

EL PACTO GLOBAL Y LA RESPONSABILIDAD

SOCIAL DE LAS EMPRESAS

A. Antecedentes

Para hacer frente eficazmente a las actividades de las sociedades transnacionales transgresoras de los derechos humanos hace ya bastante tiempo que se planteó la necesidad de crear un entramado institucional y normativo específico, complementario de la normativa general vigente. Con ese objetivo el Consejo Económico y Social (ECOSOC) de las Naciones Unidas creó en 1974 la Comisión de Sociedades Transnacionales, que estaba compuesta por 48 Estados y que se dio como tareas prioritarias, entre otras, investigar las actividades de las sociedades transnacionales y elaborar un Código de Conducta para las mismas. Dicho Código se discutió durante diez años pero nunca vio la luz, a causa de la oposición de las grandes potencias y del poder económico transnacional. El ECOSOC creó también en 1974 el Centro de Sociedades Transnacionales, organismo autónomo dentro de la Secretaría de la ONU, que funcionó como secretaría de la Comisión de Sociedades Transnacionales.¹

Entre 1993 y 1994 ambos organismos fueron prácticamente desmantelados y cambiaron sus objetivos. El Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas, acordó transformar el Centro de Sociedades Transnacionales en una División de Sociedades Transnacionales y de Inversiones Internacionales en el seno de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Comercio y el Desarrollo (UNCTAD). Por su parte, el Consejo Económico y Social resolvió transformar la Comisión de Sociedades Transnacionales en una Comisión del Consejo de Comercio y Desarrollo de la UNCTAD, teniendo en cuenta el «cambio

¹Naciones Unidas, Consejo Económico y Social. Comisión de Sociedades Transnacionales: Reporte de su primera sesión, documento E/5655; E/C.10/6 (New York, 1975, párrafos. 6 al 9).

de orientación» de la Comisión que consistía en abandonar los intentos de establecer un control social sobre las sociedades transnacionales y ocuparse, en cambio, de la contribución de las transnacionales al crecimiento y al desarrollo.

En 1998 se planteó nuevamente en el seno de las Naciones Unidas la cuestión de establecer normas internacionales destinadas regular las actividades de la sociedades transnacionales cuando la Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos adoptó una resolución para estudiar la actividad y los métodos de trabajo de las empresas trasnacionales en relación con el disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales y del derecho al desarrollo. Dentro de los párrafos de dicha resolución se señalaba que uno de los obstáculos que se oponen al ejercicio de esos derechos consiste en la concentración del poder económico y político en manos de las grandes empresas transnacionales. En la misma resolución, la Subcomisión decidió la creación y estableció el mandato de un Grupo de Trabajo para que realizara ese estudio. El primer esbozo de Proyecto era una especie de código voluntario para las STN (sociedades transnacionales), que éstas podían adoptar o dejar de lado, lo que se suele llamar “softlaw” (derecho blando) o “no derecho”. Era un intento de cambiar algo para que todo siguiera igual.²

B. Definición

La idea de un Pacto Mundial fue lanzada por primera vez en 1999 por el Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan, en un discurso dirigido en el Foro Económico Mundial en Davos, Suiza, a altos directivos de las mayores empresas a nivel mundial. El discurso de Kofi Annan se enmarcó en el contexto de la discusión internacional sobre la globalización económica. Es un pacto que se basaría en la acción voluntaria y en el deseo de las propias empresas de participar en la solución de las consecuencias no deseadas de la globalización.

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas, que fue puesto en marcha en julio de 2000, es una plataforma política y un marco práctico para las empresas

²Op cit. Comisión de Sociedades Trasnacionales: Reporte de su primera sesión. Página 9

comprometidas con la sostenibilidad y las prácticas empresariales responsables. Esta iniciativa de liderazgo, que ha sido refrendada por directores generales, pretende armonizar en todo el mundo las operaciones y estrategias comerciales con diez principios universalmente aceptados en los ámbitos de los derechos humanos, los estándares laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción.³

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas no es un instrumento normativo, sino una iniciativa voluntaria basada en la rendición pública de cuentas, la transparencia y la divulgación de información destinada a complementar la regulación y ofrecer un espacio para la innovación, por ello supone una muestra de buena voluntad por parte del sector empresarial en el respeto de los derechos humanos.

