos culturales, sociales y políticos de las comunidades, en virtud que la educación y la cultura constituyen la base del desarrollo social y económico y son parte de la identidad de la comunidad. La Norma 8 de los estándares de desempeño de sostenibilidad social y ambiental de la Corporación Financiera Internacional reconoce en forma especial la importancia del patrimonio cultural para las generaciones actuales y futuras.

Otro derecho relacionado con la comunidad y la libre autodeterminación de los pueblos, es el derecho a una consulta libre, previa e informada. La Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas establece el derecho de los pueblos indígenas a participar en la adopción de decisiones que afecten a sus derechos, y el deber de los Estados de celebrar consultas y cooperar de buena fe con los pueblos indígenas para adoptar y aplicar medidas legislativas o administrativas que los afecten, a fin de obtener su consentimiento libre, previo e informado. En el marco de la Organización Internacional del Trabajo se encuentra el Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, en el que se contempla lo relativo al derecho de estos pueblos a ser consultados en los asuntos susceptibles de afectarles directamente. La Norma 7 de los Estándares de desempeño de sostenibilidad social y ambiental de la Corporación Financiera Internacional sobre Pueblos Indígenas promueve el aseguramiento del consentimiento previo, libre e informado de las Comunidades Afectadas de Pueblos Indígenas.

Además del ambiente y las comunidades, otro sector afectado por el actuar de las empresas son los consumidores, a quienes les asiste como personas todos los

derechos inherentes a su naturaleza de personas. Las normas de responsabilidad social empresarial poseen lineamientos especiales sobre protección del consumidor. Las Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos establece en su literal F que las empresas deben actuar en armonía con las prácticas mercantiles, comerciales y publicitarias leales y adoptar las medidas necesarias para garantizar la seguridad y calidad de los bienes y servicios que proporcionen. Las líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales en el capítulo VII, indica que las empresas deben actuar usando prácticas comerciales justas y adoptar medidas razonables que garanticen la seguridad y calidad de sus bienes y servicios. El capítulo 6.7 de la Norma ISO 26.000-2010 sobre responsabilidad empresarial reconoce las prácticas socialmente responsables hacia los consumidores.

Un compromiso importante que asumen las empresas es el de transparencia y lucha contra la corrupción, el cual, si bien no es un derecho humano consagrado como tal, coadyuva al cumplimiento y vigencia de derechos fundamentales. A nivel internacional encontramos como normativa la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción. En materia de responsabilidad social empresarial, las líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales en su capítulo III se anima a las empresas a revelar la información de sus actividades, normas de calidad, entre otras. Así también, el capítulo VI desarrolla lo relativo a la lucha contra la corrupción indicando que las empresas no deben ofrecer, prometer ni solicitar pagos ilícitos para obtener un contrato o ventajas ilegítimas y en el capítulo X se resalta la importancia del pago puntual de deudas fiscales por parte de las empresas. El Principio 10 de la Iniciativa “Pacto Mundial” de las Naciones Unidas señala que las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno. La Norma ISO 26.000-2010 sobre responsabilidad empresarial contempla en su capítulo 6.6 lo relativo a “prácticas justas de operación”, refiriéndose a la conducta ética con la que debe manejarse una empresa frente a terceros y el gobierno, incluyéndose los

ámbitos de anti-corrupción, participación responsable en la esfera pública y competencia justa.

Los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos no contienen disposiciones sobre compromisos de proteger derechos específicos, sino que contienen los principios que establecen el deber de las empresas de respetar los derechos humanos, como mínimo, aquellos establecidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos y en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Así también se establece que se exige a las empresas que eviten que sus actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y a reparar los daños que hubieran provocado.

De lo anteriormente expuesto puede observarse que los derechos humanos se encuentran protegidos y superados en ciertos aspectos por las prácticas de responsabilidad social empresarial que proponen las diferentes normativas y directrices, coadyuvando a su vigencia en ámbitos en los cuales el Estado no siempre ejerce supervisión, y que afectan diariamente a las personas. Lineamientos como la Iniciativa “Pacto Mundial” de las Naciones Unidas, Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos y la Norma ISO 26.000-2010 sobre responsabilidad empresarial contemplan apartados específicos destinados al reconocimiento de los derechos contenidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos y la importancia de su protección.

A pesar de ser la responsabilidad social empresarial eminentemente voluntaria, sus bases se fundan en normas de derechos humanos adoptadas por los Estados, y su promoción y aplicación por parte de particulares constituyen una forma de hacer vigentes estos derechos fundamentales. Para las empresas, el principio de debida diligencia deviene relevante, con el fin de evitar que con su actuación contribuyan a vulnerar derechos humanos. Se espera que todas las empresas obedezcan por lo

menos lo que establece la ley y los tratados internacionales en materia de derechos humanos, sin embargo, a través de una política socialmente responsable se genera un compromiso de cumplir dicho estándar mínimo y de superarlo.

