

EMPRESAS, DERECHOS HUMANOS Y COMPETITIVIDAD



MINISTERIO
DE ASUNTOS EXTERIORES
Y DE COOPERACIÓN

Responsabilidad Corporativa y
Sostenibilidad
Cátedra de Telefónica en la UNED

*¿Una
relación
imposible?*

Autores

María Asunción Candela Terrasa. Licenciada en Economía por la Universidad de las Illes Balears, obtuvo el Diploma de Estudios Avanzados en Análisis Económico por la UNED en el año 2008, bajo la financiación de una beca de Formación de Personal Investigador (FPI). Posteriormente, se incorporó a la Fundación IDEAS como Ayudante de Investigación en Economía, Sostenibilidad y Bienestar. Durante el curso 2011-2012 llevó a cabo el Máster en Sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa de la UNED. Actualmente es doctoranda del programa de Economía y Empresa de la UNED y colaboradora de la Cátedra Telefónica – UNED de Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad.

Rocío Macías Navío. Coordinadora del área de Responsabilidad Social Corporativa e Inversiones Éticas de la Fundación Economistas sin Fronteras. Licenciada en Derecho por la Universidad Complutense. Es titular del Máster en Derecho de las Telecomunicaciones por la Universidad Pontificia de Comillas ICAI-ICADE, experta en asesoramiento financiero y Banca Privada por el IEB con el título EFA (European Financial Adviser) y experta en Responsabilidad Social Corporativa por la UNED. Ha trabajado como jefa de proyecto de Adaptación al Cambio Climático en Factor CO², como asesora jurídica en diferentes Organismos Públicos y como asesora de inversiones y banca privada en diferentes bancos. Trabaja en Economistas sin Fronteras desde 2010 en el área de Responsabilidad Social Corporativa e Inversiones Éticas.

Beatriz Fernández Olit. Coordinadora del Área de Responsabilidad Social Corporativa e Inversiones Socialmente Responsables de la Fundación Economistas sin Fronteras, y Vicepresidenta del Observatorio de RSC. Licenciada en Administración y Dirección de Empresas por la Universidad de Alcalá, posee el Título de Experto en RSC de la UNED y actualmente desarrolla su tesis doctoral en esta universidad. Ha participado en numerosos proyectos de investigación en relación con la RSC y su aplicación a diversos sectores empresariales.

Marta de la Cuesta. Directora de la Cátedra Telefónica en la UNED de Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad. Licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad Complutense de Madrid (CUNEF). Doctora en Ciencias Económicas por la UNED. Profesora titular de Economía Aplicada de la UNED. Coordinadora del Máster oficial en Sostenibilidad y RSC de la UNED-Jaume I. Dirige e imparte docencia en cursos de doctorado y postgrado sobre inversión socialmente responsable, cooperación al desarrollo, gestión de entidades no lucrativas responsabilidad social corporativa y microfinanzas (UNED). Ha sido Vicerrectora de Planificación y Asuntos Económicos de la UNED, consejera externa independiente en Banca Cívica y Presidenta de la comisión de RSC del consejo de

administración de dicha entidad. Ha publicado numerosos artículos y trabajos sobre el sector bancario, el sector financiero y el desarrollo, las inversiones socialmente responsables y la responsabilidad social de la empresa. Vocal experto del Consejo Estatal de RSE dependiente del Ministerio de Trabajo. Ha sido vicepresidenta de Economistas sin Fronteras y promotora y vicepresidenta del observatorio de la RSC. Colabora con ambas organizaciones en promover y fomentar las inversiones éticas y la RSC en España participando activamente en grupos de trabajo y comisiones nacionales e internacionales sobre estos temas.

Eva Pardo. Licenciada en Economía (1999, Universidad San Pablo-CEU), Experta Universitaria en RSC (2004, UNED) y Doctoranda en Análisis Económico. Es coordinadora de proyectos de la Cátedra Telefónica – UNED de Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad. Ha sido asesora de la Presidencia Ejecutiva del Banco Centroamericano de Integración Económica, donde ha coordinado el seguimiento e implementación de mejoras en el ámbito de la gobernabilidad y en la definición e implementación del sistema de evaluación de impacto en el desarrollo. Ha participado en la realización de diferentes estudios, publicaciones y ponencias sobre RSC e Inversión Socialmente Responsable.

Agradecimientos

Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación

Cátedra Telefónica-UNED de Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad

EIRIS

UNED

Siglas

ASG	Ambiental, Social y de Buen Gobierno
ICR	Índice Competitividad Responsable
IED	Inversión Extranjera Directa
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMC	Organización Mundial del Comercio
ONG	Organización no-Gubernamental
ONU	Organización de las Naciones Unidas (también como NN.UU)
PIB	Producto Interior Bruto
PNC	Puntos Nacionales de Contacto
RNB	Renta Nacional Bruta
RSC	Responsabilidad Social Corporativa
TIC	Tecnologías de la Información y la Comunicación
WEF	World Economic Forum

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
2. GLOBALIZACIÓN, EMPRESAS TRANSNACIONALES Y DERECHOS HUMANOS	7
2.1. Una aproximación al concepto de globalización	8
2.2. Las empresas transnacionales	14
2.3. Los derechos humanos	17
3. INICIATIVAS MULTILATERALES SOBRE EMPRESA Y DERECHOS HUMANOS	22
3.1. Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas	23
3.2. Pacto Mundial de Naciones Unidas	28
3.3. Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales	31
4. COMPETITIVIDAD Y DERECHOS HUMANOS	36
4.1. ¿Qué es la competitividad?	37
4.2. La relación entre competitividad y derechos humanos: una primera aproximación	39
4.3. Análisis del desempeño de las empresas en derechos humanos	46
4.4. De la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) a la Competitividad Sostenible y Responsable (CSR)	56
5. CONCLUSIONES	61
REFERENCIAS	64

1.

INTRODUCCIÓN

La creciente preocupación por los efectos que está generando la globalización, especialmente la económica, a través de la actividad de las empresas transnacionales, suscitó el interés de Economistas sin Fronteras en profundizar en su análisis. Estos efectos se materializan, entre otros, en una vulneración y amenaza constantes de los derechos humanos.

“Empresas, competitividad y derechos humanos, ¿una relación imposible?” pretende mostrar como el respeto por los derechos humanos no tiene por qué deteriorar la capacidad de las empresas para competir en los mercados internacionales. La actividad económica de las grandes corporaciones no puede seguir produciéndose a costa de una expoliación de los derechos de las personas más vulnerables. Precisamente esa primacía de “lo económico” frente a lo social y lo medioambiental pone en peligro la propia sostenibilidad de un sistema global.

Seguramente, la visión generalizada, por el momento, de que la responsabilidad social de las empresas no las hace más competitivas es errónea, así como también lo es plantear la globalización como un juego de suma cero. Por ello, desde Economistas sin Fronteras creemos en la necesidad de concienciar y convencer que es posible una economía más justa a nivel global que permita el desarrollo equitativo de las sociedades y de sus ciudadanos.

Para abordar dicho análisis el trabajo se divide en tres grandes bloques. El primero de ellos acerca al lector a los conceptos de globalización, empresas transnacionales y derechos humanos. El segundo, presenta las iniciativas multilaterales cuyo contenido afecta a la relación empresa - derechos humanos y que pretenden cubrir, a modo de iniciativas voluntarias, la ausencia de un modelo de gobernanza global. Finalmente, el tercer bloque, repasa el concepto de competitividad para hallar si existe una relación directa entre éste y la valoración de las empresas en los derechos humanos. Asimismo en este último bloque se analizan los tres aspectos considerados relevantes a la hora de valorar a las empresas en su desempeño en derechos humanos como son sus políticas y compromisos, los sistemas de gestión y los sistemas de información y reporte.

2.

GLOBALIZACIÓN, EMPRESAS TRANSNACIONALES Y DERECHOS HUMANOS

2.1. Una aproximación al concepto de globalización

El término “globalización” se introdujo por primera vez en el diccionario de la Real Academia Española (RAE) en la décimo segunda edición de 2011 definiéndose como el *“proceso por el que las economías y mercados, con el desarrollo de las tecnologías de la comunicación, adquieren una dimensión mundial, de modo que dependen cada vez más de los mercados externos y menos de la acción reguladora de los gobiernos”*. En la edición prevista para finales de 2014 se han añadido las siguientes dos acepciones: por un lado, se considera globalización a la *“extensión del ámbito propio de instituciones sociales, políticas y jurídicas a un plano internacional”*; y por otro lado, es la *“difusión mundial de modos, valores o tendencias que fomenta la uniformidad de gustos y costumbres”*.

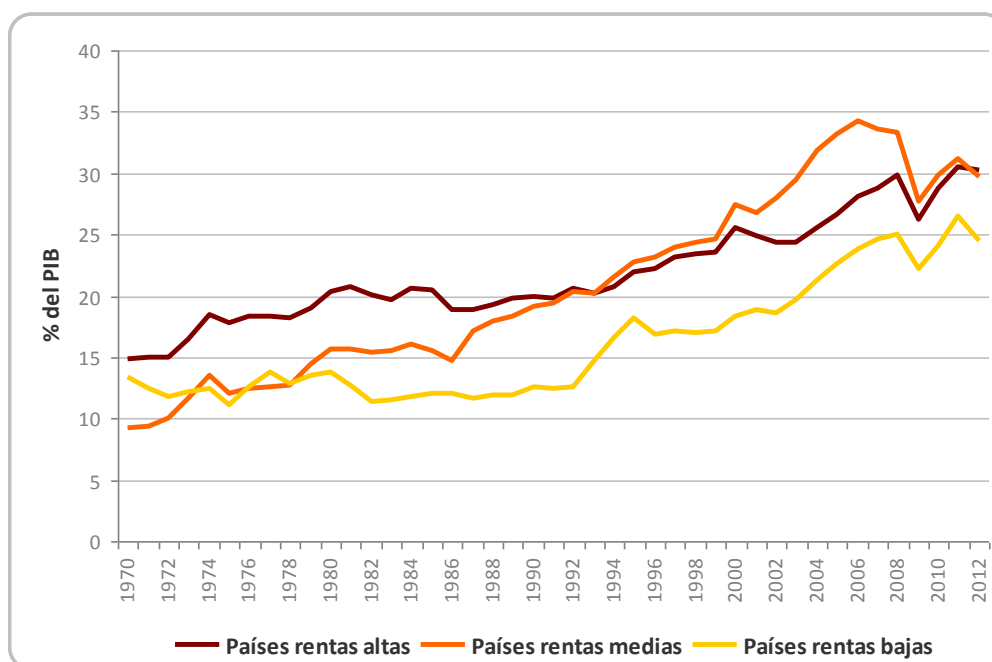
Nos encontramos ante un concepto amplio y relativamente reciente. Una de las primeras formas de aproximarse a él es en su vertiente económica, como “globalización de los mercados” en la que cabe distinguir la globalización geográfica y la globalización normativa (García, 1999).

Así, la **globalización geográfica** de los mercados se percibe como un aumento en el número de intercambios de bienes, servicios, trabajo y capital más allá del territorio nacional y alcanzando un único mercado que abarcaría todo el mundo. En este sentido la globalización implica un cambio cuantitativo (más transacciones) y no tanto cualitativo.

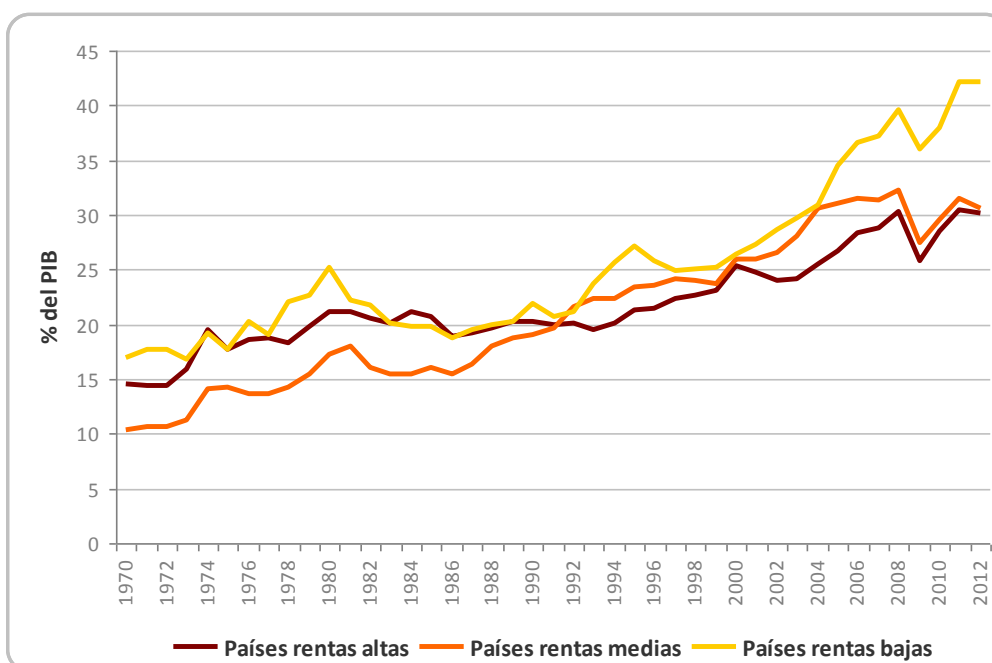
Para ilustrar este fenómeno, el gráfico 1 muestra la evolución desde el año 1970 tanto de las exportaciones como de las importaciones en relación al Producto Interior Bruto (PIB) de tres bloques de países: los de rentas altas (equiparables a los países desarrollados), medias y bajas (países en desarrollo). En el decenio de 1970, la liberalización del comercio dentro del marco del Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT) fue modesta y gradual, y afectó a los países industrializados mucho más que a los países en desarrollo. Sin embargo, desde principios de los años ochenta en adelante, el alcance de la liberalización del comercio, especialmente en los países en desarrollo, empezó a acelerarse.

Gráfico 1. Exportaciones e importaciones de bienes y servicios como porcentaje del PIB en economías de rentas altas, bajas y medias, 1970-2012.