El Pacto Mundial es una iniciativa internacional propuesta por las Naciones Unidas con el objetivo de fomentar la ciudadanía corporativa. Naciones Unidas tiene como objetivo involucrar a las empresas privadas en la gestión de algunos de los principales retos sociales y medio ambientales que se plantean con la creciente globalización. El Pacto Mundial proporciona una oportunidad para que las empresas de todo el mundo participen en la asunción de estos retos. Las empresas pueden contribuir a través de iniciativas voluntarias en su propia organización y en sus cadenas de suministro. También pueden trabajar conjuntamente con las Naciones Unidas, los poderes públicos o con organizaciones no gubernamentales en actividades que contribuyan a desarrollo sostenible en la comunidad local o internacional.⁴

Por lo anterior se puede afirmar que el Pacto Global “Global Compact”, es una iniciativa lanzada por el Secretario General de las Naciones Unidas que fue aplicada de forma operativa en el año 2000, y que tiene por objeto el fomentar una cultura de respeto a los derechos humanos en la práctica empresarial, a partir

³ Civismo Empresarial en la Economía Mundial. Oficina del Pacto Mundial, Naciones Unidas. Estados Unidos. 2009. http://www.unglobalcompact.org/docs/languages/spanish/GC_Brochure_Spanish.pdf.

⁴Implementando el Pacto Mundial un folleto para inspirarse. Global Sustainability Services & Royal Danish Ministry of Foreign Affairs Business Cooperation and Technical Assistance. Dinamarca. 2000. http://www.unglobalcompact.org/docs/languages/spanish/Implementando_el_Pacto_Mundial.pdf.

de la inclusión voluntaria y progresiva de diez principios específicos a las operaciones de las empresas nacionales y transnacionales, los cuales abordan aspectos sobre derechos humanos, relaciones laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción, que son las temáticas que se ven directamente afectadas con la actividad empresarial.

B. Principios rectores del Pacto Mundial

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas insta a las empresas a que apoyen, apliquen y se comprometan en su ámbito de influencia con el siguiente conjunto de principios básicos:

b.1) Derechos Humanos: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales internacionalmente reconocidos dentro de su ámbito de influencia; y deben asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los derechos humanos; **b.2) Relaciones laborales:** Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción; apoyar la erradicación del trabajo infantil; y la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación; **b.3) Medio ambiente:** Las empresas deben mantener un enfoque preventivo orientado al desafío de la protección medioambiental; adoptar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental; y favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente; **b.4) Lucha contra la corrupción:** Las empresas deben luchar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Los principios anteriormente relacionados, encuentran su fundamento legal en diversos instrumentos internacionales que en la actualidad son considerados como universales, tales como La Declaración Universal de los Derechos Humanos, firmada en 1948; Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo la cual ha sido adoptada en

1998; Declaración sobre Medio Ambiente y Desarrollo, Río 1992; y Convención de 2003 de las Naciones Unidas contra la Corrupción.⁵

b.1 Plataformas para la acción para la promoción de los diez principios.

El Pacto Mundial no es ni un sistema de gestión ni un estándar. Se trata, sin embargo, de un conjunto de valores que las empresas deben llevar a la práctica – una tarea que puede ser enfocada como cualquier otro proceso de implementación o tarea de gestión. Es por ello que las empresas que se han integrado al mismo, tienen a su alcance diversas líneas de acción en las cuales pueden abarcar todos o algunos de los diez principios sobre los cuales versa dicho pacto, siendo éstas:

- i. Redes locales de Pacto Mundial;
- ii. Diálogos y aprendizaje;
- iii. Vías de trabajo especializadas; y
- iv. Proyectos de asociación.

