



Proyecto Diálogo social  
para el trabajo decente

# El aporte del trabajo decente al desempeño empresarial

Guatemala, Agosto de 2014

BOLETÍN No. **1**

Serie: **Derechos Humanos y Empresas**



Foto: Cortesía de Revista Crónica

## PRESENTACIÓN

El proyecto **Diálogo social para el trabajo decente**, ejecutado por **ASIES** con el apoyo de la **Unión Europea**, tiene como propósito apoyar las instancias de diálogo tripartitas (gobierno, empleadores y trabajadores) y multisectoriales, ofreciendo insumos técnicos para facilitar y nutrir los procesos de búsqueda de acuerdos.

En este sentido y como parte de estos aportes, presenta en esta ocasión el primero de una serie de seis boletines periódicos destinados a informar y sensibilizar a empleadores y mandos medios de las empresas –en particular los relacionados con la administración de recursos humanos- sobre los principios rectores del Marco Ruggie, mismo que provee el marco conceptual y de políticas relativo a la responsabilidad social corporativa y el respeto de los derechos humanos.



www.asies.org.gt  
Asociación de Investigación  
y Estudios Sociales  
10ª. Calle 7-48 Zona 9 - P.O. Box 1005 - A  
PBX: (502) 2201-6300.  
Fax: (502) 2360-2259

**Por:** Sonia Lucía Valenzuela Urbina, abogada especializada en Derecho constitucional y Derechos humanos, criminóloga y master en administración de empresas. Ha litigado y asesorado en área pública y privada, conferencista invitada en universidades y centros de estudio a nivel internacional.



El Marco parte de tres principios básicos: el deber del Estado de **proteger** frente a los abusos de derechos humanos cometidos por terceros, en particular las empresas; la obligación de las empresas de **respetar** los derechos humanos; y la necesidad de contar con una vía más efectiva para **remediar** cuando estos derechos han sido violados, de manera de lograr una reparación efectiva.

La aplicación de estos principios en el ámbito laboral ofrece beneficios, tanto a las empresas como a los empleados, toda vez que se orientan a generar y mejorar un ambiente laboral de armonía, que redundará en aumentos de la productividad, lealtad hacia la empresa y satisfacción mutua.

Este boletín, presenta los antecedentes, importancia y ventajas de estos principios, así como describe algunas experiencias exitosas de aplicación en empresas que han decidido integrar los derechos humanos en sus políticas y prácticas cotidianas.

# ¿Qué ventajas conlleva para la empresa generar condiciones para el trabajo decente y productivo?

Las empresas afrontan desafíos, tanto positivos como negativos, para la generación de empleo en condiciones de decencia y dignidad, en la medida que cumplan con la normativa que atañe a su desempeño comercial. Universalmente se reconoce como necesario que en el seno de las empresas, y a lo largo de sus cadenas productivas, se respeten los derechos laborales, especialmente los reconocidos universalmente como fundamentales.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) lo conceptualiza como **“trabajo decente”** y le adscribe cuatro dimensiones: (i) **promoción de más oportunidades**

**de empleo productivo; (ii) acceso a la protección de la seguridad social y seguridad de ingresos; (iii) garantizar el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador; y (iv) el diálogo social.**

Para la empresa, la puesta en práctica de estos principios le permite obtener beneficios comparativos con sus competidores y coadyuvar a construir una sociedad y un mercado sustentables, así como evaluar y gestionar los riesgos que sus operaciones enfrentan cotidianamente. Por ejemplo, la empresa puede consolidar su reputación e imagen de sus marcas y productos, ante un consumidor cada vez más informado sobre el desempeño local y global de las compañías. El liderazgo ético es un elemento clave para el éxito sustentable de cualquier empresa. En el ámbito laboral, la generación de trabajo decente mejora el escenario de reclutamiento y retención de personal, e incrementa la lealtad y sentido de pertenencia hacia la empresa, cuya imagen ante la comunidad constituye un valor decisivo para sus trabajadores, que se proyecta hacia sus relaciones personales y sociales.

