



Desarrollo de los 10 Principios del Pacto Global de la ONU

Principio Nº 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional;

Por qué son importantes para las empresas los derechos humanos

La responsabilidad de respetar los derechos humanos no le corresponde sólo a los gobiernos o a los estados soberanos. Los derechos humanos son importantes tanto para los individuos como para las organizaciones que los individuos crean. Parte del compromiso asumido por el Pacto Mundial es que la comunidad empresarial tiene la responsabilidad de hacer que se respeten los derechos humanos tanto en los lugares de trabajo como en su esfera de influencia más amplia. El imperativo ético se impone como salvaguardia de un comportamiento cívico; además públicamente se reconoce que el respeto a los derechos humanos contribuye a mejorar la producción de las empresas.

Principio Nº 2. No ser cómplice de abusos de los derechos humanos.

Complicidad

Muchos están de acuerdo en que el concepto de “complicidad” es difícil de matizar y categorizar y comprender su importancia, a fin de evitar la complicidad en la vulneración de los derechos humanos, supone un reto importante para las empresas. La dinámica entre los gobiernos, las empresas y las organizaciones de la sociedad civil está en continua evolución, así como nuestra percepción sobre cuándo y cómo las diferentes organizaciones deberían tomar conciencia de las cuestiones que afectan a los derechos humanos. Es necesario reconocer que la actuación de los gobiernos para garantizar el respeto a los derechos humanos continúa siendo clave, aunque el contexto operativo en continua evolución que afecta a la actividad de las empresas ha instado a la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos a liderar los esfuerzos para definir qué se puede considerar como complicidad corporativa en los casos de vulneración de los derechos humanos. Es importante entender que en un contexto empresarial la noción de complicidad puede llegar a producirse de variadas maneras:

Complicidad directa

Tiene lugar cuando una empresa, a sabiendas, colabora con un estado en la vulneración de los derechos humanos. Un ejemplo de ello es el caso en el que una empresa colabora en el desplazamiento forzoso de poblaciones en circunstancias derivadas de la actividad de su negocio.

Complicidad por beneficio indirecto

Sugiere que una empresa se beneficia directamente de los abusos cometidos por un tercero en cuestiones de derechos humanos. Por ejemplo, son a menudo citados en este contexto los abusos cometidos por los cuerpos de seguridad,

como la prohibición de protestas pacíficas contra determinadas actividades de un negocio o el uso de medidas represivas en la protección de las instalaciones de una empresa.

Complicidad silenciada

Describe la forma en que los defensores de los derechos humanos aprecian indicios de que una empresa ha incurrido en la vulneración sistemática o continuada de los derechos humanos en su relación con las autoridades de un país. Por ejemplo, la pasividad o aceptación por parte de las empresas de prácticas de discriminación sistemática en las leyes de contratación aplicadas a grupos concretos discriminados por raza o sexo, podrían originar acusaciones de complicidad silenciada.

Principio Nº 3. Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva

Libertad de afiliación y negociación colectiva

Las empresas se enfrentan a numerosas incertidumbres en el cambiante mercado mundial. El establecimiento de un diálogo genuino con los representantes de los trabajadores elegidos libremente permite tanto a los trabajadores como a los empresarios entender mejor sus problemas recíprocos y colaborar en su resolución. Garantizar la representación sindical es uno de los pilares sobre los que se construye la confianza por ambas partes. La libertad de afiliación y el ejercicio de la negociación colectiva deben ser considerados como una oportunidad para proponer un diálogo constructivo en lugar de otro confrontativo y esto libera la energía necesaria para formular soluciones que benefician a la empresa, a las personas e instituciones interesadas y a la sociedad en su conjunto. Una serie de estudios ha puesto de manifiesto que la dinámica resultante de la libertad de afiliación puede poner en marcha un ciclo de “trabajo ético” que mejora la productividad, los ingresos y los beneficios de todos los implicados. La garantía de disponer de un representante o “voz en el trabajo” facilita respuestas de carácter local dirigidas a una economía globalizada y sirve de base para lograr un crecimiento sostenible y garantizar beneficios sobre las inversiones realizadas. Los resultados ayudan a tender puentes para salvar las lagunas de representación sindical existentes en las negociaciones laborales a nivel internacional y facilitan que se tenga en cuenta la información facilitada por pueblos, regiones y sectores económicos –especialmente mujeres y sectores de trabajadores sin representación formal- que de otra forma quedarían excluidos de participar en procesos de creación de ambientes de “trabajo ético”.