C. La Globalización y el Pacto Mundial

En las últimas tres décadas se ha venido liberalizando de manera progresiva el entorno económico y desmontando de manera sistemática diferentes restricciones comerciales. Como resultado de esto, las empresas disfrutan de una flexibilidad cada vez mayor para cambiar el lugar donde se encuentran sus plantas de producción, pero también para acceder a nuevos mercados y para ofrecer sus servicios alrededor del mundo. Mientras las actividades empresariales prometen la creación de nuevos puestos de trabajo, la transferencia de tecnología y conocimiento así como también ingresos adicionales para el Estado.⁶

La creciente expansión del mercado, no abstrae a las transnacionales de regir su actuación a un código de conducta ética, en el desarrollo de sus

⁵UnitedNation. Global Compact, Los Diez Principios.
http://www.unglobalcompact.org/Languages/spanish/Los_Diez_Principios.html

⁶ Joseph Stiglitz, Schatten. "DerGlobalisierung", séptima Edición. Berlin 2002. Pag. 32.

actividades, pues el hecho que se encuentren en otro país no significa que tienen carta libre para violentar los derechos humanos, es por tanto que las empresas no escapan a esa obligación moral, la cual se ve materializada a través del Pacto Mundial, que tal y como se indicó no puede ser coercitivo pues es un acuerdo voluntario al que se adhieren sin presión alguna y de forma consciente. Es plausible por tanto la inclusión de las empresas al Pacto Global, pues denota buena voluntad en el cumplimiento de los diez principios que regula, sin embargo, en la realidad el respeto absoluto a los derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y el combate a la corrupción por parte de las transnacionales que forman parte del Pacto Mundial, no ha sido posible pues no obstante a que dichas empresas han hecho pública su voluntad de darle cumplimiento a los mismos, la inexistencia de regulación nacional e internacional que les obligue es inexistente, por lo que las transnacionales han antepuesto la productividad al cumplimiento de dichos estándares, buscando las condiciones más favorables a la productividad que conlleven actividades que perjudican gravemente a los derechos humanos de las personas que les prestan sus servicios y al medio ambiente. A guisa de ejemplo se puede citar:

I) El menosprecio por los derechos de consulta que tienen los indígenas y la población tribal, incluyendo su derecho a consentimiento libre, previo e informado (CLPI). Convenio N° 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

Por primera vez, en 2009, la Corte Constitucional de Colombia ha detenido un proyecto minero de la Muriel Mining Corporation debido a la vulneración de los derechos de consulta⁷. También la Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha abierto un nuevo camino al obligar, en mayo de 2010, al gobierno de Guatemala a detener el proyecto Marlin de Minería de oro y plata.⁸ Sin embargo, a pesar de la fecha límite establecida y a las reiteradas peticiones, el Gobierno no

⁷Corte Constitucional de Colombia, Sentencia del 29/ 10/2009 T-769/09. <http://www.corte-constitucional.gov.co/relatoria/2009/T-769-09.htm>.

⁸Publicación de la Comisión Interamericana, PM260-07 - Comunidades del Pueblo Maya (Sipakepense y Mam) de los municipios San Miguel Ixtahuacán y Sipacapa en el departamento de San Marcos, Guatemala, mayo 20 de 2010. <http://www.cidh.org/medidas/2010.eng.htm>.

ha cumplido hasta el momento esta decisión.⁹ Es oportuno citar que un total de cien casos documentados de personas que padecen de hidroarsenicismo y arsenicosis fueron presentados ante el Ministerio Público en abril de 2012, a consecuencia de las operaciones de dicha mina.