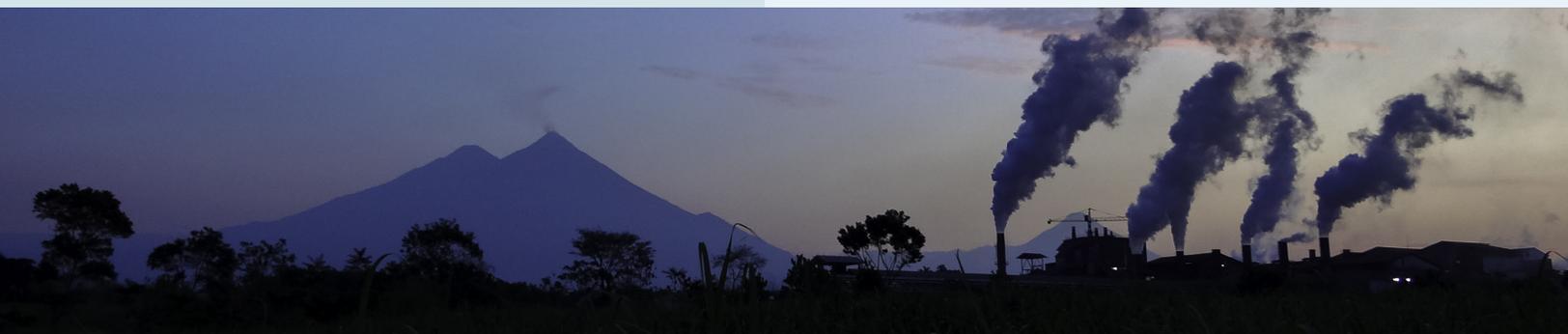


Foto: Cortesía de Corina Linares

## Antecedentes históricos del Marco Proteger, Respetar y Remediar

El desarrollo comercial e industrial es primordial para las economías locales y globales. Las empresas son unidades de producción dedicadas a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos; generan empleos y satisfacen determinadas necesidades sociales: alimenticias, educacionales, de salud, en infraestructura, etc.

Desde décadas anteriores, se ha puesto atención en la rápida expansión global de las empresas y la ma-

nera en que estas pueden llegar a generar condiciones positivas o negativas para el pleno ejercicio de los derechos humanos.

En los años 90 del siglo pasado, la temática encontró lugar en la agenda política mundial, buscando reforzar la conciencia social del impacto de las empresas sobre los derechos humanos, dando la Organización de las Naciones Unidas (ONU) el primer paso, con las normas sobre las empresas transnacionales y otras empresas

comerciales que buscaban, esencialmente, imponerles, conforme al derecho internacional, la misma gama de obligaciones de derechos humanos que aceptan cumplir los Estados en virtud de los tratados que ratifican: **“promover los derechos humanos, asegurar que se cumplan, respetarlos y protegerlos”**<sup>1</sup>.

Posteriormente, en 2005, se otorgó mandato a un “Representante Especial del Secretario General para la

<sup>1</sup> Naciones Unidas, Consejo de Derechos Humanos; Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie, Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar” [en línea] <http://www.global-business-initiative.org/wp-content/uploads/2012/07/GPs-Spanish.pdf>; consulta de 23 de junio de 2013; pág. 3.

cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas” con el fin de disponer de una propuesta actualizada y funcional, el cual recayó sobre John Gerard Ruggie, profesor de Relaciones Internacionales en la Escuela de Gobierno John F. Kennedy de la Universidad de Harvard.

En respuesta a una solicitud de la Comisión de Derechos Humanos de la ONU (ahora Consejo de Derechos Humanos), Kofi Annan nombró al profesor Ruggie como Representante Especial, cargo que siguió ocupando en la administración del actual Secretario General de la ONU, Ban Ki-Moon, hasta la designación del Grupo de Trabajo actual. Como tal, su propósito en proponer medidas orientadas a fortalecer el desempeño del sector empresarial en todo el mundo en relación con los derechos humanos.

La labor del Representante Especial fue solo de dos años y tuvo como objetivo principal identificar y aclarar las normas y prácticas existentes. Durante 2005, fueron escasos los contactos e intercambios de conocimientos entre grupos interesados en el sector empresarial y en la esfera de los derechos humanos, razón por la cual se emprendió un amplio programa de investigación sistemática que continúa hasta la fecha, resaltando las pautas de presuntas violaciones a los derechos humanos cometidas por empresas.

Esta labor de investigación recibió amplia difusión, permitiendo extender y consolidar una base objetiva sobre la cuestión de las empresas y los derechos humanos, la cual se refleja en los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos.

En 2007, se renovó por un año más el mandato del Representante Especial, invitándole a presentar recomendaciones. De esta cuenta, el Representante Especial observó que había numerosas iniciativas, públicas y privadas, que afectaban la cuestión de las empresas y los derechos humanos, no obstante, ninguna había alcanzado una dimensión suficiente como para movilizar a los mercados<sup>2</sup>.