Exportaciones



Importaciones



Nota: La clasificación de las economías en rentas altas, medias y bajas se elabora en función de la Renta Nacional Bruta (RNB) per cápita de 2012:

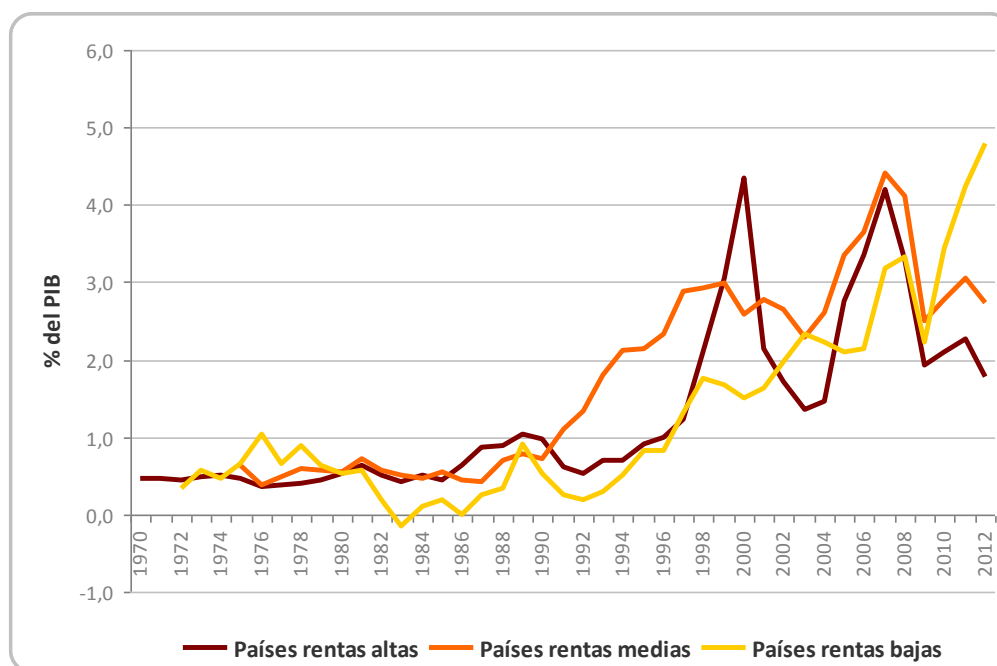
- Países de rentas altas: RNB per cápita igual o superior a 12.616\$
- Países de rentas medias: RNB per cápita entre 1.036\$ y 12.615\$
- Países de rentas bajas: RNB per cápita igual o inferior a 1.035\$

Fuente: Indicadores del desarrollo mundial, Banco Mundial (2014)

Tanto en exportaciones como en importaciones, se observa esa tendencia creciente en la que destacaríamos, por un lado, la trayectoria en las exportaciones de los países de rentas medias, cuyo punto de partida era inferior al 10% del PIB en 1970, alcanzando en 2012 cerca del 30%, tras una acusada caída; y el recorrido en las importaciones que experimentan las economías de rentas bajas, lo que pone de manifiesto su fuerte dependencia del exterior. Asimismo, los países de rentas altas muestran balanzas comerciales equilibradas, dado que importaciones y exportaciones evolucionan prácticamente de forma paralela.

Otra de las características fundamentales de la globalización es la evolución de la Inversión Extranjera Directa (IED), como muestra el gráfico 2. Desde 1980, el marco normativo en todo el mundo ha facilitado el crecimiento de la IED y es la década de los 90 cuando ésta se acelera. No obstante, la capacidad para atraer esta inversión difiere de unas economías a otras, siendo aquellas de rentas bajas las que han experimentado una tendencia al alza más pronunciada en la década de los años 2000.

Gráfico 2. Evolución de la Inversión Extranjera Directa como porcentaje del PIB en economías de rentas altas, bajas y medias, 1970-2012.



Nota: para la definición de las economías en rentas altas, medias y bajas véase la nota del Gráfico

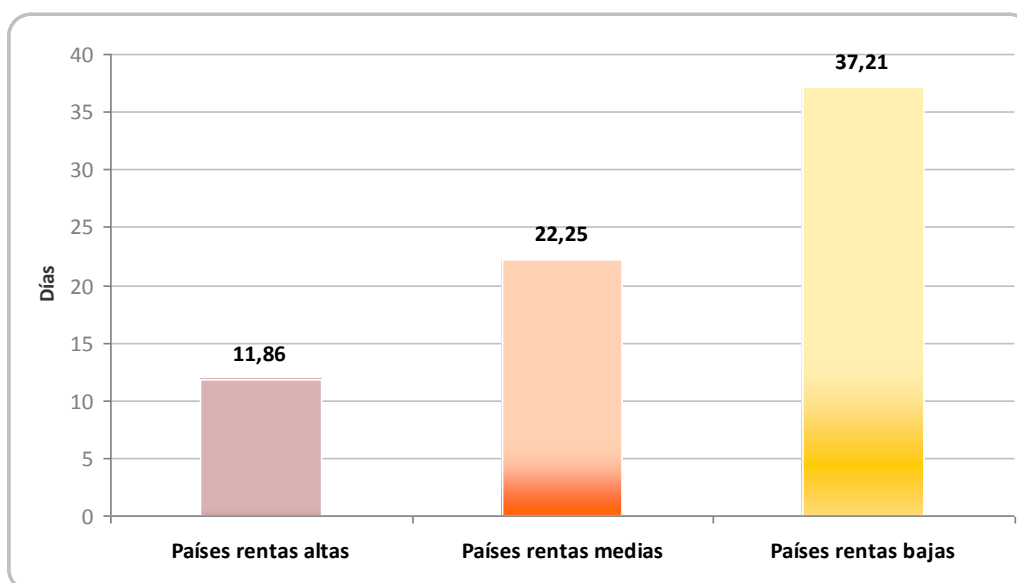
Fuente: Indicadores del desarrollo mundial, Banco Mundial (2014)

Las aproximaciones al concepto de globalización son diversas, pero como menciona Westaway (2012) todas ellas identifican que el concepto de globalización representa un orden mundial cambiante impulsado por factores económicos, políticos y financieros, entre otros. Según señala Stiglitz (2002), la globalización es *“la mayor integración de los países y los pueblos del*

mundo que ha sido provocada por la enorme reducción de los costes de transporte y comunicación, y la ruptura de las barreras artificiales a la libre circulación de bienes, servicios, capitales, conocimientos y (en menor grado) personas a través de las fronteras”.

A continuación se muestran dos indicadores que tratan de ilustrar, en primer lugar, como las instituciones de cada país, a través de sus regulaciones, pueden facilitar el intercambio de bienes; y en segundo lugar, los costes a la exportación. En el gráfico 3 se presenta el número de días necesarios para completar todos los trámites requeridos para poder exportar. Mientras que en los países de rentas altas se precisan 11,86 días, en aquéllos con rentas bajas el número de días es 3 veces superior (37,21 días). En el gráfico 4 se expone el coste de exportar un contenedor en 2013, siendo de 1.039 \$ para los países de rentas altas y de 2.562 \$ en países de rentas bajas.

Gráfico 3. Días necesarios para completar los procedimientos necesarios para la exportación, año 2013.

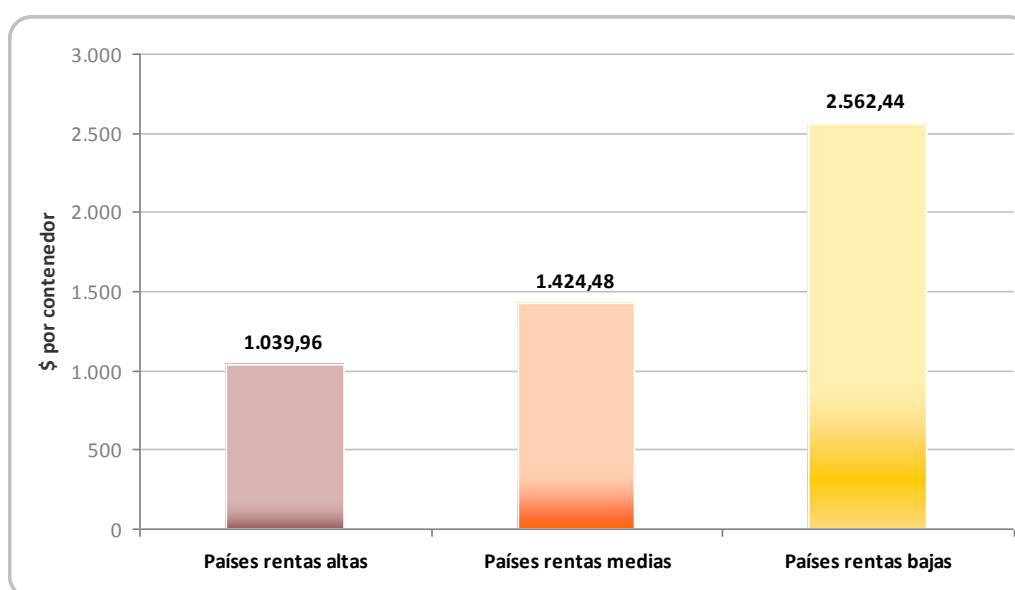


Nota: para la definición de las economías en rentas altas, medias y bajas véase la nota del Gráfico 1.

Fuente: Indicadores del desarrollo mundial, Banco Mundial (2014)

Los efectos de la globalización son, no obstante, controvertidos. A priori se le atribuyen impactos positivos derivados del intercambio de conocimientos y tecnología, de la capacidad para algunos países de crecer más rápidamente, de un mayor bienestar para un gran número de personas, de una mayor interdependencia y de un compromiso con valores universales compartidos.

Gráfico 4. Costes de exportación por contenedor en dólares, año 2013



Nota: para la definición de las economías en rentas altas, medias y bajas véase la nota del Gráfico 1.

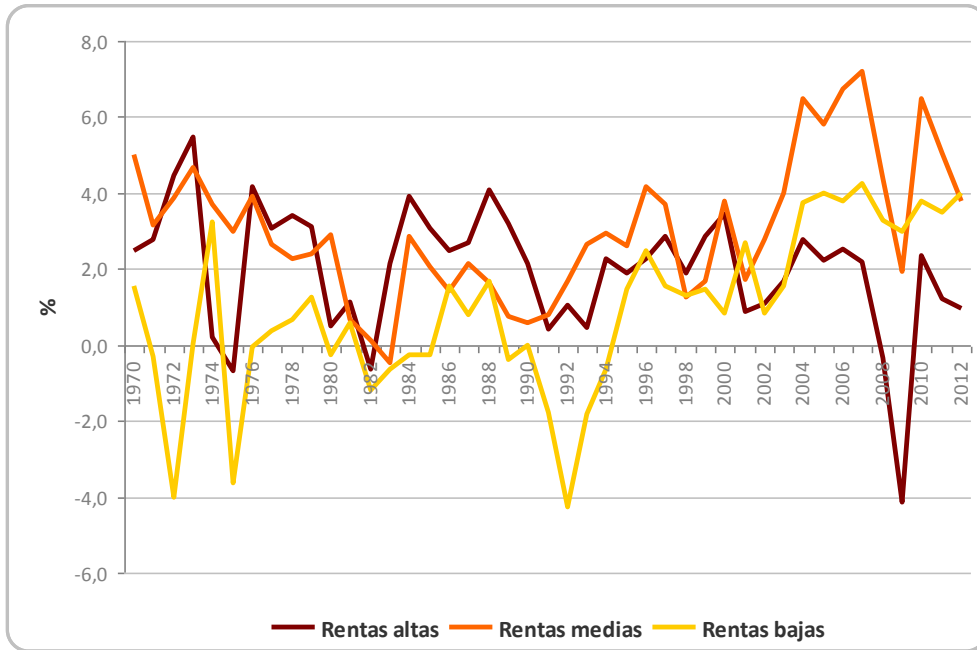
Fuente: Indicadores del desarrollo mundial, Banco Mundial (2014)

Sin embargo, el actual proceso de globalización está produciendo a su vez resultados desiguales entre los países y dentro de ellos. Se está creando riqueza, pero son demasiados los países y las personas que no participan de los beneficios y a los que apenas se tiene en cuenta, o se ignora totalmente, a la hora de configurar el proceso. Para una gran mayoría de mujeres y hombres, la globalización no ha sido capaz de satisfacer sus aspiraciones sencillas y legítimas de lograr un trabajo decente y un futuro mejor para sus hijos (CMDSEG, 2004).

Una medida básica a la hora de evaluar los efectos de la globalización consiste en observar el comportamiento de las tasas de crecimiento económico, medido con el PIB per cápita (gráfico 5). El resultado de un crecimiento desigual a lo largo de las últimas décadas nos conduce a la situación actual reflejada en el mapa 1.

Los países industrializados, dotados de una sólida base económica inicial, de abundante capital y mano de obra cualificada y liderazgo tecnológico, partían en muy buena situación para obtener beneficios sustanciales de la creciente globalización de la economía mundial; otros sin embargo, no se han podido beneficiar de la misma manera.

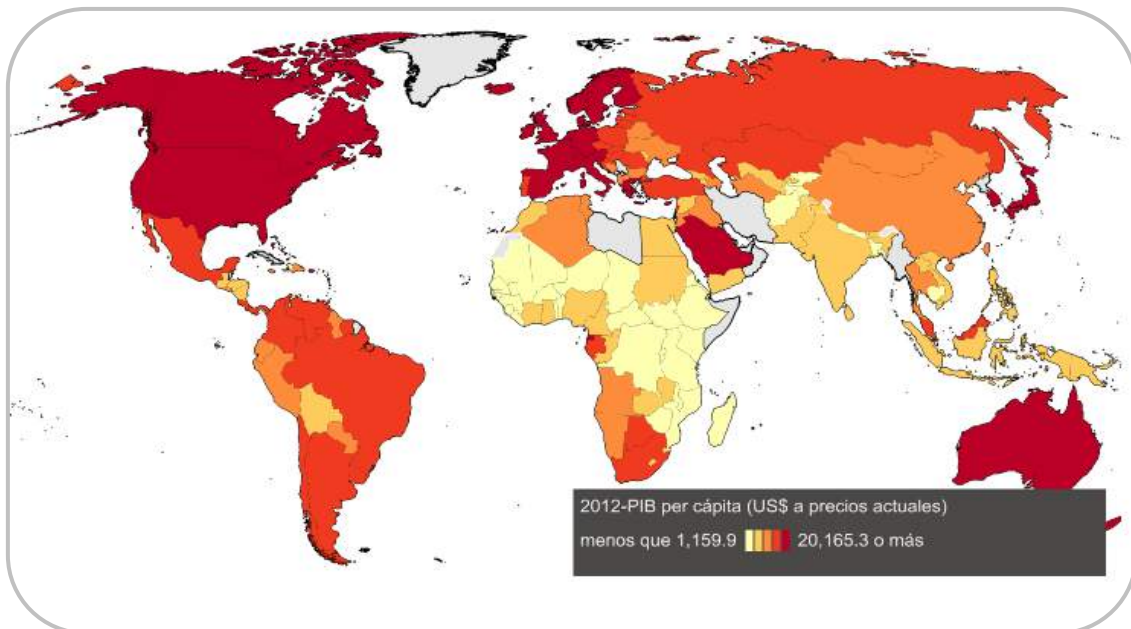
Gráfico 5. Crecimiento del PIB per cápita en economías de rentas altas, medias y bajas, 1979-2012



Nota: para la definición de las economías en rentas altas, medias y bajas véase la nota del Gráfico 1.