Las empresas tienen un gran potencial para generar desarrollo y empleo, y al crearse estas condiciones sociales adecuadas, los derechos humanos se ven realizados de mejor forma. A través del compromiso público de las empresas de adoptar políticas de responsabilidad social empresarial, se genera la expectativa que adopten actividades que tiendan a asegurar o mitigar la vulneración de los derechos fundamentales, y en caso se interfiera en el goce de los mismos, se adopten medidas correctivas. La anterior tendencia va ligada a su vez a la existencia de una sociedad civil que le exigen a las empresas, transparencia en la rendición de cuentas sobre sus impactos en el entorno en el que desarrollan sus operaciones.

Tal y como se ha expuesto, los Derechos Humanos están estrechamente vinculados con la actividad corporativa y a pesar de existir normas internacionales y nacionales, se ha visto en la responsabilidad social empresarial una estrategia para reforzar los estándares mínimos más allá de las prácticas o legislaciones locales al fomentar el respeto de los Derechos Humanos a través de sus actividades comerciales, promoviendo políticas para todas sus áreas de gestión, desde sus directivos hasta las comunidades en que ejercen impacto, se refuerza el deber del Estado de proteger, respetar y remediar los derechos fundamentales, lo cual favorece los derechos de todas las personas dentro del área de influencia de la actividad corporativa.

CONCLUSIONES

1. La responsabilidad social empresarial es un modo de gestión de las empresas mediante el cual de forma voluntaria, se adoptan una serie de políticas y compromisos con el fin que su actuar frente a sus colaboradores y la sociedad, se lleve a cabo con base a la ley y en forma ética, trayendo consigo impactos positivos en sus empleados, la comunidad local, los consumidores y el ambiente; ofreciendo a través de sus operaciones, transparencia, eficacia y eficiencia productiva, así como desarrollo personal y local de los actores involucrados, generando negocios más rentables y competitivos al contar con la confianza y aprobación social. Esta gestión debe iniciar por desarrollar el potencial de sus colaboradores (dimensión interna), desembocando en la sociedad en la que ejerce su influencia (dimensión externa), pudiendo inclusive incidir en políticas públicas al hacer alianzas público-privadas para ejecutar proyectos conjuntos con los gobiernos locales.
2. A nivel mundial existen desarrollados en diversos instrumentos, directrices y principios en materia de responsabilidad social empresarial, producto del consenso de la comunidad internacional por regular la conducta de las empresas, en virtud de la influencia que ejercen en la sociedad a través de sus distintas actividades. Muchas de estas directrices han sido impulsadas en su mayoría por organismos internacionales (Organización Internacional del Trabajo, Naciones Unidas, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico), en cuyo seno se discute los abusos en contra de los derechos humanos cometidos por empresas. Si bien es cierto, los principios y políticas tienen el carácter de voluntarias, éstas tienen un valor agregado, pues existe un fuerte compromiso de superar los estándares mínimos establecidos en los tratados internacionales y legislación interna de los países en los que operan, proveyendo una especie de marco normativo, que motiva una gestión empresarial en pro de los derechos humanos. Es importante resaltar que aun cuando existan una serie

de iniciativas a nivel mundial sobre Responsabilidad Social Empresarial, que promueven y protegen derechos humanos, superando a veces a las legislaciones de los países, esto no puede servir de pretexto a los Estados para ceder a las empresas su obligación de velar por el cumplimiento de los derechos fundamentales de su población, ni tampoco de crear regulaciones y políticas públicas en materia de justicia social y desarrollo.

3. Tradicionalmente, el deber de proteger y respetar los derechos humanos se le ha atribuido al Estado. Sin embargo, a medida que el proceso de globalización se ha desarrollado, ha crecido la conciencia internacional sobre la importancia del papel de terceros, especialmente las empresas, en la protección de los derechos humanos, pues en la ejecución de sus actividades afectan los derechos de distintos actores (trabajadores, proveedores, consumidores, comunidades, ambiente, y cualquier otra entidad que se relacione con sus operaciones, productos o servicios).
4. Las empresas no suplen el deber del Estado de promover y garantizar los derechos fundamentales de su población, sino que con su actuar coadyuvan a su promoción y al desarrollo de los mismos, teniendo así un impacto positivo en su entorno. La relación Estado-empresa, es uno de los factores que pueden contribuir al desarrollo sostenible, fortalecimiento de la democracia y que puede también explicar la incorporación más fuerte de la responsabilidad social en algunos países.
5. Los derechos fundamentales se encuentran protegidos por normas internacionales y nacionales, los cuales forman parte del marco normativo al cual toda empresa está sujeta. Si bien es cierto, las empresas están obligadas a respetar y proteger como mínimo los derechos preceptuados en dicho marco normativo, mediante la responsabilidad social empresarial, las empresas adquieren el compromiso público de ejecutar sus actividades coherentemente

con los derechos humanos, protegiendo más ampliamente los derechos fundamentales de las personas al fomentar el desarrollo individual y social, debiendo actuar con diligencia debida, evaluando las consecuencias que sus actividades tendrán en la sociedad, apoyando y promoviendo los derechos humanos, debiendo reparar cualquier daño que lesione los mismos. Una verdadera responsabilidad social empresarial con enfoque en derechos humanos, reconoce a la persona humana como el centro de sus actividades, creando políticas que potencien su desarrollo integral y no deja abierta la opción de elegir únicamente aquellos aspectos que le convengan.