II) Violación de los derechos laborales y sindicales:

Debido a la flexibilización de las formas de contratación laboral y el uso de trabajadores temporales, una gran parte de los trabajadores son excluidos de los beneficios negociados colectivamente en los contratos marco y además no reciben ninguna protección contra el despido. En las industrias extractivas, las y los trabajadores están expuestos durante largas jornadas de trabajo a ruidos extremadamente altos y a la contaminación causada por las emisiones, y a ambientes donde hay deficiencia de oxígeno y alta humedad; permanecen además en contacto con muchos productos químicos en forma de polvo y gas, además se ven expuestos a radiaciones ionizantes. Todo esto encierra numerosos riesgos para la salud. Además, la actividad minera presenta una tasa de accidentalidad laboral relativamente alta en donde se presentan casos de muerte o incapacidad permanente¹⁰

C.1 Lo positivo de Pacto Global

Los Participantes del Pacto Mundial requieren comunicar cada año sobre los avances realizados en la aplicación de los diez principios y su participación en proyectos de desarrollo de las Naciones Unidas. La Comunicación de Progreso consiste en comunicar a las partes interesadas (consumidores, sindicatos, accionistas, medios de comunicación, gobiernos etc...) sobre los avances que la empresa ha realizado en la aplicación de los diez principios del Pacto Mundial en sus actividades empresariales. La Comunicación de Progreso debe incluir una descripción de las medidas adoptadas y los resultados obtenidos.

⁹Medidas cautelares de cierre de mina Marlin sin ser acatadas, 18.2.2011, <http://www.-noalamina.org/mineria-latinoamerica/mineria-guatemala/medidascautelares-de-cierre-de-minamarlin-sin-ser-acatadas>, última consulta.

¹⁰ "Condiciones de trabajo, seguridad y salud ocupacional en la minería del Perú", OIT 2002, página 87ff., http://white.oit.org.-pe/spanish/260ameri/publ/docu-trab/dt-145/dt_145.pdf.

Aunque no se cuenten con medidas coercitivas para vigilar y evaluar el cumplimiento del Pacto Mundial, las comunicaciones de progreso, les obligan a las empresas a crear y fomentar una cultura de respeto a los derechos humanos.

D. Nuevas tendencias para cultivar una consciencia de responsabilidad social de las empresas.

D.1 ISO 26000 (Aprobado septiembre 2010)

Norma presentada por la International Standard Organization (ISO) `Guía ISO 26000 sobre responsabilidad social, un documento que pretende guiar tanto a compañías como al sector público en responsabilidad social que fue aprobado a mediados de septiembre 2009. Con esta iniciativa internacional se pretende dar una orientación armonizada a nivel mundial sobre la responsabilidad social, de forma que el documento incluya conceptos y ámbitos sobre este nuevo campo de conocimiento, proporciona orientación sobre los principios básicos de responsabilidad social y sobre la manera de integrar el comportamiento socialmente responsable en las estrategias, sistemas de prácticas y procesos de las empresas. La orientación de la guía está basada en las buenas prácticas ya existentes tanto en el sector público como privado, y desde la organización de estandarización se considera como coherente y complementaria a las declaraciones y convenciones de las Naciones Unidas y sus organismos.¹¹

D.2 Principios rectores sobre negocios y derechos humanos (Consejo de Derechos Humanos, junio de 2011)

John Gerard Ruggie, Representante Especial del Secretario de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y Corporaciones Transnacionales y otras Empresas habla de un vacío de gobierno (governance gap) que se puede ver así: en las últimas décadas las empresas privadas se han vuelto cada vez más influyentes y poderosas; sin embargo los mecanismos de regulación estatales que permitirían controlar y maniobrar dichas empresas no han podido ir a la par de

¹¹ International Organization for Standardization. ISO 26000-Social Responsibility. 2010.
http://www.iso.org/iso/iso_catalogue/management_and_leadership_standards/social_responsibility.htm.