Fuente: Indicadores del desarrollo mundial, Banco Mundial (2014)

Mapa 1. PIB per cápita, año 2012



Fuente: Indicadores del desarrollo mundial, Banco Mundial (2014)

Respecto a la **globalización normativa**, ésta centra su atención en el cambio cualitativo de la regulación de los mercados. En este sentido se aborda la complejidad de regular los mercados de bienes, servicios, trabajo y capital a un nuevo nivel que requiere la formalización de instituciones internacionales como por ejemplo, la Organización Mundial del Comercio o la Comunidad Europea, que ejercen, en muchos casos, un control sobre los Estados.

La Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, constituida por la OIT en 2002, en su Informe de 2004, analiza los efectos de la globalización ofreciendo una serie de indicaciones para dirigentes políticos y empresariales para que este proceso revierta en mejoras sobre las personas. En él, consideran que los efectos negativos no están en la globalización geográfica en sí, sino en la debilidad de la globalización normativa, es decir, deficiencias de su gobernanza que se materializan en: la falta de desarrollo de las instituciones económicas y sociales para que los mercados funcionen de forma fluida y equitativa; la falta de equidad en las reglas globales en materia de comercio y finanzas y priorización de los temas económicos sobre los sociales; incapacidad a su vez, de las políticas internacionales para dar respuesta a los desafíos que se plantean y déficit democrático en los fundamentos del sistema, pues los países en desarrollo tienen una capacidad de influencia limitada en las negociaciones globales, entre otros.

La gobernanza global no es un ente abstracto sino el conjunto de las acciones de los Estados. Engloba el comportamiento de éstos, su nivel de compromiso con el multilateralismo, los valores universales y los objetivos comunes, su grado de sensibilidad respecto de las repercusiones transfronterizas de sus políticas, y la importancia que conceden a la solidaridad mundial (CMDSG, 2004).

2.2. Las empresas transnacionales

Las empresas transnacionales han desempeñado un papel fundamental en el proceso de globalización económica, apertura y cambios normativos sobre la IED. Sus definiciones son, en muchos casos, antagónicas enfrentando a quienes consideran que son agentes centrales para el desarrollo económico mundial; con aquellos que las consideran herramientas de un imperialismo que genera dominación y explotación (Uharte, 2012).

El poder económico de las multinacionales es evidente si comparamos las 25 mayores corporaciones con el PIB de algunos países en el año 2010.

Tabla 1. Comparativa de las 25 multinacionales más grandes del mundo y una selección de países (2010)

Corporación / País	Ingresos / PIB (miles de millones de \$)
Noruega	414
Wal-Mart Stores	408
Sur-África	364
Grecia	305
Exxon Mobil	285
Chevron	164
Rumania	162
General Electric	157
Perú	154
Bank of America Corp.	150
ConocoPhillips	140
Ucraina	138
AT&T	123
Ford Motor	118
J.P. Morgan Chase & Co.	116
Hewlett-Packard	115
Berkshire Hathaway	112
Citigroup	109
Verizon Communications	108
McKesson	107
General Motors	105
Vietnam	104
American International Group	103
Bangladesh	100
Cardinal Heath	100
CVS Caremark	99
Wells Fargo	99
International Business Machines	96
UnitedHealth Group	87
Iraq	82
Procter & Gamble	80
Kroger	77
AmerisourceBergen	72
Costco Wholesale	71
Luxemburgo	55

Fuente: Fortune Magazine, May 2010 & World Bank, 2010

Los datos reflejados en la tabla 1 muestran un poder de las multinacionales que en la realidad trasciende el meramente económico, pues éstas generan a su vez impactos sociales, culturales, laborales, medioambientales y políticos, entre muchos otros.

El profesor John Dunning fue uno de los académicos más influyentes en el estudio y análisis de la globalización, en general, y de las empresas multinacionales, en particular. En su último trabajo se cuestiona una de las principales preguntas de hoy: ¿cuál sería “la mejor forma de lograr los beneficios económicos de la globalización mientras se protegen las necesidades sociales y las aspiraciones culturales de las comunidades locales”? (Dunning, 2011).

El 80% de la Humanidad vive bajo el sistema económico que Dunning denominaba como “capitalismo global”. Tal y como él decía, para ser sostenible en el largo plazo, todo sistema económico debe ser juzgado por la capacidad de dar respuestas económicamente eficientes y socialmente aceptables a tres preguntas: ¿qué producir?, ¿cómo producir? y ¿cómo distribuir los beneficios derivados de la actividad económica mundial? Posiblemente, el sistema capitalista global no responde de forma convincente a la tercera pregunta.

La inherente inestabilidad generada por la existencia de las empresas transnacionales globales sólo puede ser neutralizada por un gobierno mundial (globalización normativa). Sólo ese gobierno es capaz de controlar las decisiones de las empresas transnacionales y hacer que adopten políticas que se adapten a los intereses globales. Este punto se ilustraría mediante el siguiente ejemplo. Las empresas transnacionales pueden elegir en qué países ubicar sus actividades productivas. Esto significa que dichas empresas serán libres para moverse cuando las condiciones locales dejen de satisfacer sus necesidades. Por lo tanto, las empresas multinacionales presentan una amenaza que limita la capacidad del gobierno anfitrión para legislar, dictar normas y reglamentos, imponer impuestos y tomar otras decisiones que pueden ser inaceptables para ellas. La amenaza no tiene por qué ser explícita, pues tanto las empresas como el gobierno saben que existe. Lo mismo ocurriría con empresas locales, no solo extranjeras, puesto que podrían tomar la decisión igualmente de trasladarse a otro país. Por lo tanto, en ausencia de un gobierno mundial, es difícil concebir un sistema económico que asegure una distribución socialmente aceptable de los bienes económicos, los males y los recursos necesarios para producirlos (Hirsch, 2011).

Las empresas transnacionales operan bajo un pluralismo jurídico. Las normas de funcionamiento son el resultado de un proceso de negociación mediante el cual las empresas transnacionales, que actúan en definitiva como agentes institucionales, dan forma a la estructura en el que operan. Esto da lugar a una gran pluralidad de mecanismos para la organización de las operaciones transfronterizas, así como un espacio mucho más amplio de la influencia de las empresas transnacionales en la economía global. En este caso se extiende mucho más allá de las actividades tradicionales de influencia política o de transferencia del conocimiento tecnológico. Esta diversidad, tanto de las demandas del mercado como de las

expectativas de la sociedad, requiere una vez más el desarrollo de nuevos tipos de capacidades e instituciones (Lundan, 2011).

2.3. Los derechos humanos

“Quizás una de las ideas más importantes en economía es la mano invisible de Adam Smith, según la cual, la búsqueda del interés propio, empujada por una mano invisible, llevaría al bienestar de la sociedad. Si esto fuera cierto, significaría que los líderes empresariales tendrían que responder a una sola pregunta: ¿qué debo hacer para aumentar mis beneficios? Cualquier otra cuestión sería el resultado de la sabiduría del mercado. Si se eleva a credo, la idea tiene unas consecuencias aún más dramáticas: mientras obtengo un beneficio, todavía estoy haciendo la obra de Dios incluso si, en el proceso, abuso de los derechos básicos de los trabajadores o expolio el medio ambiente.

Gran parte de mi propia investigación en el último medio siglo se ha dedicado a la comprensión de por qué la mano invisible de Adam Smith a menudo parece invisible. (Mi conclusión, en pocas palabras, es que es invisible porque no está allí). He tratado de entender las condiciones en las que la búsqueda del interés propio no conduce al bienestar de la sociedad, para determinar las circunstancias en las que los líderes empresariales también deben hacerse preguntas difíciles acerca de los valores morales, incluyendo la defensa de los derechos humanos fundamentales, tal como se refleja, por ejemplo, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Esta declaración garantiza a todo ser humano el derecho al trabajo en condiciones justas; a percibir el mismo salario por un mismo trabajo; a percibir una remuneración adecuada para asegurar la dignidad, a un nivel de vida adecuado para la salud y el bienestar de sí mismo y de su familia. Las empresas tienen la responsabilidad de ayudar a defender estos derechos.”

Extraído de la intervención de J.E. Stiglitz en el Forum de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos celebrado en Ginebra en diciembre de 2013.

Uno de los efectos de la globalización es la mayor importancia de las empresas transnacionales en el ejercicio de la responsabilidad en el respeto por los derechos humanos. Poseen la capacidad de contribuir de manera positiva en la promoción y protección de los derechos humanos en su área de influencia, previendo, diseñando, implementando y evaluando operaciones, procesos y relaciones en clave de derechos humanos (Prandi, 2007).

Si acudimos al documento de Preguntas Frecuentes sobre el Enfoque de Derechos Humanos del Alto Comisionado de la ONU en Derechos Humanos (ONU, 2006) nos define derechos humanos como *“las garantías jurídicas universales que protegen a los individuos y los grupos contra acciones y omisiones que interfieren con las libertades y los derechos fundamentales y*

con la dignidad humana". Las características esenciales de los Derechos Humanos se recogen en el Cuadro 1.

Cuadro 1. Características de los Derechos Humanos

Universales	<ul style="list-style-type: none">• Los derechos humanos son universales, con independencia del sistema político, económico o cultural
Inalienables	<ul style="list-style-type: none">• Los derechos humanos son inherentes a la persona y no pueden ser retirados a una persona o a un grupo salvo con las debidas garantías procesales y en situaciones particulares
Interrelacionados	<ul style="list-style-type: none">• La mejora en la realización de cualquiera de los derechos humanos es función de la realización de los demás derechos humanos
Interdependientes	<ul style="list-style-type: none">• Los derechos humanos son interdependientes, pues el nivel de disfrute de cualquier derecho depende del grado de realización de los demás
Indivisibles	<ul style="list-style-type: none">• Todos los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales son igualmente importantes. La mejora del disfrute de cualquiera de ellos no puede darse a expensas de la realización de ningún otro

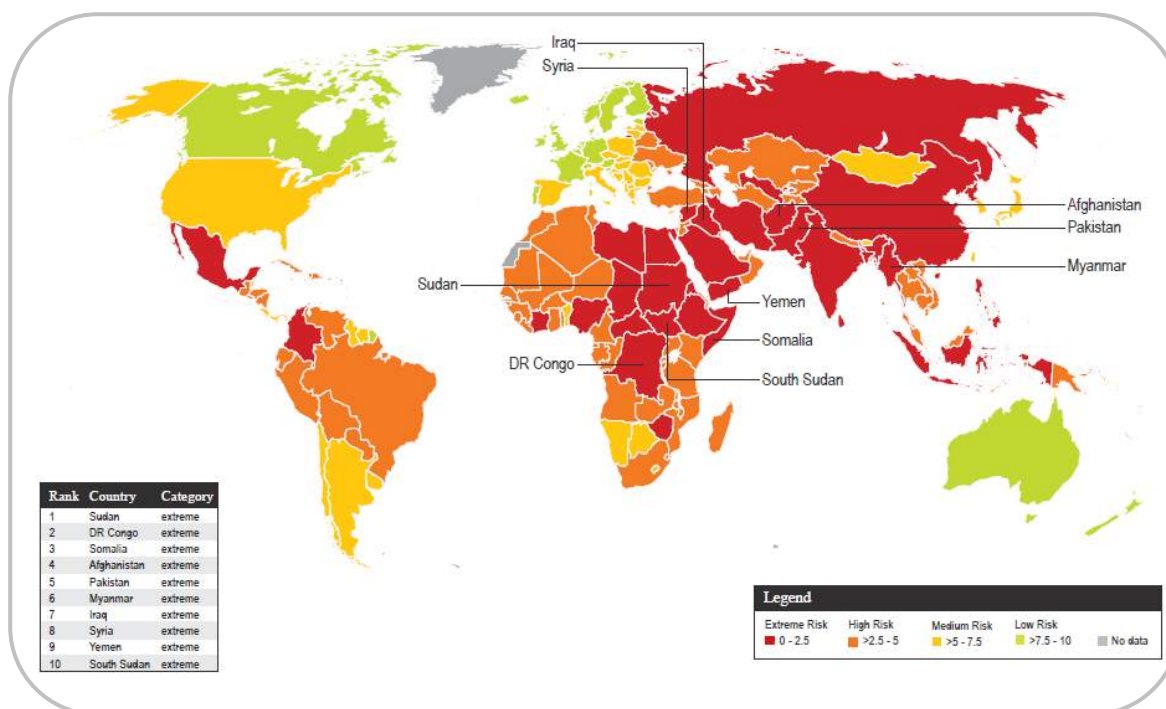
Fuente: Indicadores de Derechos Humanos, Naciones Unidas 2012.

Los derechos humanos nacen como una respuesta frente a las tragedias humanas que acontecen en nuestra historia, y procuran reflejar la dignidad de la condición del ser humano y las prerrogativas que ello conlleva. A medida que aumentan sus niveles de bienestar global, las comunidades van estableciendo ciertos pisos mínimos de convivencia –pautas básicas de lo que podemos exigir del prójimo y viceversa– y en la época actual esos pisos mínimos son los derechos humanos (Red Pacto Mundial Argentina, 2012).

La compañía de análisis global Maplecroft elabora anualmente un Atlas Mundial de Riesgos¹ (mapa 2) en el que se valoran 31 aspectos relacionados con los Derechos Humanos en 197 países.

¹ Véase <http://maplecroft.com/portfolio/new-analysis/2013/12/04/70-increase-countries-identified-extreme-risk-human-rights-2008-bhuman-rights-risk-atlas-2014b/>

Mapa 2. Índice de Riesgos en Derechos Humanos, 2013.



Fuente: Maplecroft

En su última edición revela que entre 2008 y 2014 el número de países identificados con riesgo extremo en la vulneración de los derechos humanos ha aumentado de 20 a 34 países. Algunas de las conclusiones a destacar son, por un lado, el continuo deterioro en la protección de los trabajadores en los países productores de bajo coste, especialmente en Asia; por otro lado, la represión de la libertad de expresión y disidencia social por parte de las fuerzas de seguridad en regímenes opresivos; y por último, la apropiación de tierras en países ricos en recursos naturales.

En la siguiente tabla 2 se muestra, a modo de ejemplo, qué aspectos de los derechos humanos pueden vulnerar las empresas en el ejercicio de su actividad productiva.