Libertad de asociación y afiliación

La libertad de afiliación reconoce el derecho de empresarios y trabajadores a constituir asociaciones y sindicatos en función de sus necesidades. No significa que las fuerzas del mercado deban ser controladas por organizaciones o que las empresas deban invitar a los sindicatos a participar en las suyas. Los empresarios no deben interferir en la decisión de un empleado sobre su derecho de afiliación ni discriminarlo por afiliarse, como tampoco a un representante de dicho empleado. “Afiliación” implica actividades que regulan la formación, la administración y la elección de representantes. La libertad de afiliación implica que los empresarios, los sindicatos y los representantes de los empleados pueden discutir libremente sus problemas en los centros de trabajo con el fin de alcanzar acuerdos

conjuntamente aceptados. Esta libertad también permite que los trabajadores (y las organizaciones) ejerzan su derecho ante el sector industrial de defender sus intereses económicos y sociales.

Negociación colectiva

La negociación colectiva se refiere al proceso o actividad que conduce a la firma de un convenio colectivo. La negociación colectiva es un proceso voluntario utilizado para determinar las exigencias y las condiciones de trabajo y para regular las relaciones entre los empresarios, los trabajadores y sus organizaciones. Una parte importante del reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva es guiarse por el “principio de buena fe”. Esto es importante para lograr un desarrollo armonioso de las relaciones laborales. Este principio implica que los agentes sociales se muestran dispuestos a trabajar juntos y a realizar cualquier tipo de esfuerzo encaminado a lograr un acuerdo mediante negociaciones genuinas y constructivas y que ambas partes evitan retrasar injustificadamente las negociaciones. El principio de buena fe no implica un nivel predefinido de negociación, ni exige una negociación obligatoria por parte de los empresarios o de los trabajadores y sus organizaciones.

Principio Nº 4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

Trabajo forzoso o realizado bajo coacción

El trabajo forzoso o realizado mediante coacción es cualquier tipo de trabajo o servicio que se obtiene de una persona mediante amenaza o castigo y para el cual dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente a realizarlo. Ni el salario ni cualquier otro tipo de compensación ofrecida a un trabajador indican necesariamente que el trabajo no esté siendo realizado de manera forzada o bajo coacción. Por ley, el trabajo debe ser ofrecido libremente y los empleados deben tener libertad para marcharse siguiendo las reglas que se hayan establecido. El trabajo forzoso priva a la sociedad de la oportunidad de desarrollar recursos humanos para el mercado de trabajo moderno e impide desarrollar los conocimientos y preparar a los niños para el mercado laboral de futuro. Las consecuencias debilitantes que produce el trabajo forzoso dejan huella en el individuo, en particular en los niños, así como en la economía, ya que la degradación del capital humano y de la estabilidad social generan inseguridad en las inversiones. Al retardar el desarrollo adecuado de los recursos humanos, el trabajo forzoso reduce el nivel de productividad y ralentiza el crecimiento económico de la sociedad en su conjunto. La disminución de ingresos debida a la pérdida de puestos de trabajo habituales o de actividades generadoras de ingresos reduce los ingresos vitales de familias enteras y además, acarrea la pérdida de alimento, refugio y servicios sanitarios. A pesar de que las empresas que funcionan de forma legal normalmente no recurren a este tipo de prácticas, el trabajo forzoso puede en ir a través de empresas subcontratadas y proveedores. Por ello, los responsables de las empresas deben conocer todas las formas y causas por las que se produce el trabajo forzoso, así como las modalidades que adopta en cada sector industrial. El trabajo forzoso y realizado bajo coacción puede adoptar las siguientes modalidades:

- Esclavismo

- Trabajo obligado para devolución de deudas; una práctica antigua pero aún vigente en algunos países en los que tanto adultos como niños se ven obligados a trabajar en condiciones esclavistas para devolver deudas contraídas por sus padres o familiares.
- Trabajo infantil en condiciones particularmente abusivas en las que los niños no tienen elección sobre el trabajo.
- El trabajo o la prestación de servicios por parte de presos si son contratados y puestos a disposición de individuos particulares, empresas o asociaciones de forma involuntaria y sin supervisión de autoridades públicas.
- Trabajo obligado por las autoridades para impulsar el desarrollo, por ejemplo trabajo en la construcción, agricultura y otras obras públicas.
- Trabajo obligado como castigo por haber expresado opiniones o puntos de vista ideológicamente contrarios al sistema político, social o económico imperante, y
- Prácticas cercanas a la explotación como la obligación de trabajar más horas de las legales o la retención de depósitos (financieros o documentos personales) a cambio de empleo.

Principio Nº 5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

Trabajo infantil

El trabajo infantil se ha producido prácticamente sin excepción en todos los países del mundo en alguna de las diferentes etapas de su historia o desarrollo. En muchos países en desarrollo constituye aún un grave problema, a pesar de que también existe (de forma menos visible) en los países desarrollados e industrializados donde por ejemplo se produce en comunidades de inmigrantes. El trabajo forzoso priva a la sociedad de la oportunidad de desarrollar buenos recursos humanos para el mercado de trabajo moderno, para desarrollar los conocimientos y preparar a los niños para el mercado laboral del futuro. Las consecuencias debilitantes que produce el trabajo forzoso dejan huella en el individuo, en particular en los niños, así como en la economía, ya que la degradación del capital humano y de la estabilidad social ponen en peligro las inversiones. El trabajo infantil priva a los niños de su infancia y de su dignidad. Muchos de los niños trabajan largas jornadas sin ser retribuidos o a cambio de salarios mínimos, a menudo en condiciones que ponen en peligro su salud y su desarrollo físico y mental. Se les priva de una educación y pueden llegar a ser separados de sus familias. Estos niños no completan el ciclo de educación primaria y tienen más posibilidades de ser analfabetos y no llegar a adquirir nunca los conocimientos necesarios para conseguir un empleo y contribuir así al desarrollo de la economía moderna.

Esto ayuda a crear trabajadores sin formación, no cualificados y pone en peligro el desarrollo de los conocimientos de la fuerza laboral.

El trabajo infantil se produce a causa de las presiones que ejerce la pobreza y el desarrollo insuficiente, pero también simplemente como resultado de la explotación. Existe tanto en la economía legal como en la ilegal, sin embargo, en este último caso es donde se encuentran las peores formas de explotación infantil. A pesar de que los niños poseen los mismos derechos humanos que los adultos, por su falta de conocimientos, experiencia y capacidad de decisión tienen otros derechos adicionales en virtud de su edad. Entre estos derechos están la protección contra la explotación económica en el trabajo que puede poner en

peligro su salud o su integridad moral y que puede dificultar su desarrollo. Esto no significa que los niños no deban ser admitidos en el trabajo, sino que deben existir normas para distinguir lo que es o no aceptable en el trabajo infantil en las diferentes edades y etapas del desarrollo.

Los empresarios no deben utilizar mano de obra infantil bajo modalidades socialmente inaceptables que puedan contribuir a que los niños pierdan oportunidades educativas. La complejidad de la problemática del trabajo infantil supone que las empresas deben abordar la cuestión de una forma sensible y no tomar medidas que puedan dejar a los niños en manos de modalidades de explotación aún más peligrosas. Sin embargo, tal como establece el Principio 5, el objetivo de toda empresa debería ser la abolición del trabajo infantil dentro de su esfera de influencia. Hay que mencionar que el empleo de mano de obra infantil puede dañar seriamente la reputación de una empresa. Esto es especialmente cierto en el caso de empresas transnacionales que disponen de extensas cadenas de suministros y servicios, en las que la explotación económica de los niños, incluso por parte de una empresa asociada al negocio, puede dañar la imagen de la marca y ocasionar fuertes pérdidas y reducción del valor de las acciones.

Principio Nº 6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación

Discriminación

La definición de discriminación en el empleo y la ocupación es “cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el trato de solicitudes de empleo o de ocupación” realizada por razón de “raza, color, sexo, religión, opiniones