6. Una empresa que vulnera derechos humanos se ve afectada en su reputación, se ve mal valorado por los inversores, trae descontento entre sus empleados y desconfianza en la comunidad. A través de políticas de responsabilidad social empresarial, el goce y disfrute de los derechos humanos se ve potenciado, al existir una cultura de transparencia y desarrollo en ámbitos en los que algunas veces el Estado no logra proteger, siendo en última instancia responsable por su omisión en este deber de protección, al ser cómplice en las vulneraciones a los derechos humanos por parte de las empresas, ya sea por falta de normas adecuadas que eviten trasgresiones o por carecer de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento.

RECOMENDACIONES

1. Promover desde el ámbito estatal, empresarial y sectores de la sociedad civil, la responsabilidad social empresarial con un enfoque de derechos humanos, dando a conocer los beneficios que trae para las empresas, reforzándola con la colaboración de los gobiernos. A través de los esfuerzos de ambos sectores, se puede aumentar el impacto y sostenibilidad de sus programas, dando soluciones más eficientes a problemas sociales.
2. Por parte del Estado, al negociar tratados internacionales y acuerdos de inversión, velar porque las condiciones para inversiones e intercambios comerciales, se promueva la inclusión de políticas de responsabilidad social empresarial como condición para las inversiones y el establecimiento de las empresas, con el fin de potenciar derechos humanos y el desarrollo sostenible, o exigir a las empresas a que se adhieran a determinados principios y herramientas de responsabilidad social empresarial.
3. Fomentar la evaluación de la gestión de las empresas en materia de responsabilidad social empresarial, utilizando instrumentos como los de la Iniciativa del Reporte Global (GRI), y difundir dichos resultados para que los consumidores e inversores los conozcan y puedan emitir juicios de valor respecto a las actividades de las empresas.

REFERENCIAS

BIBLIOGRÁFICAS

1. Amnistía Internacional. Derechos humanos para la dignidad humana: una introducción a los derechos económicos, sociales y culturales. Madrid, España. Editorial Amnistía Internacional, (EDAI). 2005.
2. Argadoña, Antonio; Ricardo Isea Silva. ISO 26000, Una guía para la responsabilidad social de las organizaciones. Cuadernos de la Cátedra “la Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo. No° 11. Universidad de Navarra. Junio 2011.
3. Baltera, Pablo; Estrella Díaz. Responsabilidad Social Empresarial. Alcances y Potencialidades en Materia Laboral. Cuaderno de Investigación N° 25. Santiago de Chile. Dirección Del Trabajo, Departamento de Estudios. Gobierno de Chile, 2005.
4. Cajiga Calderón, Juan Felipe. EL CONCEPTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL. Centro Mexicano para la Filantropía.
5. Devoto, Pablo Andrés. El concepto de Responsabilidad Social Empresaria (RSE) frente al Trabajo Decente. Red Académica para el Diálogo Social. Argentina. Junio 2005.
6. Fundación para el Debido Proceso. Empresas y derechos humanos: una relación compleja. Aportes DPLF. Revista de la Fundación para el Debido Proceso (DPLF). Número 15, Año 4. Perú, septiembre de 2011.

7. Gilli, Juan José. *Ética y Empresa: valores y responsabilidad social en la gestión*. Buenos Aires, Argentina. Granica, 2011.
8. González Posso, Camilo. *La Responsabilidad Empresarial y los Derechos Humanos*. KASPaper N° 5. Colombia. Fundación Konrad Adenauer, 2009.
9. Herrendorf, Daniel Esteban. *Principios de derechos humanos y garantías*. Buenos Aires : EDIAR, 1991.
10. Isea Silva, Ricardo. *Las Empresas y los Derechos Humanos*. Cuadernos de la Cátedra “la Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo N° 12. Navarra. IESE Business School, Universidad de Navarra, 2011.
11. Kiss, Alexandre; Dinah Shelton, *International environmental law*. Nueva York. Transnational publishers, 2004.
12. Méndez Picazo, María Teresa. *Ética y Responsabilidad Social Corporativa*. *Revistas de Información Económica*. Gobierno de España. *Ética y Economía*. Junio 2005. N.º 823
13. Novak Talavera, Fabían. *La “Guía de Principios sobre Responsabilidad Social de las Empresas” elaborada por el Comité Jurídico Interamericano de la OEA*. *Revista de la Facultad de Derecho*. Pontificia Universidad Católica del Perú. 2014. N.º 73
14. Peces Barba, Gregorio. *LOS DERECHOS FUNDAMENTALES*. Madrid 1980, 3ª edición.