Tabla 2. Ejemplos de cómo las empresas pueden tener efectos sobre los derechos humanos

Derechos humanos	Posible impacto positivo	Posible impacto negativo o violación de derechos humanos
<i>Derecho a un nivel de vida adecuado</i>	Una empresa crea empleos para las comunidades locales, contribuyendo a que las personas cuenten con los recursos para tener vivienda y alimentación adecuadas.	Una empresa reasienta a las comunidades locales a una zona con tierras menos fértiles y el proceso no se efectúa con la consulta y/o indemnización debida. Como resultado las comunidades reasentadas no tienen acceso suficiente a viviendas y alimentos.
<i>Derecho a gozar de condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo</i>	Una empresa ha implementado normas sólidas en cuanto a salud y seguridad se refiere, reduciendo así la probabilidad de que ocurran lesiones.	Una empresa no concede suficientes descansos durante las horas laborales.
<i>Derecho al agua y al saneamiento</i>	Una empresa colabora con el gobierno estatal o local con el fin de mejorar la infraestructura del servicio del agua, por lo que contribuye a crear las condiciones necesarias para el cumplimiento del derecho al agua y al saneamiento.	Una empresa utiliza grandes cantidades de agua en una zona donde ésta escasea, de modo que las comunidades locales no reciben suficiente agua para sostener la agricultura de subsistencia.
<i>Derecho a la educación</i>	Una empresa paga impuestos al gobierno, contribuyendo así al desarrollo de la infraestructura de las escuelas locales.	Una empresa emplea menores de edad como trabajadores, lo cual da como resultado que no se respeten sus derechos a la educación.
<i>Derecho de acceso a la información</i>	Una empresa publica información sobre el comportamiento ambiental en idiomas y formatos accesibles a los titulares de derechos afectados por las operaciones de dicha empresa.	El gobierno no hace públicos los estudios de impacto ambiental y la empresa no adopta medidas para facilitar el acceso de las comunidades afectadas a la información sobre la evaluación de impacto.
<i>Derecho a la no discriminación</i>	Una empresa trata a todos los empleados de manera equitativa con respecto a las contrataciones, ascensos, prestaciones vinculadas al trabajo y pensiones, sin discriminación por motivos ilegales.	Una empresa discrimina contra las mujeres, es decir, no les permite volver al mismo trabajo después de su permiso por maternidad.

Fuente: Empresas y derechos Humanos. Guía para instituciones nacionales de derechos humanos (CIC y DIHR, 2013)

Más información: recursos audiovisuales sobre globalización

Los recursos audiovisuales son una poderosa y atractiva herramienta de difusión del conocimiento. A continuación se facilitan los accesos a dos recursos elaborados por la OCDE.

En el primero de ellos, titulado “*21st Century Production Revolution*” reflexiona sobre cómo las



empresas han transformado su forma de producir debido a los avances tecnológicos, a la rapidez de las comunicaciones y a su abaratamiento, y a la liberalización comercial, entre otros muchos factores. Las cadenas de valor mundiales crean muchas oportunidades para las empresas y las personas, pero es esencial comprender mejor su funcionamiento para poder hacer más extensibles esos beneficios. [Enlace al recurso.](#)



“*Looking to 2060: A Global Vision of Long-term Growth*” ilustra las previsiones en los cambios de la distribución del poder económico teniendo en cuenta el rápido crecimiento de las economías emergentes, las cuales, representarán una parte cada vez mayor de la producción mundial.

[Enlace al recurso.](#)

3.

INICIATIVAS MULTILATERALES SOBRE EMPRESA Y DERECHOS HUMANOS

En las últimas décadas se han desarrollado numerosas guías e iniciativas para tratar de “normalizar” la globalización de los mercados e impulsar, en las empresas transnacionales, la asunción de la responsabilidad por las acciones sociales, económicas y medioambientales que llevan a cabo en su actividad.

A continuación se presentan brevemente algunas de las iniciativas internacionales más relevantes en materia de derechos humanos, como son: Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas junto con el Pacto Mundial, y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Asimismo, se debe tener en cuenta la relevancia del papel desempeñado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través de sus convenios internacionales que han servido de base a la hora de fijar los estándares mínimos en las relaciones laborales.

3.1. Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas²

Desde la década de los años 90, el debate sobre la incidencia de la globalización económica en los derechos humanos forma parte de las agendas y de los foros de discusión de las instituciones internacionales como Naciones Unidas (ONU). En el año 2003 el órgano asesor de la entonces Comisión de Derechos Humanos de la ONU elaboró las “Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos”³. Estas normas se fijaron el objetivo de aplicar el Derecho Internacional y exigir a las empresas la misma gama de obligaciones en derechos humanos que habían aceptado cumplir los Estados. Las Normas nacieron fracasadas por falta de consenso entre todos los actores y nunca contaron con el apoyo necesario para la eficacia, a la que se aspiraba, en la protección de los derechos humanos en entornos afectados por decisiones y actividades empresariales (Sustentia, 2013).

Tras la negativa, por parte de la Comisión de Derechos Humanos, de aprobar dichas normas, se instó al Secretario General de la ONU, Ban Ki-Moon, a nombrar a un representante especial con el objetivo de superar el estancamiento y la aclaración de las funciones y responsabilidades de los Estados, las empresas y otros actores sociales en el ámbito de los

² El portal Business and Human Rights Resource Center ofrece documentos, guías y herramientas de gran interés (en español): <http://www.business-humanrights.org/UNGuidingPrinciplesPortal/es>

³ Véase en <http://www.unhcr.ch/Huridocda/Huridoca.nsf/0/a389702baa023990c1256d59004814a4?Opendocument>

derechos humanos. Fue así como en 2005 se designó al profesor de la Universidad de Harvard, John Ruggie⁴.

Tal y como recoge la “Guía de Derechos Humanos para Empresas. Proteger, Respetar y Remediar: Todos Ganamos”⁵, el recorrido del proceso hasta día de hoy ha tenido cuatro fases:

- 1) En un primer momento (2005-2006) se intentó describir el “estado del arte” de la temática vinculada con empresas y derechos humanos. Para ello, se desarrolló una amplia investigación que permitió sistematizar las normas e instrumentos internacionales existentes en el ámbito de la responsabilidad de las empresas. Ello sirvió al relator para delimitar –en 2006 y 2007– el contexto real de su tarea y explicitar sus diferencias con aquellas experiencias previas que pretendían equiparar las obligaciones de las empresas con las del Estado.
- 2) En 2007 se pidió a Ruggie que avanzara en la formulación de recomendaciones. Esa tarea (2007-2008) dio lugar a la presentación de “Proteger, respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos”⁶, elaborado con el fin de agrupar una serie de análisis e iniciativas que estaban dispersas hasta ese momento. Esa necesidad de sistematización constituía un aspecto decisivo para permitir la evolución del debate sobre derechos humanos y empresas.
- 3) El Consejo de Derechos Humanos hizo propio el Marco propuesto y dio lugar a la tercera etapa del proceso (2008-2011) al encomendar a Ruggie que lo pusiera en práctica y presentara recomendaciones concretas para su implementación, brindando orientación a Estados, empresas y otras partes interesadas. Ello habilitó un inédito proceso participativo a escala global que se tradujo en decenas de consultas internacionales, visitas a más de 20 países e intervención y opinión de miles de personas –expertas o no–, empresas, gobiernos y ONG provenientes de 120 países⁷.
- 4) Finalmente, el 21 de marzo de 2011 se publicó el Informe final de John Ruggie, los “Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar”⁸. El 16 de junio el

⁴ En este portal de Internet se recopila todo el trabajo realizado por John Ruggie como Representante especial del Secretario General de la ONU: <http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home>

⁵ Disponible en http://www.pactoglobal.org.ar/userfiles/file/Gua_Empresas%20y%20Derechos%20Humanos.pdf

⁶ Disponible en <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/128/64/PDF/G0812864.pdf?OpenElement>. Asimismo en el siguiente link están disponibles todos los trabajos relacionados con la elaboración de dicho Marco. <http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home/ReportstoUNHumanRightsCouncil/2008>

⁷ En este apartado del portal dedicado al trabajo de John Ruggie se pueden acceder a las consultas y documentos remitidos durante el proceso <http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home/Commentaries>

⁸ Disponible en <http://www.global-business-initiative.org/wp-content/uploads/2012/07/GPs-Spanish.pdf>

Consejo de Derechos Humanos hace suyos los Principios Rectores⁹ y decide establecer un grupo de trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. Este grupo está integrado por cinco expertos independientes, con una representación geográfica equilibrada, y por un período de tres años (2011-2014) queda encargado, entre otros, de: promover la divulgación de los Principios Rectores; identificar e intercambiar buenas prácticas en la aplicación de los Principios Rectores; realizar visitas a los países, etc. Asimismo, en la resolución se decide crear un Foro sobre las empresas y los derechos humanos bajo la dirección del Grupo de Trabajo para examinar las tendencias y los problemas de aplicación de los Principios Rectores y promover el diálogo y la cooperación acerca de las cuestiones relacionadas con las empresas y los derechos humanos.

Más Información: entrevista a John Ruggie



En el siguiente vídeo, elaborado por la OCDE, John Ruggie responde a cuestiones sobre cómo las empresas no respetan los derechos humanos, por qué deberían preocuparse de ellos y sobre qué es el Marco “proteger, respetar y remediar” de las NN.UU. [Enlace al vídeo.](#)

3.1.1. El Marco “Proteger, respetar y remediar”

El Marco de las Naciones Unidas “Proteger, respetar y remediar” está basado en la interrelación de tres principios fundamentales:

1. El Estado tiene la obligación de proteger a las personas 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. Esa protección constituye la base misma del régimen internacional de derechos humanos.
2. Las empresas tienen la obligación de respetar los derechos humanos, lo que significa actuar con la debida diligencia para no vulnerar los derechos de terceros y reparar las

⁹ Disponible en <http://www.business-humanrights.org/media/documents/resolucion-consejo-derechos-humanos-empresas-derechos-humanos-6-julio-2011.pdf>

consecuencias negativas de sus actividades. Ese respeto encarna la expectativa social más elemental en relación con las empresas.

3. Es necesario mejorar el acceso de las víctimas a vías de reparación efectivas, tanto judiciales como extrajudiciales, pues ni siquiera los esfuerzos mejor coordinados pueden impedir totalmente que se cometan abusos. Sobre estos pilares se estructura un modelo dinámico que procura proponer a Estados y empresas las mejores prácticas para asegurar la efectividad de los derechos humanos.

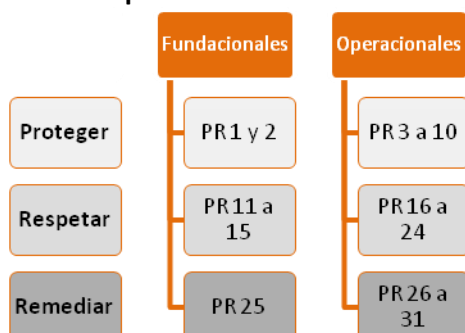
3.1.2. Los Principios Rectores

Según se recoge en el texto de los Principios Rectores, éstos se basan en el reconocimiento de unos Principios Generales, que son:

1. Las actuales obligaciones de los Estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales;
2. 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;
3. La necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento.

Los Principios Rectores están estructurados en tres pilares o bloques - Proteger, Respetar y Remediar - y contienen un total de 31 Principios (PR), cada uno de los cuales incluye un enunciado y comentarios. Los tres pilares o bloques siguen una estructura de Principios Fundacionales (enuncian y argumentan el deber) y Principios Operacionales (enuncian y detallan las medidas a adoptar por los actores para cubrir cada pilar) (Cuadro 2).

Cuadro 2. Los Principios Rectores fundacionales y operacionales



Fuente: Sustentia (2013)



Más información: documentos de interés

A continuación se ofrecen los enlaces a una serie de documentos que permiten comprender muchos de los aspectos incluidos en los Principios Rectores.

- [La Responsabilidad de las empresas de respetar los Derechos Humanos. Guía para la interpretación.](#) (Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos, ONU, 2012).
- [Guía de Derechos Humanos para Empresas. Proteger, Respetar y Remediar: Todos Ganamos.](#) (Red de Pacto Mundial Argentina, 2012).
- [Cómo utilizar los Principios Rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos en la investigación y la incidencia sobre empresas. Una guía para las organizaciones de la sociedad civil.](#) (SOMO, Centro de Investigaciones sobre Empresas Multinacionales, 2012)
- [De los Principios Rectores ONU sobre Empresa y Derechos Humanos. Puerta de Entrada.](#) (Sustentia, 2013).

3.2. Pacto Mundial de Naciones Unidas

En 1999 el Secretario General de la ONU, Kofi Annan se dirigió, en el Foro Económico Mundial en Davos, a altos directivos de las mayores empresas a nivel mundial para lanzar la idea de crear un pacto mundial entre el sector privado y las Naciones Unidas; 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 (Cuadro 3).

Cuadro 3. El Pacto Mundial: Qué es vs. Qué no es



Fuente: Pacto Mundial

El Pacto Global se ha convertido en la iniciativa de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) más grande del mundo. Ofrece canales de participación a través de una política de diálogo mundial que se instrumenta en reuniones entre empresas, agencias de la ONU, organizaciones laborales, ONGs y otros actores sociales. Dispone, además, de redes nacionales en todo el mundo a través de las que se instrumentaliza el diálogo con las empresas.

El seguimiento de las empresas de los Principios del Pacto Mundial (recogido en el cuadro 4) se lleva a cabo mediante la elaboración anual de un Informe de Progreso que sirve a su vez para identificar los avances de las empresas y para dotar de una mayor credibilidad y transparencia a la iniciativa.

Cuadro 4. Los diez Principios de Pacto Mundial

<i>Principios del Pacto Mundial</i>
<i>Derechos humanos</i>
<i>1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional.</i>
<i>2. Asegurarse de no ser cómplice en abusos a los derechos humanos.</i>
<i>Derechos laborales</i>
<i>3. Respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.</i>
<i>4. Eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.</i>
<i>5. Abolir de forma efectiva el trabajo infantil.</i>
<i>6. Eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.</i>
<i>Medio ambiente</i>
<i>7. Apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas ambientales.</i>
<i>8. Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.</i>
<i>9. Fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente.</i>
<i>Anticorrupción</i>
<i>10. Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.</i>

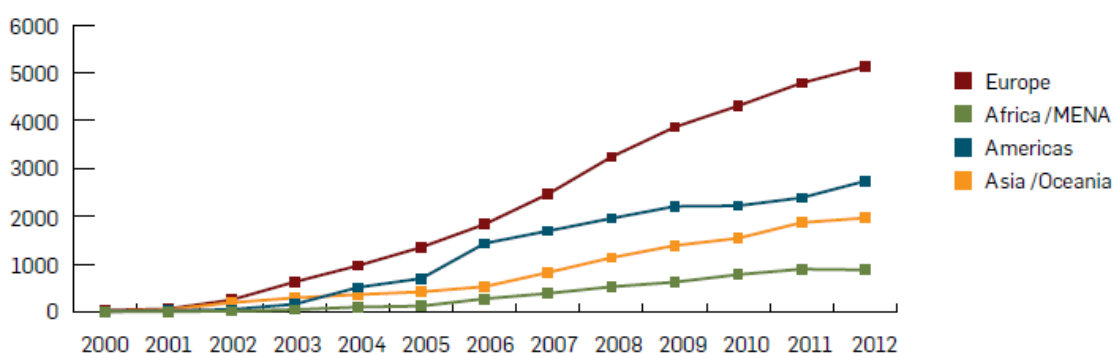
Fuente: Pacto Mundial

Los Principios Rectores relativos a la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos son de particular relevancia para el compromiso asumido por los participantes del Pacto Mundial. Así, el Principio 1 del Pacto pide a las empresas que respeten y apoyen la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente; y el Principio 2 hace un llamamiento a su alcance para asegurarse de que las empresas no son cómplices de abusos de derechos humanos. Los Principios Rectores, como estándar global aplicable a todas las organizaciones empresariales, proporcionan mayor claridad conceptual y operativa para los dos principios sobre derechos humanos defendidos en el Pacto Mundial. Asimismo, refuerzan el Pacto y proporcionan un marco oficial para los participantes en la ejecución de este compromiso.