Así pues, en junio de 2008, el Representante Especial formuló una única recomendación: que el Consejo de Derechos Humanos apoyara el Marco para “proteger, respetar y remediar”, que se elaboró luego de tres años de estudios y consultas. Los principios rectores fueron discutidos en octubre de 2010 y presentados en la reunión anual del Comité Coordinador de las Instituciones Nacionales para la Promoción y la Protección de los Derechos Humanos.

Tomando en cuenta todos los comentarios recibidos durante esta discusión, un mes después se envió el borrador de un proyecto a todos los Estados miembros, que fue puesto para comentarios públicos hasta el 31 de enero de 2011. Los principios rectores intentan establecer una plataforma global y común para la acción, donde el progreso acumulativo se vaya construyendo paso a paso.

En consecuencia, los principios rectores se basan en extensas conversaciones con todos los grupos interesados, incluidos los gobiernos, empresas y asociaciones empresariales, particulares y comunidades directamente afectadas por actividades empresariales en diversas partes del mundo, la sociedad civil y expertos en los muy variados campos jurídicos y políticos que los abordan.



Estos principios no solo ofrecen orientación práctica sino también constituyen una guía basada en experiencias reales. Su aportación normativa no radica en la creación de nuevas obligaciones de derecho internacional, sino en precisar las implicaciones de las normas y métodos vigentes para los Estados y las empresas; en integrarlas en un modelo único lógicamente coherente e inclusivo; y, en reconocer los puntos débiles del actual sistema y las mejoras posibles -a introducir.

<sup>2</sup> Ibid. pág. 4

# Definición de roles

## ¿Cuáles son las obligaciones del Estado?

Los **Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos** de la ONU (PRNU o Marco Ruggie) se basan en tres elementos fundamentales:

**1** 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.

Para el caso del Estado guatemalteco:

- Cumplir las obligaciones derivadas de los tratados y la legislación nacional.

- Asegurar el goce efectivo de los derechos humanos.
- Abstenerse de cometer abusos en el ejercicio de sus funciones.
- Prevenir, investigar, sancionar y, cuando sea posible, restablecer los derechos que han sido violados y proveer a una reparación.

**2** La obligación de las empresas de respetar los derechos humanos, lo que significa actuar con la debida diligencia para no vulnerar los derechos de terceros, y reparar las consecuencias negativas de sus actividades.

**3** La necesidad de mejorar el acceso de las víctimas a vías de reparación efectivas, tanto judiciales como extrajudiciales.

## ¿Cuál es el rol de la empresa?

Respecto del trabajo decente los Principios Rectores recalcan que la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios concernientes a los derechos fundamentales en el trabajo, establecidos en la **Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998**.

No hay excepción: Todas las empresas, registradas o no, formales o informales, deben cumplir con la normativa del país donde operan, según lo prescriben los principios rectores:

*“La responsabilidad de respetar los derechos humanos se aplica a todas las empresas independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura.*”



Sin embargo, la magnitud y la complejidad de los medios dispuestos por estas para asumir esa responsabilidad puede variar en función de esos factores y de la gravedad de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos”.

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

Algunas premisas básicas del papel de las empresas:

» Deber de abstenerse de infringir, provocar o contribuir –directa o indirectamente- a generar consecuencias negativas sobre los derechos humanos de terceros.

» Obligación de hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación. De ahí la importancia de evaluar, prevenir o

mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus colaboradores comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.

» Contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias, que incluyan:

a) Un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

b) Un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos, para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos.

**Los principios rectores y su relación con las cuatro dimensiones del trabajo decente de la OIT.**

» Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.

El compromiso de las empresas dedicado a generar espacios para el trabajo decente, involucra a las altas direcciones y/o propietarios. Dicho compromiso debe tener difusión interna y externa, hacia todo el personal, socios y otras partes interesadas, como proveedores y

clientes, a fin de asegurar que el impacto de sus operaciones comerciales sea positivo y constructor de bienestar.

Los PRNU implican a las empresas para identificar, prevenir, mitigar y responder a las situaciones laborales de sus trabajadores que aún no alcancen los mínimos prescritos en las legislaciones nacionales, las cuales desarrollan y comparten los principios y normas de la OIT.

A esto se le llama debida diligencia en materia de derechos humanos, pues la empresa se evaluará a sí misma para detectar sus propias falencias e identificar las oportunidades para solucionarlas, darles seguimiento y reevaluar. Este examen, por supuesto, depende del tamaño de la empresa, los riesgos a que se expone y que sus operaciones generan para el trabajador, la naturaleza y el contexto de sus operaciones. El auxilio de expertos en derechos humanos, utilizar indicadores cualitativos y cuantitativos, hacer consultas sustantivas con sus trabajadores/sindicatos y destinar las asignaciones presupuestarias suficientes, también coadyuvará a que la evaluación refleje fielmente la situación de la empresa y atender de mejor forma las inspecciones / denuncias laborales a las que está sujeta por parte del Estado.