15. Prandi Chevalier, María. La gestión de los derechos humanos en la empresa. Revista de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada. Volumen 146. Julio-Septiembre 2007. Madrid. Gráficas Arias Montano, S.A. 2007.
16. Strandberg, Lena. La responsabilidad social corporativa en la cadena de valor. Cuadernos de la Cátedra "la Caixa" de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo. Número 6. IESE Business School. Universidad de Navarra. Abril de 2010.
17. Vargas Niello, José. Responsabilidad Social Empresarial (RSE) desde la perspectiva de los consumidores. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Santiago de Chile. Naciones Unidas. Diciembre de 2006.
18. Vives, Antonio y Estrella Peinado-Vara, compiladores. La responsabilidad social de la empresa en América Latina. Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN), Banco Interamericano de Desarrollo, mayo 2011
19. Wörsdörfer, Manuel. Research Handbook on Transnational Corporations. The Equator Principles and the 'Business and Human Rights Debate': Hype or Hope? Edward Elgar Publishing. Massachusetts, Estados Unidos. 2016.

NORMATIVAS

1. Constitución Política de la República de Guatemala
2. Código de Comercio (Decreto 2-70 del Congreso de la República de Guatemala)
3. Declaración Universal de los Derechos Humanos
4. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
5. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
6. Convención Americana sobre Derechos Humanos

7. Convenio sobre el trabajo forzoso de la Organización Internacional del Trabajo. (Convenio 29 de la Organización Internacional del Trabajo)
8. Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación (Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo)
9. Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo)
10. Convenio sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes. (Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo)
11. Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
12. Directrices de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico para Empresas Multinacionales.
13. Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
14. Principios de Ecuador
15. NORMA TÉCNICA GUATEMALTECA. Guía de responsabilidad social. Adoptada Consejo Nacional de Normalización: 2010-11-19. Comisión Guatemalteca de Normas. Ministerio de Economía. COGUANOR NTG/ISO 26000.

ELECTRÓNICAS

1. Acción Ciudadana. ¿Qué es corrupción? <http://www.accionciudadana.org.gt/que-es-corrupcion> Consultada el 7 de abril de 2014.
2. Amnistía Internacional. Las Normas de Derechos Humanos de la ONU para Empresas: Hacia la responsabilidad legal. Amnesty International Publications. Secretariado Internacional. 2004.

- <http://www.amnesty.org/es/library/asset/IOR42/002/2004/es/fa8053f2-d629-11dd-ab95-a13b602c0642/ior420022004es.pdf>. Consultada el 12 de junio de 2013.
3. Asociación Bancaria de Guatemala. Sector Azucarero. Septiembre 2013. <http://www.abg.org.gt/pdfs/septiembre13/SECTOR-2-AZUCAR-SEPTIEMBRE-2013.pdf> Guatemala, 7 de abril de 2014.
 4. Cajiga Calderón , Juan Felipe. EL CONCEPTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL. Centro Mexicano para la Filantropía. http://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf Consultada el 24 de noviembre de 2013.
 5. Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos. Principios Rectores sobre las Empresas y Los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar". Naciones Unidas. Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos. Nueva York y Ginebra. 2011. http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf Consultada el 14 de junio de 2013.
 6. Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos. La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos Naciones Unidas. Oficina del Alto Comisionado de Derechos. Nueva York y Ginebra. Humanos. 2012. http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf Consultada el 12 de junio de 2013.
 7. Centro para la Acción de la Responsabilidad Social Empresarial en Guatemala http://centrarse.org/?page_id=76. Consultada el 25 de noviembre de 2013.

8. Centro para el Derecho Internacional Ambiental (CIEL). CASO 12.471 -- COMUNIDAD SAN MATEO HUANCHOR. PRESENTACIÓN SOBRE EL FONDO. Comisión Interamericana de Derechos Humanos. http://www.ciel.org/Publications/SanMateo/Merits_SanMateo_14July06.pdf
Consultada el 25 de noviembre de 2013.

9. Centro para el Derecho Internacional Ambiental (CIEL) y otros. THE INTERNATIONAL FINANCE CORPORATION'S PERFORMANCE STANDARDS AND THE EQUATOR PRINCIPLES: RESPECTING HUMAN RIGHTS AND REMEDYING VIOLATIONS? <http://resources.oxfam.org.au/filestore/originals/OAus-IFCHumanRights-0808.pdf>
Consultada el 11 de septiembre de 2017.

10. Comisión Interamericana de Derechos Humanos. INFORME SOBRE SEGURIDAD CIUDADANA Y DERECHOS HUMANOS. <http://www.cidh.org/countryrep/seguridad/seguridaddiv.sp.htm>. Consultada el 9 de julio de 2014.