En el Informe de 2012 de Naciones Unidas sobre las Redes Locales¹⁰ se ofrece información acerca de las actividades de éstas, de la evolución de las empresas firmantes del Pacto Mundial, así como un resumen de los logros alcanzados en las diferentes áreas temáticas.

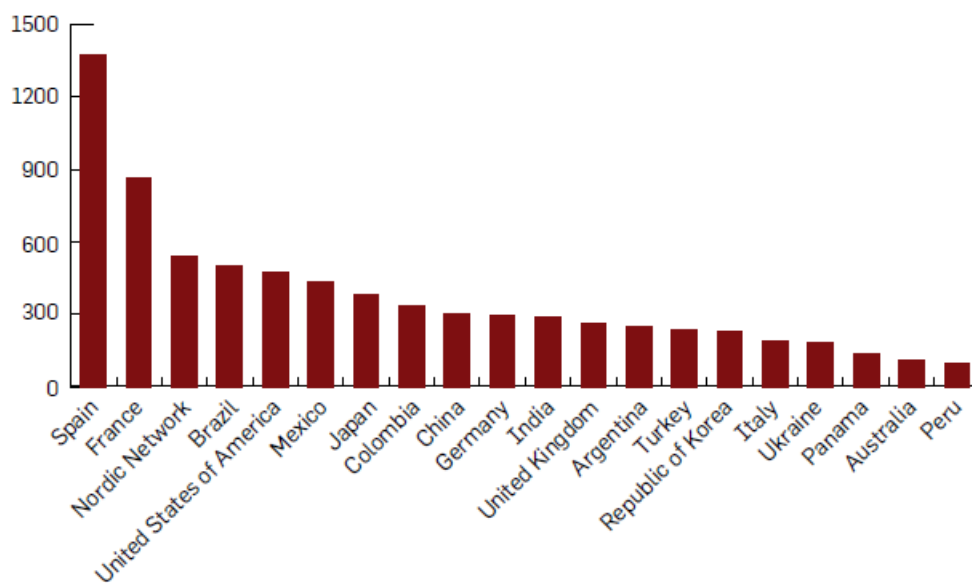
No todas las zonas geográficas muestran el mismo grado de compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial. En el gráfico 6 se refleja la evolución en el número de participantes (que incluyen empresas, pymes y organizaciones no empresariales) en cuatro grandes regiones. En 2012 se alcanzó la cifra de 10.740 participantes, de los cuales, prácticamente la mitad era europeos.

Gráfico 6. Número de participantes en el Pacto Mundial por zona geográfica, 2012.



Fuente: Informe 2012 de Naciones Unidas sobre las Redes Locales

Gráfico 7. Ranking de los países con mayor número de participantes en el Pacto Mundial, 2012.



Fuente: Informe 2012 de Naciones Unidas sobre las Redes Locales

¹⁰ Disponible en: http://www.unglobalcompact.org/docs/publications/LN_Report_2012.pdf

La información desglosada por países (gráfico 7) muestra como España encabeza la lista del número de participantes en el Pacto Mundial con un total de 1.377, seguida por Francia y la red Nórdica, dentro de Europa.

Las redes locales constituyen una herramienta de gran valor en la difusión, promoción y concienciación de la importancia del Pacto, tanto a empresas como en otras instituciones.

Más información: *From Good Intentions to Action*



El Informe Global de Sostenibilidad Corporativa 2013¹¹ de Pacto Mundial examina el estado de la sostenibilidad empresarial, evaluando las medidas adoptadas por empresas de todo el mundo para incorporar prácticas responsables en sus estrategias, operaciones y cultura. Este trabajo se basa en la encuesta anual de

implementación del Pacto Mundial y en este vídeo George Kell, Director Ejecutivo de UN Global Compact, explica las principales conclusiones obtenidas en el año 2013. [Enlace al video](#).

3.3. Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales

Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (en adelante, las Directrices) tienen su origen en la Declaración sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales de 1976. Los gobiernos se comprometieron en ese momento a un tratamiento igualitario de las empresas transnacionales; a minimizar la imposición de requisitos complejos; y a ser transparentes en la adopción de medidas para atraer la IED. Desde entonces, estas Directrices se han revisado hasta en cinco ocasiones para asegurar su utilidad como herramienta para promover una conducta empresarial responsable en una economía global¹².

Tal y como se recoge en el texto actualizado en 2011, las Directrices *“son recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales que operan en países adherentes o que tienen su sede en ellos. Contienen principios y normas no vinculantes para una conducta*

¹¹ Disponible en:

http://www.unglobalcompact.org/docs/about_the_gc/Global_Corporate_Sustainability_Report2013.pdf

¹² Véase el portal de Internet dedicado a las Directrices: <http://mneguidelines.oecd.org/>

*empresarial responsable dentro del contexto global, conformes con las leyes aplicables y las normas reconocidas internacionalmente. Las Directrices constituyen el único código de conducta empresarial responsable, exhaustivo y acordado multilateralmente, que los gobiernos se han comprometido a promover*¹³.

A pesar de tratarse de principios voluntarios, los países que se adhieren a ellas adoptan el compromiso vinculante para implementarlas. Para ello, el mecanismo que trata de garantizar dicho compromiso son los denominados Puntos Nacionales de Contacto (PNC). Los PNC ayudan a las empresas y a las partes interesadas a tomar las medidas adecuadas para impulsar la aplicación de las Directrices. También constituyen una plataforma de mediación y conciliación para resolver los problemas prácticos que puedan plantearse (OCDE, 2013).

Las Directrices contienen 11 capítulos: I. Conceptos y principios, II. Principios generales, III. Divulgación de información, IV. Derechos humanos, V. Empleo y relaciones laborales, VI. Medio ambiente, VII. Lucha contra la corrupción, las peticiones de soborno y otras formas de extorsión, VIII. Intereses de los consumidores, IX. Ciencia y tecnología, X. Competencia, y XI. Cuestiones tributarias.

El texto de la OCDE de las Líneas Directrices – Revisión 2011 ofrece, para cada uno de los capítulos, un apartado de *Comentarios* en los que resaltan y refuerzan el significado e intención tras cada directriz.

Entre los cambios introducidos en la actualización de 2011¹⁴ destaca un nuevo capítulo sobre Derechos Humanos recogido en el cuadro 5. Esta Directriz, se inspira en el Marco de las Naciones Unidas para las Empresas y los Derechos Humanos para “Proteger, Respetar y Remediar” y es conforme con los Principios Rectores para su puesta en práctica.

¹³ Véase página 3 Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Disponible en: <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>

¹⁴ En “2011 Update of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises. Comparative table of changes made to the 2000 text” se pueden ver los cambios experimentados en las Directrices del año 2000 tras su última actualización en el año 2011. Véase en : <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/49744860.pdf>

Cuadro 5. Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales

Capítulo IV. Derechos Humanos

Los Estados tienen el deber de proteger los derechos humanos. Dentro del marco de los derechos humanos internacionalmente reconocidos y de los compromisos internacionales en materia de derechos humanos suscritos por los países en los que las empresas ejercen su actividad, así como en el marco de las leyes y regulaciones nacionales pertinentes, las empresas deberán:

- 1. Respetar los derechos humanos, lo cual significa que han de velar por no vulnerar los derechos de los demás y hacer frente a los impactos negativos sobre los derechos humanos en los que se vean implicadas.*
- 2. En el marco de sus actividades propias, evitar causar impactos negativos sobre los derechos humanos o contribuir a que se generen y resolver dichos impactos si los hubiera.*
- 3. Esforzarse por prevenir y atenuar los impactos negativos sobre los derechos humanos directamente vinculados con sus actividades, bienes o servicios en virtud de una relación comercial con otra entidad, incluso si las empresas no contribuyen a generar dichos impactos.*
- 4. Elaborar una política que formule su compromiso con el respeto de los derechos humanos.*
- 5. Ejercer la debida diligencia en materia de derechos humanos en función de su tamaño, de la naturaleza y el contexto de sus actividades y de la gravedad de los riesgos de impactos negativos sobre dichos derechos.*
- 6. Establecer mecanismos legítimos o cooperar mediante estos mecanismos para poner remedio a los impactos negativos sobre los derechos humanos cuando se descubra que han causado dichos impactos o que han contribuido a generarlos.*

Fuente: OCDE, 2013.

3.3.1. Los Puntos Nacionales de Contacto

Todos los países que se adhieran a las Líneas Directrices deben poner en funcionamiento un Punto Nacional de Contacto (PNC)¹⁵, es decir, una oficina que sirva para hacer efectiva su implementación. A los PNC se les asigna la tarea de promover el conocimiento y la observancia de las Directrices por empresas que ejercen su actividad en o desde un país adherente. Los PNC proporcionan una plataforma para la mediación, la conciliación y la resolución de

¹⁵ En junio de 2013 se habían adherido 34 países de la OCDE (Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Chile, República, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Hungría, Islandia, Irlanda, Israel, Italia, Japón, Corea, Luxemburgo, México, Holanda, Nueva Zelanda, Noruega, Polonia, Portugal, República Eslovaca, Eslovenia, España, Suecia, Suiza, Turquía, Reino Unido y Estados Unidos) y 11 países no-OCDE (Argentina, Brasil, Colombia, Egipto, Jordania, Letonia, Lituania, Marruecos, Perú, Rumania y Túnez).

cuestiones que pueden surgir con respecto a la no observancia de las Directrices. A través de sus contactos normales con las empresas, desempeñan un papel preventivo al ofrecer asesoramiento sobre los retos a los que se enfrentan las empresas para cumplir las expectativas que las Directrices recogen respecto de su conducta empresarial (ICC, 2011).

Los países con PNC tienen capacidad para decidir la estructura de los mismos. Pueden ser agencias mono-ministeriales, cuando solo un ministerio forma parte de ella; agencias interministeriales, cuando más de un ministerio se implican en su actividad; bipartitas cuando integran uno o más Ministerios y otras asociaciones empresariales; tripartitas si se amplía la anterior a la participación de organizaciones no gubernamentales y finalmente puede constituirse como entidad independiente (OCDE, 2012).

Entre las funciones más relevantes, los PNC se encargan de tramitar las quejas, presentadas por interesados afectados o por organizaciones de la sociedad civil, relativas a presuntas violaciones de las Directrices por parte de una empresa. El proceso de queja tiene por objeto resolver estas presuntas violaciones a través de la conciliación y la mediación, es decir, facilitar el diálogo entre las partes. Las quejas pueden dirigirse a empresas multinacionales que han violado alguna Directriz en su propio país o que se estén produciendo en el extranjero.

La OCDE elabora anualmente un informe en el que se describen las actividades llevadas a cabo para promover la observancia de las Directrices (OCDE 2012). Uno de sus capítulos va dirigido a divulgar las actividades y cambios experimentados en los PNC. Asimismo, en la última edición del informe, se recogen las principales conclusiones del primer Foro Global sobre la Conducta Empresarial Responsable celebrado en 2013 y cuyo objetivo es establecer una plataforma internacional de diálogo para la efectiva implementación de las Directrices.

Más información: OCDE Watch,

OCDE Watch pretende ser un mecanismo, que en ausencia de un marco internacional vinculante, garantice que las empresas se responsabilizan de sus operaciones internacionales.



Al acceder al mapa se pueden consultar los diferentes expedientes, tanto activos como cerrados, de las denuncias en diferentes países. Los expedientes contienen la siguiente información: descripción del caso,

información del PNC, demandantes, información de la empresa, cronología del desarrollo.

[Acceso al listado de expedientes.](#)

OCDE Watch publica guías y herramientas para difundir las Directrices y para facilitar el conocimiento sobre como presentar una queja ante el PNC¹⁶.

¹⁶ Para una información más detallada véase el documento *Calling for Corporate Accountability: A Guide to the 2011 OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, OCDE Watch (2013). Disponible en: http://oecdwatch.org/publications-en/Publication_3962

4.

COMPETITIVIDAD Y DERECHOS HUMANOS

4.1. ¿Qué es la competitividad?

La competitividad a nivel de empresa o a nivel microeconómico es un concepto muy amplio que recoge el desempeño de una empresa, en una región y en un determinado sector, respecto de sus competidores. La competitividad refleja en este caso, la capacidad de la empresa para diseñar, producir y vender bienes y servicios “mejores” a los que ofrecen sus competidores, donde el término “mejor” puede ser evaluado bajo diferentes factores: precio, calidad, avance tecnológico, etc. (Deppreu y Cerrato).

Asimismo, la competitividad podría comportarse como una variable dependiente y como variable independiente. La competitividad se considera variable dependiente cuando se comporta como un *driver* o motor del rendimiento de la empresa. Bajo este enfoque cabría considerar al menos tres motores: la innovación, la calidad y la orientación hacia el consumidor, y la gestión de la imagen y reputación de la empresa. Mientras que en el segundo caso, la competitividad es una variable independiente cuando se considera un *outcome* o resultado de la ventaja competitiva de la empresa. Así, el rendimiento económico, la estructura de costes, y la productividad y el rendimiento de los recursos humanos serían indicadores outcome (ver cuadro 7).

Cuadro 7. Análisis de la competitividad a nivel de empresa.



Fuente: elaboración propia a partir de Deppreu y Cerrato, Vilanova et al (2008), ECR (2008).

Tanto en Vilanova *et al* (2008) como en el informe European Competitiveness Report (2008) se analiza cómo la competitividad de la empresa se ve afectada por la capacidad de gestionar y administrar las seis dimensiones que se muestran en el cuadro 7. La Responsabilidad Social Corporativa (RSC), y la gestión de los derechos humanos como parte de ésta, no están explícitamente reflejadas en los factores determinantes de la competitividad empresarial o microeconómica. Sin embargo algunos estudios han tratado de aproximar la RSC y la competitividad analizando los cauces a través de los cuales las políticas responsables conllevan mejoras en las seis dimensiones anteriores¹⁷.