## La reparación o remediación y las políticas públicas

El Estado, además, está obligado a hacer operables los estándares en derechos humanos en políticas públicas sostenibles, que den respuesta a las demandas y necesidades de la sociedad, involucrando la toma de decisiones que a este le competen.

Los **Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos** contienen una serie de indicativos para la ejecución de políticas públicas en esta materia<sup>3</sup>:

- 1 Examinar el cumplimiento de leyes junto con políticas pertinentes.
- 2 Crear un entorno propicio para que las empresas respeten los derechos humanos.
- 3 Generar transparencia en la comunicación de las empresas de las medidas que adoptan para tener en cuenta el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos.
- 4 Prestar apoyo o servicios a las actividades empresariales.
- 5 Supervisar efectivamente las actividades de las empresas.

<sup>3</sup> Valenzuela Urbina, Sonia Lucía. Necesidad de una política pública enfocada en las empresas y su interrelación con los Derechos Humanos, 2013

Las pautas que establecen los principios rectores deben ser insertadas como piedras angulares de las acciones del Estado, para promover la actividad económica privada y pública de manera responsable y democrática, involucrando a empresarios, sindicatos, trabajadores formales o informales, sociedad civil y demás sectores interesados o cooperantes, como los centros de pensamiento, formación o profesionales. Al igual que la institución tripartita del derecho laboral, el modelo que se plantea con los principios rectores de la ONU está basado en la concertación, el diálogo social y la tolerancia. Sobre esta base, una política pública que promueva el trabajo decente no solamente debe apoyar los esfuerzos de productividad de las empresas, sino tomar en cuenta las necesidades de los trabajadores, del sector sindical, incluir temas transversales como la prohibición de la discriminación, la variable de género o la seguridad laboral.

<sup>4</sup> Valenzuela Urbina, Sonia Lucía. Necesidad de una política pública enfocada en las empresas y su interrelación con los Derechos Humanos, 2013

## ¿Pueden los principios rectores ser considerados leyes?

La Constitución Política de la República de Guatemala (Art. 46) establece “el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno”.

Los “Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar”, fueron acogidos por unanimidad por el Consejo de Derechos Humanos, apuntalando al funcionamiento responsable de estas y determinando cómo pueden contribuir a promover la protección, el ejercicio y el respeto de los derechos humanos. Dado el rango que, dentro del sistema universal de derechos humanos, tienen el Consejo y sus resoluciones, estas deben ser observadas por los Estados miembros de la ONU, sin cuya cooperación los principios rectores quedarían anulados.

## Los beneficios de la aplicación de los principios rectores en el ámbito empresarial

Los derechos humanos no sólo involucran una responsabilidad, sino que constituyen también una gran oportunidad. La actuación en este campo genera ventajas tangibles, en la medida en que contribuye a:

- » **Reputación e imagen:** impacta directamente en el liderazgo ético.
- » **Recursos humanos:** la formalización del empleo o la puesta de una política interna de respeto a los derechos humanos incrementa la lealtad, orgullo y sentido de pertenencia hacia la empresa.
- » **Productividad:** su aumento en función de las variables de lealtad y pertenencia de los empleados hacia la empresa.
- » **Creación de valor:** en el entrenamiento, supervisión y control de proveedores y contratistas.
- » **Gestión de riesgos y el valor estratégico de la debida diligencia:** la infracción al deber de respetar los derechos humanos puede comportar sanciones graves para la empresa y sus representantes y trabajadores, especialmente en materia de responsabilidad civil o penal. Proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos reduce el riesgo de acciones judiciales contra las empresas, ya que les permite mostrar que tomaron todas las medidas razonables para evitar cualquier participación en una supuesta vulneración de los derechos humanos.



# Experiencias exitosas



Foto: Cortesía de Revista Crónica

Según el Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos, son varias las empresas que han tomado un papel de liderazgo en la integración de los derechos humanos en sus políticas y prácticas.

En el Principio 16, los Principios rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos, solicitan a las empresas que adopten, como parte de su política de responsabilidad corporativa, el respetar los derechos humanos, principalmente aquellos que afectan derechos laborales. Ejemplo de estas empresas son: Adidas, H & M, Rio Tinto, Barclays, BBVA y Credit Suisse, quienes han reconocido y manifestado públicamente su compromiso de trabajo para orientar sus operaciones hacia la diligencia debida y derechos humanos.