11. Corporación Financiera Internacional. Grupo Banco Mundial. Normas de Desempeño sobre Sostenibilidad Ambiental y Social. http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/55d37e804a5b586a908b9f8969adcc27/PS_Spanish_2012_Full-Documents.pdf?MOD=AJPERES Consultada el 18 de junio de 2013.

12. De la Cuesta González, Marta. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA. Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional. España. 2005.

- <http://www.hegoa.ehu.es/congreso/bilbo/doku/bat/responsabilidadsocialcorporativa.pdf> Consultada el 18 de junio de 2013
13. Diccionario de la Real Academia Española. <http://lema.rae.es> Consultada el 27 de noviembre de 2013.
14. Fundación para el Debido Proceso. Empresas y derechos humanos: una relación compleja. Aportes DPLF. Revista de la Fundación para el Debido Proceso (DPLF). Número 15, Año 4. Perú, septiembre de 2011. http://www.dplf.org/sites/default/files/1317248743_1.pdf Consultada el 21 de junio de 2013.
15. Global Reporting Initiative. <https://www.globalreporting.org/information/about-gri/Pages/default.aspx> Consultada el 13 de septiembre de 2017.
16. Global Reporting Initiative. CONJUNTO CONSOLIDADO DE ESTÁNDARES GRI PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE SOSTENIBILIDAD. <https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards-translations/gri-standards-spanish-translations-download-center/?g=1ba0895a-2e52-4e8c-b4d0-6c88b59cc2c9>. Consultada el 14 de septiembre de 2017.
17. Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresarial. Fundación PROhumana. CHILE. http://www.iarse.org/new_site/downloads/59069_Algunas%20Definiciones%20de%20RSE.pdf. Consultada el 24 de noviembre de 2013.
18. Instituto para la Promoción de la Responsabilidad Social. <http://ipresunis.com/> Consultada el 25 de noviembre de 2013.

19. Instituto Tecnológico Superior de Calkiní en el Estado de Campeche. DERECHOS HUMANOS LABORALES. México. <http://www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r71480.PDF>. Consultada el 27 de noviembre de 2013.
20. Martínez Espín, Pascual. APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE CONSUMIDOR. <http://www.eedc.posgrado.uclm.es/TitulosPropios/UserFiles111%5CRecursos%5CP%C3%BAblico%5CAproximaci%C3%B3n%20al%20concepto%20consumidor.pdf> Consultada el 27 de noviembre de 2013.
21. McGraw-Hill. Unidad 1. El concepto económico de empresa. Estudio del patrimonio. <http://www.mcgraw-hill.es/bcv/guide/capitulo/8448169336.pdf> Consultada el 27 de noviembre de 2013.
22. Ministerio de Economía de Guatemala. NORMA TÉCNICA GUATEMALTECA. Guía de responsabilidad social. Adoptada Consejo Nacional de Normalización: 2010-11-19. Comisión Guatemalteca de Normas. COGUANOR NTG/ISO 26000. <http://centrarse.org/wp-content/uploads/2013/01/COGUANOR-NTG-ISO-26000-2010-11-19.pdf>. Consultada el 12 de junio de 2013.
23. Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. Informe de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre la cuestión del ejercicio, en todos los países, de los derechos económicos, sociales y culturales. Consejo de Derechos Humanos 20º período de sesiones Temas 2 y 3 de la agenda. A/HRC/20/4. 10 de abril de 2012. http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/RegularSession/Session20/A-HRC-20-4_sp.pdf Consultada el 12 de junio de 2013.

24. Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. Informe de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Período de sesiones sustantivo de 2011. Ginebra, 4 a 29 de julio de 2011 Tema 14 g) del programa provisional. 26 de abril de 2011. http://www.ohchr.org/Documents/Issues/ESCR/E_2011_90_es.pdf. Consultada el 24 de junio de 2013.
25. Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. Consejo de Derechos Humanos 20º período de sesiones. Tema 3 de la agenda. A/HRC/20/29. 10 de abril de 2012. http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A-HRC-20-29_sp.pdf Consultada el 14 de junio de 2013.
26. Oficina Internacional del Trabajo. El trabajo infantil en América Latina. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_81_es.pdf Consultada el 27 de marzo de 2014.
27. Organización Internacional del Trabajo. Trabajo forzoso, tráfico humano y esclavitud. <http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang--es/index.htm> Consultada el 27 de marzo de 2014.
28. Organización Internacional del Trabajo. Guía de recursos sobre el trabajo infantil. <http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/resource/subject/childlabor.htm> Consultada el 27 de marzo de 2014.