Factores driver:

- **Innovación:** incluyéndola no solo en los productos y servicios, sino también en los procesos de gestión. La relación entre la innovación y la RSC puede resultar menos evidente, sin embargo ésta puede ser una vía en sí misma de innovación pues el tratamiento de aspectos sociales y ambientales constituyen una oportunidad para crear nuevas formas de trabajo, nuevos productos, servicios y procesos y crear con ello nuevos mercados.
- **Calidad y perspectiva del consumidor:** la empresa, para ser competitiva debe ofrecer calidad en los productos y servicios y además tener la capacidad de satisfacer las expectativas de sus consumidores. En muchos casos, la eficacia de las medidas que incorporan una mayor RSC en los productos depende de la estrategia de la empresa y de su capacidad para convencer al consumidor de que su producto es diferente.
- **Gestión de la imagen, reputación y riesgo:** incluyendo la marca corporativa como la capacidad de generar mayor confianza y mejor reputación en la relación con los grupos de interés. Algunos trabajos sugieren que la RSE puede minimizar los conflictos entre las empresas, la sociedad y el medio ambiente y sostienen que la gestión del riesgo, en el sentido de evitar o reducir los conflictos, puede ser una ventaja importante de programas eficaces de RSC.

Respecto a este último punto, cuando se analizan las prácticas en RSC de empresas líderes, es cada vez más difícil distinguir entre la gestión del riesgo y la materialización de nuevas oportunidades. En el ámbito de los derechos humanos se observa, precisamente, que la motivación inicial es la gestión de riesgos. Sin embargo, la Iniciativa de los Líderes

¹⁷ Este apartado resume las principales conclusiones el capítulo 5 (*Overview of the links between Corporate Social Responsibility and Competitiveness*) del Informe European Competitiveness Report 2008 del área *Enterprise and Industry* de la Comisión Europea. En dicho capítulo se pueden encontrar las referencias concretas a los trabajos que analizan las relaciones entre la RSC y los diferentes ítems de la competitividad. Informe disponible en: http://ec.europa.eu/enterprise/newsroom/cf/_getdocument.cfm?doc_id=4058

Empresariales sobre Derechos Humanos¹⁸ sostiene que "*transformar los riesgos en oportunidades es un componente clave de un enfoque estratégico de los derechos humanos en los negocios*" (BLIHR, 2006). Se sugiere que de las políticas de gestión de los derechos humanos pueden derivarse impactos positivos en las relaciones con los grupos de interés, en una mejor organización de la producción, en una mejora de las relaciones con la sociedad y con los medios de comunicación, en un impacto positivo sobre la confianza de los inversores, y en una mayor concienciación de los empleados.

Factores outcome:

- **Rendimiento económico:** las medidas comúnmente utilizadas para medir la competitividad incluirían las ganancias o la rentabilidad de la empresa. La evidencia muestra, en un mayor número de casos, efectos positivos en la relación entre la adopción de medidas de RSC y el rendimiento económico de la empresa. Asimismo, el crecimiento de la inversión socialmente responsable indica la preocupación de los analistas y la incorporación de aspectos no estrictamente económicos en la valoración de sus inversiones.
- **Estructura de costes:** la empresa, a través de un comportamiento más responsable puede dar lugar a un ahorro de costes. Sería el caso, por ejemplo, de medidas dirigidas a la reducción y eficiencia en el consumo energético.
- **Productividad y rendimiento de los recursos humanos:** en la gestión responsable de los recursos humanos, la formación, la motivación, las políticas de conciliación y la diversidad, entre otras, son aspectos que repercuten directamente sobre productividad del trabajo y con ello la empresa tiene mayor capacidad para ser más competitiva.

4.2. La relación entre competitividad y derechos humanos: una primera aproximación

¿Son las empresas menos competitivas al integrar en su gestión y organización aspectos relacionados con los derechos humanos? En el apartado 2.3 vimos algunos ejemplos de cómo la actividad empresarial puede afectar a los derechos humanos. En el apartado anterior se constató que la RSC no es uno de los determinantes convencionales de la competitividad si no

¹⁸ En el siguiente enlace (<http://www.integrating-humanrights.org/home>) está disponible una guía práctica para las empresas que deseen adoptar un enfoque proactivo en la gestión de los derechos humanos en sus operaciones comerciales. Es una iniciativa conjunta de Líderes Empresariales sobre Derechos Humanos, Pacto Mundial y la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de NN.UU.

que influye o puede influir en ellos. No obstante, el análisis llevado a cabo a continuación trata de ser una primera aproximación a si cabe o no la existencia de una relación directa entre los factores outcome de la competitividad y los derechos humanos.

4.2.1. Metodología

- **El universo de empresas y los indicadores**

Los datos para poder llevar a cabo el análisis han sido obtenidos de EIRIS y ASSET¹⁹. EIRIS es una agencia británica de calificación social que proporciona información ambiental, social y de buen gobierno (ASG) a nivel de empresa. Su evaluación se basa en información obtenida directamente de los documentos públicos, informes y memorias de las empresas dando lugar así a valiosos análisis para los inversores que desean incorporar a sus decisiones criterios socialmente responsables. Asimismo, EIRIS se comunica con las empresas que analiza para ampliar la información sobre determinados aspectos cuando es necesario.

La herramienta de EIRIS permite seleccionar aquellos indicadores que serán incluidos en el análisis. En nuestro caso, los indicadores de derechos humanos hacen referencia tanto a información de la propia compañía como a información relativa a su cadena de suministro.

En materia de derechos humanos se ha considerado fundamental tener en cuenta tres aspectos:

- La **política**, la valoración de ésta se basa en el compromiso de la empresa con la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) y con los estándares laborales de la OIT;
- El **sistema de gestión o implantación**, su valoración se basa en el análisis de procedimientos y prácticas internas que tienen como objetivo el seguimiento y la verificación del cumplimiento de los compromisos;
- La **información**, el análisis de la transparencia se basa en la existencia de información pública sobre los elementos anteriormente mencionados en las políticas y sistemas de gestión de los derechos humanos.

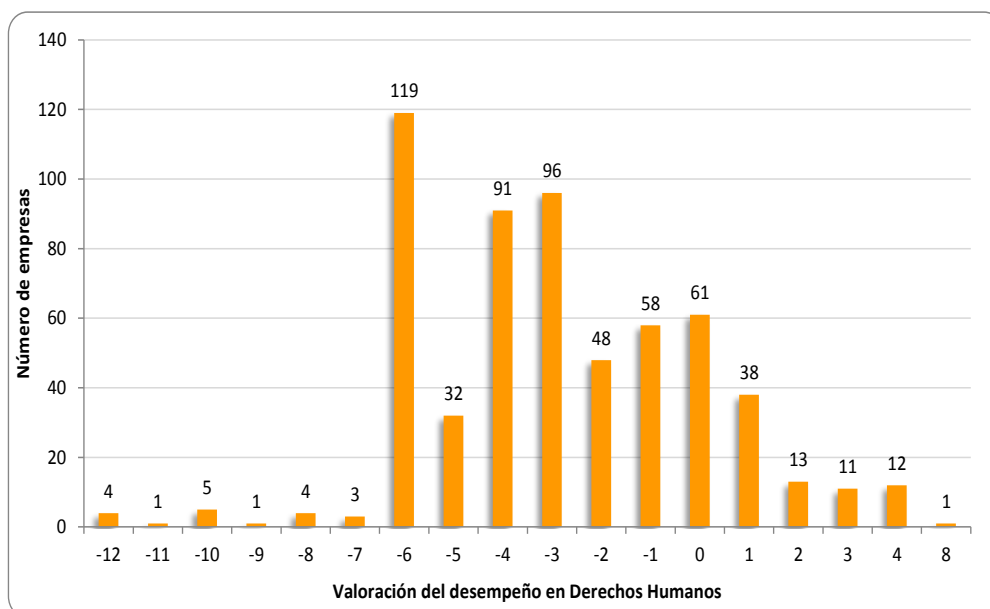
A cada uno de estos indicadores es posible asignar una puntuación en función del desempeño mostrado por la empresa. Se han establecido cinco niveles: avanzado (+2 puntos), bueno (+1), intermedio (+0), limitado (-1) y sin evidencia (-2). De esta forma es posible obtener una

¹⁹ Economistas sin Fronteras es socio comercial en España de EIRIS; y, a través de la colaboración con la Cátedra Telefónica – UNED de Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad se ha tenido acceso a la base de datos Datastream.

puntuación final para cada empresa a partir de la agregación de las puntuaciones obtenidas en cada indicador tanto por la propia empresa como por su cadena de suministro. Así, este índice toma valores comprendidos entre -12 y +12. Se considera, a efectos de este trabajo, que esta puntuación final es una buena aproximación para medir el desempeño de la empresa en derechos humanos²⁰.

En el gráfico 8 se muestra la distribución del desempeño en derechos humanos de las empresas europeas. Si bien el universo inicial consta de 933 empresas, no se dispone de valoraciones para todas ellas. La información de las empresas hace referencia al último dato disponible, que es al año 2012²¹.

Gráfico 8. Distribución del desempeño de las empresas en derechos humanos



Fuente: elaboración propia, datos EIRIS

Se observa un sesgo claramente negativo en la valoración del desempeño de las empresas en derechos humanos. Mientras que ninguna de ellas supera el valor de 8, siendo el máximo 12; cuatro empresas sí son valoradas con la mínima puntuación posible, -12. En el valor de desempeño correspondiente a -6 se concentran el mayor número de empresas, concretamente 119. De un total de 598 empresas valoradas, un 77,2% tiene un desempeño negativo en su valoración de los derechos humanos. Tan solo 136 empresas tienen un nivel igual o superior a la categoría de desempeño intermedia.

²⁰ La responsabilidad última de la valoración de las empresas corresponde al autor de este trabajo y en ningún caso a EIRIS.

²¹ Al extraer los datos a inicios de 2014 aún no se dispone de la información de 2013, pues las memorias de sostenibilidad e informes corporativos aún no han sido publicados.

Tal y como se ha mencionado, se trata de empresas europeas, en concreto se han incluido 17 países europeos. Asimismo, al considerarse relevante el sector al que pertenece la empresa, se han agrupado en 12 actividades lo más homogéneas posible (cuadro 6.)

Cuadro 6. Países y sectores de actividad incluidos en el estudio

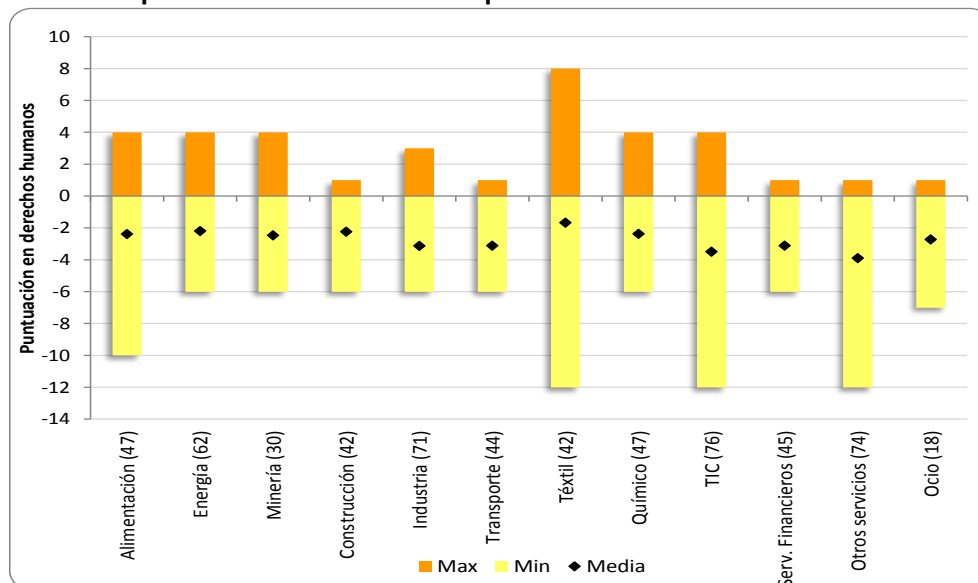
Países	Sectores de actividad
Alemania	
Austria	
Bélgica	Alimentación
Dinamarca	Energía
España	Minería
Finlandia	Construcción
Francia	Industria
Grecia	Transporte
Holanda	Téxtil
Irlanda	Químico
Italia	TIC
Luxemburgo	Servicios Financieros
Noruega	Otros servicios
Portugal	Ocio
Reino Unido	
Suecia	
Suiza	

Fuente: elaboración propia

Los gráficos 9 y 10 reflejan el desempeño en derechos humanos de las empresas por sectores de actividad y por países. En este caso se muestran los valores máximo, mínimo y promedio de la puntuación de las empresas en cada caso.

En el gráfico de sectores se observa como las puntuaciones máximas obtenidas son, en todos los casos, positivas. No obstante, tal y como cabía esperar, tras analizar el gráfico #, las valoraciones negativas son más relevantes por lo que no compensan las positivas, quedando su media por debajo de 0. El sector textil muestra la variación más amplia, con una puntuación máxima de 8 y una mínima de -12, por ello el promedio del sector es el mejor de toda la muestra. Asimismo TIC y Otros servicios también alcanzan un mínimo de -12, a quienes les sigue el sector de la alimentación con un valor de -10. El resto de sectores, excepto Ocio con un -7, obtienen una puntuación mínima de -6. Alimentación, energía, minería, químico y TIC alcanzan la segunda valoración más alta con un +4, quedando el resto de actividades por debajo de +3. En su conjunto, todos los sectores muestran claras deficiencias en su desempeño en derechos humanos.

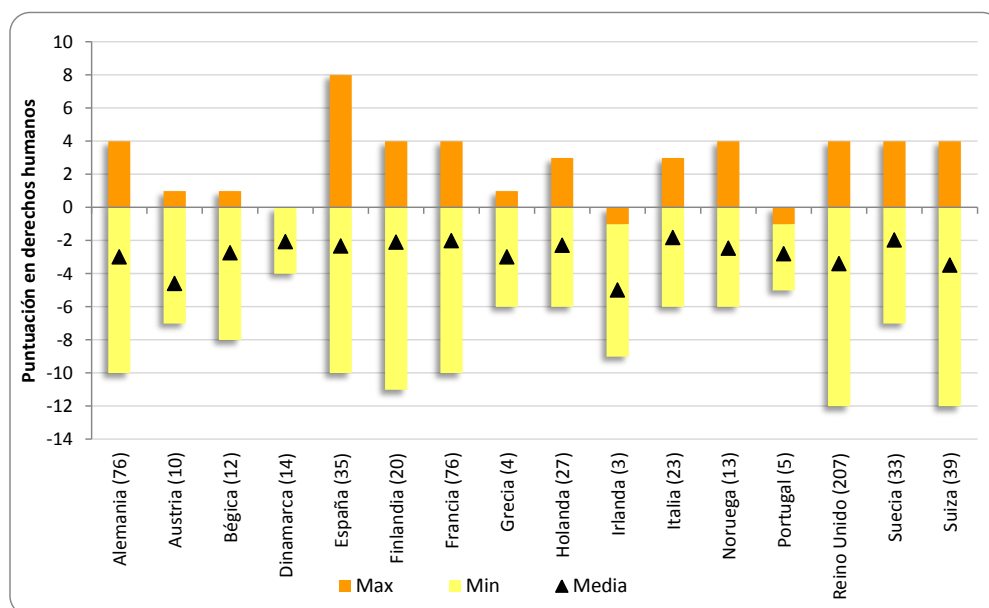
Gráfico 9. Desempeño en derechos humanos por sector de actividad



Nota: el valor entre paréntesis refleja el número de empresas.