éstas, generándose con esto un vacío de gobierno. Las iniciativas voluntarias del sector productivo (de empresas individuales y también de sectores económicos completos) juegan y pueden jugar en el futuro un papel muy importante en la disminución de la pobreza y en el cumplimiento y promoción de los derechos humanos. Pero también es claro que es necesario que se produzca un perfeccionamiento del derecho nacional e internacional ya que el desarrollo mundial no debe ser “agresivo” sino sostenible y, sobre todo, pensado para que sea posible cambiar las condiciones de vida de la población que vive en condiciones de pobreza.¹²

El nexa entre el Estado y las empresas

En su informe Ruggie, resalta que “Los Estados, a título individual, son los principales sujetos de las obligaciones conforme a las normas internacionales de derechos humanos y, colectivamente, los garantes del régimen internacional de derechos humanos. Cuando una empresa está controlada por el Estado o cuando sus actos pueden atribuirse por alguna otra razón al Estado, una violación de los derechos humanos por esta empresa puede implicar una violación de las obligaciones conforme al derecho internacional del propio Estado. Además, cuanto más próxima del Estado se encuentre una empresa o más dependa de un organismo público o del apoyo del contribuyente, más se justifica que el Estado asegure que respeta los derechos humanos.”¹³ Es por lo anterior, que Ruggie dio un mayor énfasis al papel del Estado, dentro de la guía de principios rectores a la que se hace relación en este apartado, pero lamentablemente no propuso la misma como un instrumento internacional que conllevara su cumplimiento obligatorio y estableciera las medidas coercitivas para lograr dicho cometido.

La totalidad de principios que fueron aprobados por el Consejo de los Derechos Humanos el pasado junio del año en curso, ascienden a **treinta y uno**, y en ellos se define de forma detallada aspectos sobre la debida diligencia en

¹² Empresas Transnacionales en América Latina. ¿Un peligro para los derechos humanos? European Center for Constitutional and Human Rights. Página 5. 2011. <http://es.scribd.com/doc/59455104/Empresas-transnacionales-en-Latinoamerica-%C2%BFUn-peligro-para-los-derechos-humanos>.

¹³ | *Ibid.* Pag. 10

materia de derechos humanos, las obligaciones del Estado frente a las empresas y su actividad nacional e internacional y la reparación de las consecuencias negativas que ya han sido ocasionadas.

Para Human Rights Watch, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU **desperdió una oportunidad de adoptar medidas significativas para frenar los abusos contra los derechos humanos en el ámbito de los negocios.** El Consejo no estableció un mecanismo para garantizar que se pongan en práctica las medidas básicas para proteger los derechos humanos estipuladas en los Principios rectores. El objetivo de los Principios rectores es ofrecer una "norma global autorizada" y, en el seno del Consejo de Derechos Humanos, los gobiernos los describieron como "recomendaciones globales". "Las personas que sufren prácticas empresariales abusivas necesitan algo más que otra conferencia sobre lo que deberían hacer las empresas", señaló Ganesan. "Si el compromiso con estos principios es real, ¿por qué deberían tener miedo las empresas y los gobiernos de examinar su implementación de manera significativa?"¹⁴

Por ello se concluye, que si bien el fomento de las culturas corporativas respetuosas de los derechos humanos puede hacerse de muchas maneras, tales como a través de la educación sobre los derechos humanos que debe ir acompañada de la adaptación de las legislaciones nacionales e internacionales con respecto a las empresas.

¹⁴ Consejo de Derechos Humanos de la ONU: Débil posición con respecto a las normas sobre negocios. Se necesitan reglas globales no sólo orientación. Entrevista realizada a Arvind Ganesan. Director de Negocios y Derechos Humanos de Human Rights Watch, realizada el 16 de junio de 2011. <http://www.hrw.org/es/news/2011/06/16/consejo-de-derechos-humanos-de-la-onu-d-bil-posici-n-con-respecto-las-normas-sobre-n>.