29. Organisation for Economic Co-operation and Development. OECD Guidelines for Multinational Enterprises 2011 Edition. <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf> Consultada el 6 de junio de 2013.
30. Olaya Garcerá, Jorge Eliecer; Alfonso Lucas Rojas Muñoz. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: Su origen, evolución y desarrollo en Colombia. Universidad de Santiago de Cali, Colombia. <http://redunirse.org/nuevo/sites/default/files/pdf/Responsabilidad%20Social%20Empresarial%20su%20origen,%20evoluci%C3%B3n%20y%20desarrollo%20en%20Colombia.pdf> Consultada el 4 de marzo de 2014.
31. Orellana, Marcos A. Senior Attorney CENTRO PARA EL DERECHO INTERNACIONAL AMBIENTAL (CIEL). 29 de junio del 2006. COMUNIDAD SAN MATEO HUANCHOR. PRESENTACIÓN SOBRE EL FONDO. Párrafos 98 y 99. http://www.ciel.org/Publications/SanMateo/Merits_SanMateo_14July06.pdf Consultada el 20 de septiembre de 2014.
32. Organización Internacional del Trabajo. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang-es/index.htm> Consultada el 3 de junio de 2013.
33. Organización Internacional del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo. Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social. Ginebra. Programa de Empresas Multinacionales, 2002 www.carm.es/web/integra.servlets.Blob?ARCHIVO...pdf. Consultada el 21 de junio de 2013

34. Organización de las Naciones Unidas. Pacto Mundial. Los Diez Principios del Pacto Mundial.
http://www.unglobalcompact.org/Languages/spanish/Los_Diez_Principios.html
Consultada el 22 de junio de 2013.
35. Organización de las Naciones Unidas. Comisión. Consejo Económico y Social. Comisión de Derechos Humanos. Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos 55º período de sesiones Tema 4 del programa. Normas Sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y Otras Empresas Comerciales en la Esfera de los Derechos Humanos. 26 de agosto de 2003.
<http://www.unhchr.ch/Huridocda/Huridoca.nsf/0/a389702baa023990c1256d59004814a4?Opendocument> Consultada el 24 de junio de 2013.
36. Organización de las Naciones Unidas. Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie. Consejo de Derechos Humanos 17º período de sesiones Tema 3 de la agenda. 21 de marzo de 2011.
<http://www.business-humanrights.org/UNGuidingPrinciplesPortal/BackgroundHistory> Consultada el 24 de junio de 2013.
37. Organización de Naciones Unidas. DEFINICIONES DE TÉRMINOS PARA LA BASE DE DATOS SOBRE DECLARACIONES Y CONVENCIONES.
<http://www.un.org/spanish/documents/instruments/terminology.html> Consultada el 27 de noviembre de 2013.
38. Organización Internacional del Trabajo. Instrumentos internacionales y responsabilidad social de la empresa. Manual de apoyo al programa de formación “La dimensión laboral de la responsabilidad social de la empresa: de

los principios a la práctica”
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/@multi/document/s/instructionalmaterial/wcms_141845.pdf Consultada el 25 de noviembre de 2013.

39. Oxfam International. Tras la Marca. Informe Oxfam. Febrero 2013.
<http://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/bp166-behind-the-brands-260213-es.pdf> Consultada el 27 de febrero de 2013.

40. Programa de Naciones Unidas. Principio 9.
http://www.pnud.org.co/img_upload/65656565656561656565656535383538/Principio%209%20Las%20empresas%20deben%20favorecer%20el%20desarrollo%20y%20la%20difusion%20de%20las%20tecnologias%20respetuosas%20con%20el%20medio%20ambiente.pdf Consultada el 3 de abril de 2014.

41. PROHUMANA. Chile.
http://www.prohumana.cl/index.php?option=com_content&task=view&id=44&Itemid=60/. Consultada el 27 de noviembre de 2013.

42. Schneider, Heloísa. La evolución de la RSE: Del imperativo moral a las métricas económicas. KPMG International Cooperative.
<https://www.kpmg.com/CL/es/IssuesAndInsights/edition/kpmgway/0506/trend/2.html>. Junio 2011.

43. Tangarife-Pedraza, Mónica Andrea. De la Responsabilidad de la Empresa y los Derechos Humanos. Universidad Javeriana de Cali.
http://www.javeriana.edu.co/juridicas/pub_rev/documents/06Delaresponsabilidad.pdf Consultada el 25 de noviembre de 2013.

44. Universidad Santiago de Cali. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: Su origen, evolución y desarrollo en Colombia. <http://redunirse.org/nuevo/sites/default/files/pdf/Responsabilidad%20Social%20Empresarial%20su%20origen,%20evoluci%C3%B3n%20y%20desarrollo%20en%20Colombia.pdf> Consultada el 25 de noviembre de 2013.
45. Uribe Muñoz, Alirio. APRENDIENDO LOS DESC. http://www.ligaproderechoshumanos.org/manuales_libros/Aprendiendo_sobre_los_derechos.pdf página 21. Consultada el 4 de diciembre de 2013.
46. Vargas Pizarro, Maureen. “Responsabilidad Social Empresarial: en América Latina” Universidad Rey Juan Carlos. España. www.urjc.es/ceib/espacios/eibdh/espacio...dh/.../PDH-R-E-2009-5.doc Consultada el 13 de marzo de 2014.
47. Villatoro Toranzo, Miguel. LA NORMA JURÍDICA Y SUS CARACTERES. Biblioteca Virtual de la Universidad Autónoma de México. Página 857. <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/facdermx/cont/111/dtr/dtr9.pdf> Consultada el 27 de noviembre de 2013.