Fuente: elaboración propia, datos EIRIS

Gráfico 10. Desempeño en derechos humanos por país



Nota: el valor entre paréntesis refleja el número de empresas.

Fuente: elaboración propia, datos EIRIS

Respecto a los resultados en términos de derechos humanos de las empresas por país, tanto Irlanda como Portugal muestran como máximas puntuaciones, valores negativos. No obstante se debe tener en cuenta que la representación geográfica de las empresas no está equilibrada, siendo en estos dos casos de tan solo 3 y 5 empresas respectivamente, frente a las, por ejemplo, 207 empresas de Reino Unido. El país que muestra un mejor desempeño en derechos humanos es España, con una puntuación de +8, a la que le siguen puntuaciones no superiores a +4. Mientras que los países peor valorados son Reino Unido y Suiza. El resultado para España,

si bien es debido a múltiples factores, puede corroborar cierta sensibilidad hacia aspectos vinculados a derechos humanos ya detectado en el apartado 3.2, gráfico 7, donde se mostraba como España lidera el número de empresas adheridas al Pacto Mundial.

Por otro lado, ASSET4 es una base de datos, actualmente gestionada por Thomson-Reuters a través de Datastream, que proporciona información económica, social, ambiental y de gobierno corporativo a nivel de empresa obtenida también de los informes públicos emitidos tanto por las empresas como por otras instituciones como, por ejemplo, ONGs. En este caso, se han extraído indicadores cualitativos sobre determinados aspectos de los derechos humanos. La herramienta Datastream ofrece además de ASSET4, otra información económica relevante a nivel de empresa y que ha sido de utilidad para analizar aspectos de la competitividad de la empresa.

Para medir la competitividad se han seleccionado las variables que se muestran en el tabla 3.

Cuadro 3. Indicadores de competitividad

Factores outcome de competitividad incluidos en el análisis	
Coste de los bienes vendidos/Ventas	Ventas internacionales / Ventas totales
Productividad del empleo	ROA
Ventas/ nº empleados	ROA promedio de los últimos 5 años

Fuente: elaboración propia

Para cada empresa, se han calculado estos indicadores en relación al promedio de su sector. Se ha considerado fundamental tener en cuenta la dimensión sector, pues una empresa debe ser comparada respecto de sus competidores y no tanto respecto de otras que lleven a cabo actividades totalmente dispares.

4.2.2. Resultados

Los resultados presentados a continuación son una primera aproximación a la relación entre el desempeño de las empresas en derechos humanos y la competitividad (tabla 4). Para ello se han calculado las correlaciones existentes entre el índice de desempeño en derechos humanos y las diferentes variables que representan la competitividad outcome de las empresas. Este ejercicio permite intuir posibles relaciones pero no establecer su causalidad o dirección²². Una

²² Para evidenciar dicha causalidad sería necesario un análisis de regresión más amplio en el que la valoración de la empresa en derechos humanos se incorporara como regresor junto con otras variables reconocidas como relevantes para explicar la competitividad. El nivel de competitividad de una empresa es el resultado de la interacción de muchas fuerzas. En este análisis se trata de aislar una sola pero se desconoce cómo se mantendría esta dimensión al introducir otras igualmente relevantes.

correlación positiva significaría que o bien un mejor desempeño en derechos humanos conlleva una mejora en la competitividad de la empresa o, igualmente, que un mejor resultado en términos de competitividad supone un mejor desempeño en derechos humanos.

Tabla 4. Coeficientes de correlación entre el desempeño de las empresas en derechos humanos y competitividad

Correlaciones DD.HH - Competitividad (nº empresas *)	
Coste de los bienes vendidos/Ventas	0,0192 460
Productividad del empleo	-0,0087 494
Ventas/ nº empleados	-0,0035 397
Ventas internacionales / Ventas totales	0,0184 478
ROA	-0,0311 495
ROA promedio de los últimos 5 años	-0,0492 473

*El número de empresas se refiere a las observaciones sobre las que se ha podido realizar el cálculo.

Fuente: elaboración propia

A la vista de los resultados obtenidos no se detecta efecto alguno del desempeño en derechos humanos sobre el nivel de competitividad de la empresa o viceversa. A priori podríamos decir, entonces, que se trata de dos variables independientes, dos procesos que no están reñidos el uno con el otro. Una empresa, puede alcanzar un nivel avanzado de desempeño en derechos humanos sin comprometer su competitividad en el mercado.

Debemos tener en cuenta, no obstante, que se trata de una primer aproximación en el análisis de la relación entre el desempeño en derechos humanos y factores outcome de la competitividad. Si bien en este trabajo no se ha abordado su estudio, podría ocurrir que la gestión de los derechos humanos sí influyera en la competitividad driver de la empresa (innovación, calidad e imagen).

Remarcar en cualquier caso, la ausencia de relación entre derechos humanos y competitividad y destacar los resultados negativos mostrados en el desempeño en derechos humanos de las empresas. Por ello, en el siguiente apartado se hace un ejercicio de análisis pormenorizado de éste.

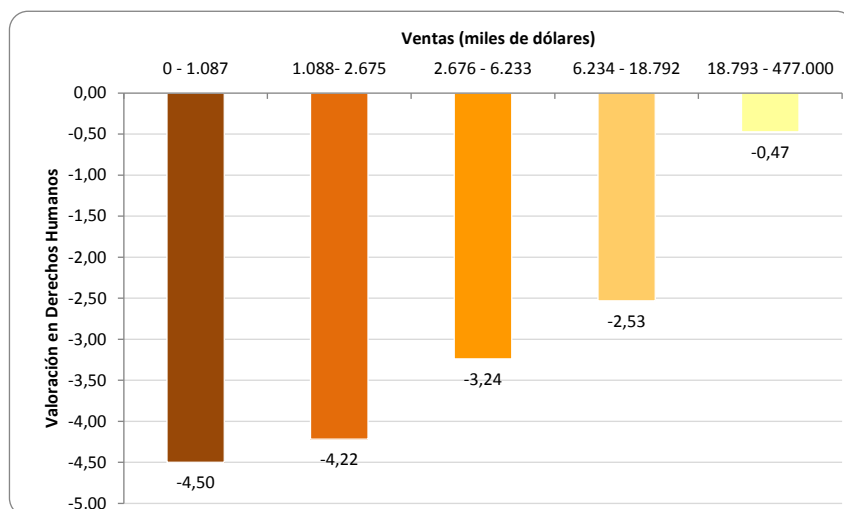
4.3. Análisis del desempeño de las empresas en derechos humanos

En términos generales, el desempeño de las empresas en los tres bloques considerados clave en derechos humanos -políticas, sistemas de gestión e información- no es nada prometedor. Por ello, en este apartado se pretenden analizar las siguientes cuestiones: en primer lugar, si existe alguna característica, además del sector, que pueda explicar un mejor o peor desempeño de las empresas en derechos humanos; en segundo lugar, analizar si las valoraciones difieren mucho entre las políticas, los sistemas de gestión y la información; en tercer lugar, averiguar si son las cadenas de suministro las que de alguna forma alteran la valoración final de las empresas; y en último lugar, examinar si mejores sistemas de gestión permite resolver satisfactoriamente las controversias derivadas de vulneraciones de convenciones internacionales en temas vinculados a derechos humanos.

4.3.1. ¿Algún determinante del desempeño de las empresas en derechos humanos?

En el apartado anterior se ha podido comprobar que las empresas de distintos sectores muestran niveles de desempeño diferentes en la gestión de los derechos humanos. Existe, asimismo, una dimensión que deja patente un comportamiento diferencial, independientemente del sector de actividad, y es el tamaño de la empresa.

Gráfico 11. Valoración media del desempeño en derechos humanos según tamaño* de la empresa (I)



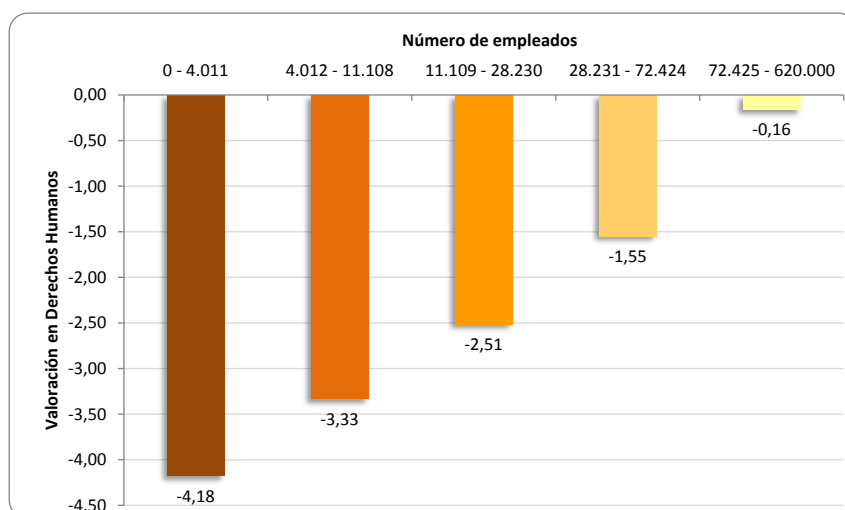
*El tamaño de la empresa viene representado en quintiles de la variable ventas.

Fuente: elaboración propia, datos EIRIS y ASSET4

En el gráfico 11 se muestra la valoración de las empresas en derechos humanos por tramos de ventas. Es decir, se han clasificado a las empresas de acuerdo a quintilas del volumen de ventas utilizando esta variable como una proxy del tamaño de la compañía. La diferencia es rotunda. Aquellas empresas de menor tamaño, obtienen valoraciones medias casi diez veces peores que aquellas empresas más grandes. Existe por tanto, un claro elemento diferencial: en empresas de mayor tamaño existen condicionantes que permiten una mejor gestión de los derechos humanos en su actividad.

El resultado se mantiene cuando en lugar de tomar las ventas como indicador del tamaño de la empresa se toma el número de empleados (gráfico 12). Si bien, la muestra de la que se dispone no incluye prácticamente pequeñas y medianas empresas, sí permite evidenciar un efecto tamaño en la valoración del desempeño en derechos humanos.

Gráfico 12. Valoración media del desempeño en derechos humanos según tamaño* de la empresa (II)



*El tamaño de la empresa viene representado en quintilas de la variable número de empleados.

Fuente: elaboración propia, datos EIRIS y ASSET4

En este sentido cabe apuntar una serie de elementos que podrían darse en las empresas de mayor tamaño y que afectarían a la toma de decisiones en el ámbito de la responsabilidad social y gestión de los temas vinculados a derechos humanos:

- Tienen mayor capacidad de gestión y una infraestructura organizacional más desarrollada que puede ser de utilidad a la hora de introducir nuevos elementos en la gestión de riesgos.
- Tienen mayor capacidad para destinar recursos a ámbitos cuyos resultados son inciertos. En este sentido pueden existir menos tensiones, respecto a la misma decisión en una

empresa de menor tamaño, a la hora de decidir si dedicar o no una partida presupuestaria a la gestión de los riesgos que conllevan los derechos humanos.

- Tienen capacidad para crear una nueva tendencia en el mercado de forma que introducir los derechos humanos en la gestión de los riesgos puede animar a otras empresas a seguir sus mismos pasos.
- Tienen una mayor presión mediática respecto de las pequeñas y medianas empresas al estar en el punto de mira de organizaciones civiles que vigilan el cumplimiento y el respeto de aspectos como los derechos humanos.

La relevancia de este resultado radica en que, las empresas europeas transnacionales más grandes son, o al menos eso parece mostrar la evidencia, algo mejores en el desempeño en derechos humanos aunque la valoración siga siendo negativa. Habría, por tanto, que profundizar en el análisis del comportamiento dinámico del desempeño en derechos humanos y tratar de determinar qué factores propician esas mejoras a medida que la empresa aumenta su volumen y capacidad.

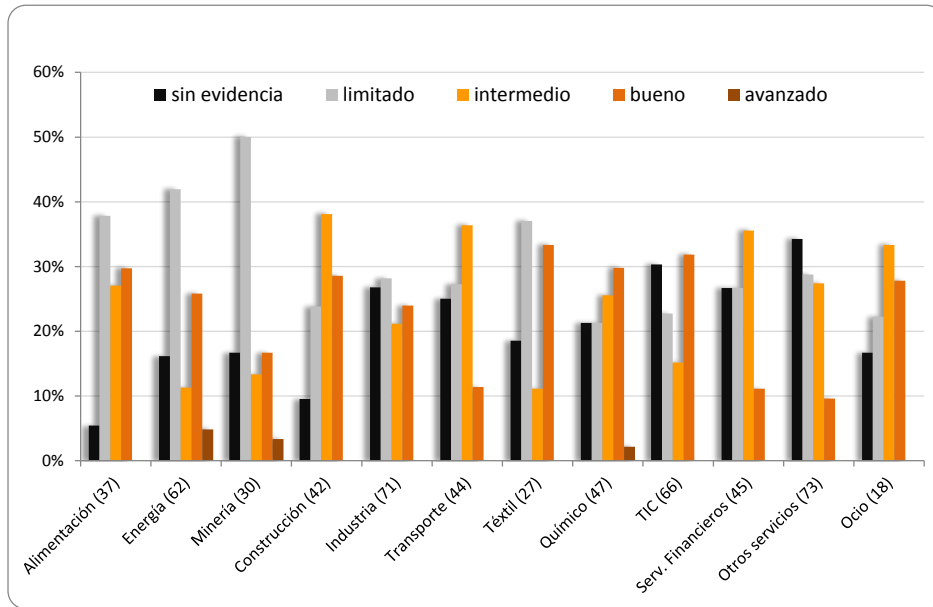
4.3.2. Políticas, sistemas de gestión e información

En este apartado se analiza el desempeño en derechos humanos de las empresas en los distintos sectores de actividad desagregando los tres bloques considerados: políticas, sistemas de gestión y sistemas de información o reporte. En un primer momento, este apartado centra su atención en los resultados alcanzados por las empresas sin tener en cuenta las valoraciones de sus cadenas de suministro.