**i. Bangladesh.** En abril de 2013, colapsó el edificio Savar conocido como Rana Plaza, que albergaba a varias empresas de ropa (Grupo Benetton, The Children's Place, DressBarn, Mango, El Corte Inglés, entre otras). Algunas empresas involucradas, los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil lanzaron el Acuerdo sobre Prevención de Incidentes de Fuego y Seguridad en la Construcción. El acuerdo es legalmente vinculante para las empresas, europeas en su mayoría, con 150 participantes (a partir de marzo de 2014). Para mejorar y mantener las normas de seguridad en los edificios de las fábricas de ropa ubicadas en Bangladesh, se prevén inspecciones e informes de resultados.

**ii. Iniciativa privada:** El Código de Conducta para la Protección de los Niños contra la Explotación Sexual en los Viajes y Turismo, es un ejemplo de un esfuerzo liderado por la industria global para combatir la explotación sexual de los ni-

ños en la industria del turismo. Se trata de una iniciativa multilateral desarrollada por ECPACT Internacional, con sucursal en Guatemala, en funcionamiento desde 1998 y actualmente cuenta con más de 1,300 participantes. La Mesa Redonda para los Derechos Humanos en Turismo es una nueva iniciativa, de múltiples empresas interesadas, que tratan de promover el respeto de los derechos humanos en la industria, basados en los Principios Rectores de la ONU.



Foto: Cortesía de Revista Crónica

**iii. Otras formas de buenas prácticas son:**

» Instaurar procesos de capacitación al personal, cada vez que se realiza un cambio en el método de producción, o se utilizan nuevos productos.

» Mejorar las condiciones de trabajo de su personal, implementando comedores en el área operativa, instalación de casilleros, construcción de gimnasios, acompañado de capacitación al personal, sobre la mejor utilización de los nuevos equipos recién colocados.

» Aplicar incentivos salariales para mejorar su productividad.

» Creación de una comisión para el mejoramiento continuo de la calidad, integrada por los trabajadores y los empleadores, introduciendo el incentivo de calidad y productividad, que redunde en el aumento de la producción y el mejoramiento de estado de ánimo de los trabajadores Proyecto

# Diálogo social para el trabajo decente



**Objetivo:** Fortalecer la capacidad de propuesta de las organizaciones de trabajadores, empleadores y entidades públicas que participan en procesos e instancias de diálogo social laboral, en temas relacionados con el logro del trabajo decente y el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores.

**Duración:** tres años, de enero de 2014 a diciembre de 2016.

## Resultados esperados

» Investigación: Insumos técnicos para facilitar y nutrir los procesos de diálogo y la búsqueda de acuerdos.

» Observatorio de trabajo decente, basado en el sistema de indicadores estadísticos desarrollados por el proyecto Diálogo Estratégico, para medir avances o retrocesos en el tema y conocer la realidad del mercado de trabajo de Guatemala.

» Difusión y sensibilización a empleadores sobre los principios rectores del Marco Ruggie, adoptado por Naciones Unidas, relativo a la responsabilidad social corporativa y el respeto de los derechos humanos.

» Fortalecimiento de capacidades para la incidencia a organizaciones de trabajadores e instituciones públicas vinculadas con el tema laboral.

## Destinatarios principales

- » Ministerio de Trabajo y Previsión Social
- » Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales de Trabajo
- » Consejo Económico y Social (CES)
- » Organizaciones de trabajadores y de empleadores

## Beneficiarios

Los trabajadores del sector formal e informal, y la población trabajadora en general, especialmente los grupos que se encuentran en situaciones de mayor precariedad y vulnerabilidad (mujeres trabajadoras, trabajadores indígenas y temporales y jóvenes trabajadores).

» Empleadores y mandos medios de empresas, a quienes están dirigidas las acciones de información y sensibilización sobre el cumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Tema del próximo boletín:

## "La protección de la mujer trabajadora"



Proyecto Diálogo social para el trabajo decente

La presente publicación ha sido elaborada con la asistencia de la Unión Europea.

El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva de ASIES y en ningún caso debe considerarse que refleje los puntos de vista de la Unión Europea.

## Equipo del proyecto:

Luis F. Linares López – Coordinador  
llinares@asies.org.gt

Carmen Ortiz – Diálogo Social  
cortiz@asies.org.gt

Julio Prado – Observatorio de Trabajo Decente  
jprado@asies.org.gt

Carlos Vega – Normas de Trabajo  
cvega@asies.org.gt