OTRAS REFERENCIAS

1. Asamblea General de Naciones Unidas. Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”. Resolución A/HRC/17/31. 21 de marzo de 2011.
2. Araya, Daniela. Las nuevas empresas exitosas. Revista Mercados & Tendencias. Edición número 77. Guatemala, Septiembre – Octubre 2013.

3. Asamblea General de las Naciones Unidas. Informe del Grupo de Trabajo sobre el Derecho al Desarrollo acerca de su 15º período de sesiones (Ginebra, 12 a 16 de mayo de 2014). A/HRC/27/45. 7 de julio de 2014.
4. Bautista Justo Juan, Mariana Rulli; coordinado por Flavio Fuertes. Guía de derechos humanos para empresas: proteger, respetar y remediar : todos ganamos. - 1a ed. - Buenos Aires: Programa Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD; Red Argentina Pacto Global, 2012. CD-Rom.
5. Centro para la Acción de la Responsabilidad Social Empresarial en Guatemala. INDICARSE – ISO 26,000 / INDICARSE PyME. VI Edición Regional, XI Edición Nacional. 2014. CD-ROM.
6. Comisión de Derechos Humanos. Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2 26 de agosto de 2003 55º período de sesiones.
7. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. E/C.12/GC/18. 6 de febrero de 2006. 35º período de sesiones Ginebra, 7 a 25 de noviembre de 2005. Observación general Nº 18 Aprobada el 24 de noviembre de 2005.
8. Comisión Interamericana de Derechos Humanos. INFORME Nº 21/06. Petición 2893-02. Admisibilidad. TRABAJADORES DE LA EMPRESA FERTILIZANTES DE CENTROAMÉRICA (FERTICA) vs COSTA RICA 2 de marzo de 2006.
9. Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Comunidades Indígenas Mayas del distrito de Toledo vs Belice INFORME Nº 40/04. Caso 12.053. Fondo. 12 de octubre 2004.

10. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso de la Comunidad Mayagna (Sumo) Awas Tingni Vs. Nicaragua. Sentencia de 31 de agosto de 2001 (Fondo, Reparaciones y Costas)
11. Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Claude Reyes y otros vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 19 de septiembre de 2006.
12. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso del Pueblo Saramaka vs. Surinam. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 28 de noviembre de 2007.
13. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso del Pueblo Saramaka Vs. Surinam. Interpretación de la Sentencia de Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 12 de agosto de 2008 Serie C No. 185.
14. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso de la Masacre de Pueblo Bello Vs. Colombia. Sentencia de 31 de enero de 2006.
15. Naciones Unidas. Consejo Económico y Social. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2. de 26 de agosto de 2003.
16. Naciones Unidas. Comité de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No. 14 (2000), El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud (artículo 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), 22º período de sesiones, E/C.12/2000/4

17. OCDE Watch. Reporte: Las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales. Una herramienta para la conducta empresarial responsable. Junio 2012.
18. Oficina Internacional del Trabajo. Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Guía para empresas. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2010.
19. Organización Internacional del Trabajo. Instrumentos internacionales y responsabilidad social de la empresa. Manual de apoyo al programa de formación “La dimensión laboral de la responsabilidad social de la empresa: de los principios a la práctica.”
20. Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal en materia del derecho a un medio ambiente sano. Folleto de Divulgación para la Vigilancia Social. Impretei, S.A. de C.V. México, D.F., Diciembre de 2010.
21. Rulli, Mariana. Juan Bautista Justo; coordinado por Flavio Fuertes. Guía de derechos humanos para empresas: proteger, respetar y remediar: todos ganamos. - 1a ed. - Buenos Aires: Programa Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD; Red Argentina Pacto Global, 2012. CD-Rom
22. Transparencia Internacional, Pacto Global de las Naciones Unidas y Foro Internacional de Líderes en Negocios. Los negocios contra la corrupción. Un marco para la acción. Implementación del 10mo principio del Pacto Global de las Naciones Unidas contra la corrupción. Oficina del Pacto Global en Nueva York (UNGCO).

ANEXO A

Tema: La Responsabilidad Social Empresarial como herramienta de protección de los derechos humanos.

	Declaración Universal de los Derechos Humanos	Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos	Convención Americana sobre Derechos Humanos	Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de DESC	Convenios OIT	Otros instrumentos en materia de DDHH	Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT	Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.	Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales	Iniciativa "Pacto Mundial" de las Naciones Unidas	Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos	Norma ISO 26.000-2010 sobre responsabilidad empresarial	Estándares de desempeño de sostenibilidad social y ambiental de la Corporación Financiera Internacional
Libertad de trabajo	Art. 23, numeral 1.	Art. 6, numeral 1			Artículo 6 numeral 1; Artículo 7, literal b)		Art. 11 CEDAW, Art. 27 Convención sobre los derechos de las personas con	Párrafo 13						

							discapacidad							
Prohibición de trabajo forzoso	Art. 4		Art. 8, numeral 3	Artículo 6, numerales 1 y 2		Convenio 29 y 105		Párrafos 23 al 25			Principio 4	Literal D.5	Capítulo 6.3	Norma 2
Igualdad de trato y no discriminación	Artículo 23, numerales 1 y 2	Art. 2, numeral 2; Art. 3; Art. 7 literal a	Art. 3	Artículo 24	Artículo 7, literal a)	Convenio 100 y 111	Art. 11 CEDAW, Art. 27 Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, Art. 17 y 21 Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas	Párrafos 28 al 31	Numeral 2, literal d)	Cap. IV numerales 1 d), y, 4 a)	Principio 6	Literal B	Capítulo 6.3.7, y 6.4	Norma 2
Derecho a una remuneración justa	Art. 23, numeral 3	Art. 7, literal a), numeral ii)			Artículo 7, literal a)	Convenio 95 y 131		Párrafo 41				Literal D.8	Capítulo 6.4	
Promoción y ascensos		Art. 7 literal c)			Artículo 7, literal c)		Art. 11 CEDAW, Art. 27 Convención sobre los derechos de	Párrafo 18						

							las personas con discapacidad							
Formación Profesional	Art. 26, numeral 1	Art. 6, numeral 2			Artículo 6, numeral 2			Párrafos 37 al 40					Capítulo 6.4	
Derecho al descanso	Art. 24	Art. 7 literal d)			Artículo 7, literal h)	Convenios 14 y 106							Capítulo 6.4	
Despidos arbitrarios / Indemnización	Art. 23, numeral 1.					Recomendación 119		Párrafos 34 al 36		Cap. IV, numeral 6			Capítulo 6.4	Norma 2
Seguridad e higiene en el trabajo		Art. 7 literal b)			Artículo 7, literal e)	Convenio 155	Art. 11 CEDAW, Art. 27 Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad	Párrafos 32 al 36		Cap. IV, numeral 4 b)		Literal C), literal D.7	Capítulo 6.3 y 6.4	Norma 2
Derecho a la seguridad social	Art. 22	Art. 9			Art. 9	Convenio 102	Art. 11 CEDAW	Párrafo 22						
Protección de niños y adolescentes / Prohibición de trabajo infantil	Art. 25, numeral 2	Art. 10, numeral 3	Art. 24, numeral 1		Artículo 7, literal f)	Convenio 138 y 182	Art. 32 Convención sobre los derechos del niño	Párrafos 26 y 27	Numeral 2, literal b)	Cap. IV, numeral 1 b)	Principio 5	Literal D.6	Capítulo 6.3	Norma 2

Protección de la maternidad	Art. 25, numeral 2	Art. 10, numeral 2				Convenio 183	Art. 11 CEDAW						Capítulo 6.4	
Libertad de asociación / Libertad sindical	Art. 23, numeral 4	Art. 8	Art. 22, numeral 1			Convenio 87 y 98	Art. 27 Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad	Párrafos 48 al 54	Numeral 2, literal a)	Cap. IV numeral 1a), numeral 7	Principio 3	Literal D.9	Capítulo 6.4	
Negociación colectiva						Convenio 98 y 154		Párrafos 55 a 62	Numeral 2, literal a)	Cap. IV numeral 2	Principio 3	Literal D.9	Capítulo 6.4	
Derecho a un ambiente sano		Art. 12 literal b)			Artículo 11	Convenio 148	Varios tratados y declaraciones			Capítulo V	Principios 7 al 9	Literal G	Capítulo 6.5	Normas 1, 3, y 6
Derecho a la salud	Art. 25, numeral 1	Art. 12 literal b)			Artículo 10									Norma 4
Derecho al desarrollo		Art. 1, numeral 1	Art. 1, numeral 1		Preámbulo		Declaración sobre el derecho al desarrollo						Capítulo 6.8	Norma 1
Derecho a la cultura		Art. 15			Art. 14		Convención sobre la protección del patrimonio mundial, cultural y natural						Capítulo 6.8	Norma 8
Derecho a una consulta previa, libre e informada						Convenio 169	Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los							Norma 7

							pueblos indígenas							
Derechos del consumidor										Capítulo VII		Literal F	Capítulo 6.7	
Transparencia y lucha contra la corrupción										Capítulo III, IV y X	Principio 10		Capítulo 6.6	
Derechos Humanos	x	x	x	x	x						Principio 1 y 2	Literal E	Capítulo 6.3	