Respecto al primero de ellos, **las políticas** o compromisos de las empresas adoptados para asegurar la no vulneración de los derechos humanos tiene una valoración promedio de -0,5 sobre un intervalo comprendido entre -2 y +2. El gráfico 13 muestra el porcentaje de empresas según los niveles de desempeño definidos (sin evidencia, limitado, intermedio, bueno y avanzado). Un 52% de la muestra de empresas (en este caso 562 observaciones en total), tiene una valoración limitada (-1) o sin evidencia (-2). Los sectores que más destacan por no evidenciar ese compromiso son los Otros servicios, el sector TIC y la Industria. Mientras, en el nivel limitado se encuentran el sector de la Minería, el de Energía y el de Alimentación. Las actividades relativas a construcción, transporte y servicios financieros destacan en el nivel intermedio de desempeño. Mientras que, en el nivel de desempeño correspondientes a bueno (+1) se encuentra el sector textil, de nuevo el sector TIC y el sector químico. Así, en el sector

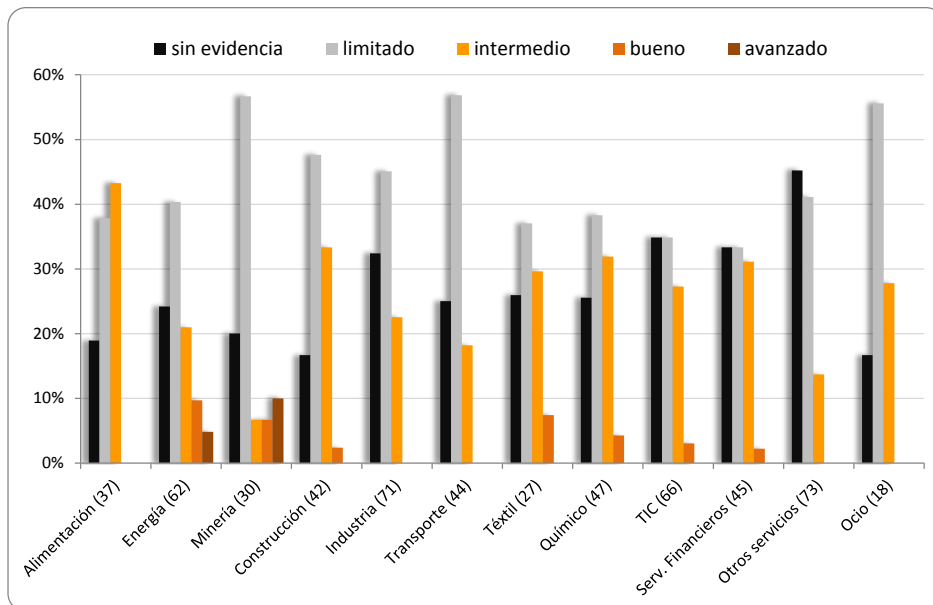
TIC coexisten de forma más pronunciada empresas con diferentes niveles de compromiso. Lo mismo ocurriría en el sector textil. Por último las empresas que alcanzan un nivel avanzado en sus políticas de derechos humanos están en sectores de la energía, minería y química.

Gráfico 13. Porcentaje de empresas por sector de actividad según el nivel de desempeño de las políticas en derechos humanos



Fuente: elaboración propia, datos EIRIS

Gráfico 14. Porcentaje de empresas por sector de actividad según el nivel de desempeño de los sistemas de gestión en derechos humanos

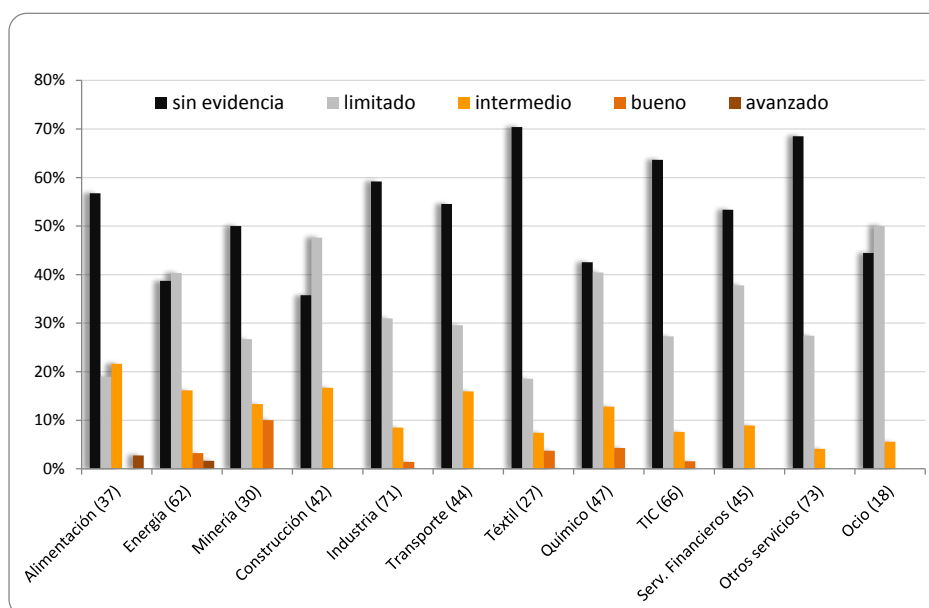


Fuente: elaboración propia, datos EIRIS

Si se analizan los resultados en los **sistemas de gestión** que permiten a las empresas garantizar el cumplimiento de los compromisos adoptados en las políticas, se observa un claro empeoramiento. La valoración promedio de este bloque para el conjunto de empresas (un total de 562) es de -0,9, inferior al de las políticas. Tal y como refleja el gráfico 14 hay un predominio generalizado de los niveles de valoración correspondientes a sin evidencia y limitado. Se podría destacar el sector de la alimentación, al tener más de un 40% de sus empresas con una valoración correspondiente al nivel intermedio y al sector de la minería, pues un 10% de las empresas alcanza un nivel avanzado en sus sistemas de gestión. No obstante, tan solo un 4% de las empresas alcanza los niveles bueno o avanzado lo que refleja la necesidad de mejorar los sistemas de gestión para que la responsabilidad en el respeto hacia los derechos humanos pueda hacerse efectiva.

El tercer y último bloque hace referencia a los sistemas de **información y reporte** sobre derechos humanos y a la vista del panorama reflejado en el gráfico 15 existen claras deficiencias en este ámbito.

Gráfico 15. Porcentaje de empresas por sector de actividad según el nivel de desempeño de los sistemas de información en derechos humanos

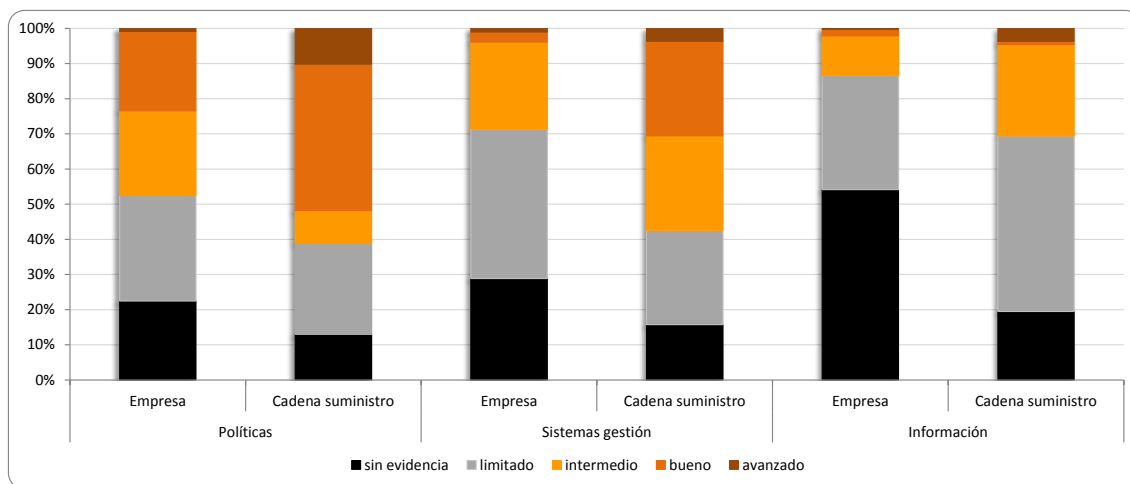


Fuente: elaboración propia, datos EIRIS

La valoración promedio de la transparencia de las empresas en derechos humanos es de -1,4 en un intervalo de -2 a +2. Un 70% de las empresas textiles, las que más destacan entre todos los sectores, arrojan una valoración de -2 (sin evidencia). En el conjunto de la muestra, un 87% de las empresas estudiadas tienen un nivel limitado o sin evidencia. En el nivel correspondiente a intermedio se podría destacar el sector de la alimentación y los casos en los

que la valoración es buena o avanzada son prácticamente anecdóticos. Esta falta de transparencia provoca que la valoración global de la empresa sea aún más negativa.

Gráfico 16. Comparativa entre empresas y sus cadenas de suministro en el desempeño en políticas, sistemas de gestión e información en derechos humanos



Fuente: elaboración propia, datos EIRIS

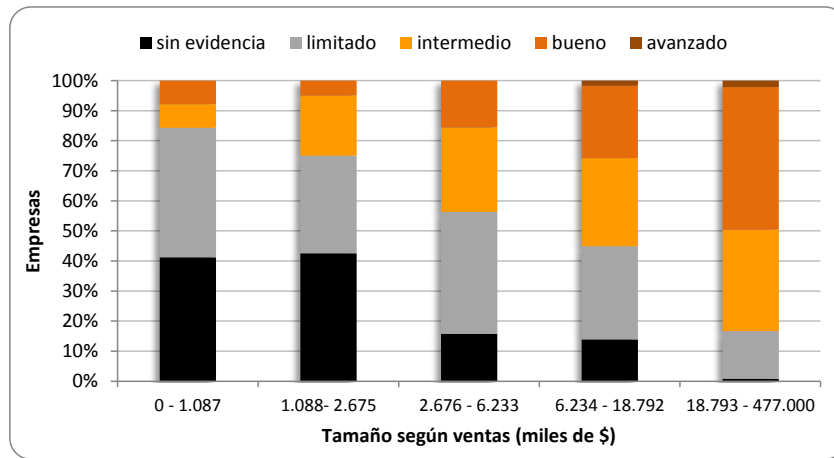
La muestra de empresas para las que se dispone de información sobre su cadena de suministro es de solo 108 observaciones. Para la cadena de suministro se valora igualmente su desempeño en derechos humanos en políticas, sistemas de gestión e información. Tal y como se observa en el gráfico 16 el resultado parece indicar que las cadenas de suministro no empeoran los resultados del desempeño global en derechos humanos de las empresas. A pesar de las limitaciones que supone una muestra pequeña de empresas con cadena de suministro, la valoración de ésta es, en términos generales, mejor tanto en políticas, como en sistemas de gestión e información.

Para finalizar el análisis sobre la valoración de los compromisos en derechos humanos de las empresas, los sistemas de gestión para cumplirlos y los sistemas para informar sobre ellos se ha considera relevante mostrar los resultados de su desempeño según el tamaño de la empresa.

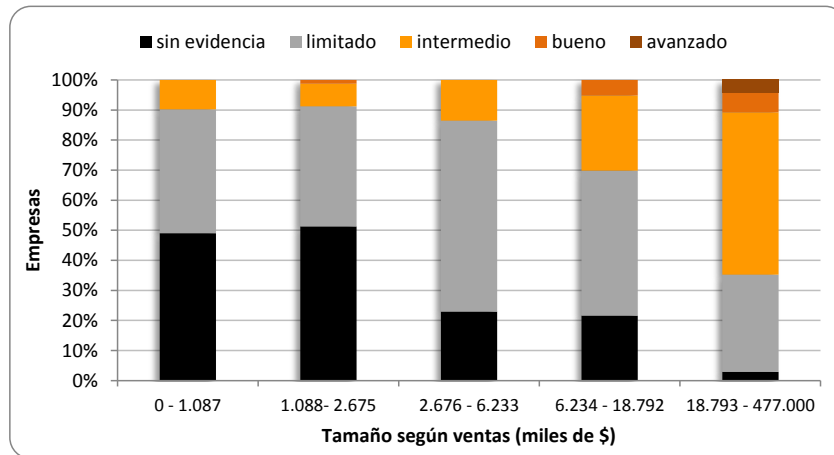
Del gráfico 17 cabría destacar los siguientes aspectos: en primer lugar, tanto las políticas como la gestión y la información mejoran en su valoración a medida que la empresas son más grandes; y en segundo lugar, se constata de nuevo un nivel de avance o mejor desempeño, claramente diferente de los tres bloques.

Gráfico 17. Valoración del desempeño en las políticas, sistemas de gestión e información en derechos humanos según el tamaño de las empresas

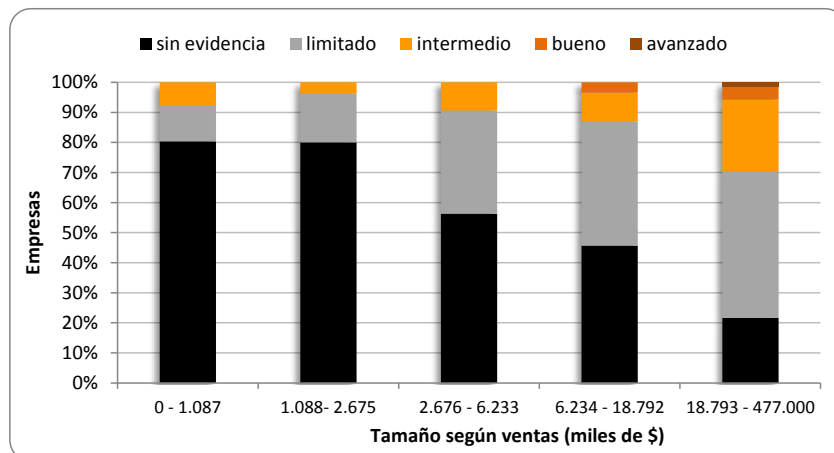
Políticas



Sistemas de Gestión



Información



Fuente: elaboración propia, datos EIRIS

En las empresas de menor tamaño el nivel correspondiente a la categoría “sin evidencia” se observa en un 40% de los casos en el bloque de política, en un 50% en el de sistemas de gestión y alcanza hasta el 80% en el de información. Sin embargo el porcentaje de empresas

sin compromisos en derechos humanos es prácticamente nulo para aquéllas de mayor tamaño; la categoría sin evidencia no llega a un 5% en los sistemas de gestión y sin embargo sí se detecta un peor resultado en la calidad de la información, pues un 20% de estas grandes empresas sigue reportando el peor nivel de valoración.

Para finalizar este análisis a continuación se recogen los resultados de algunas de las variables cualitativas sobre derechos humanos disponibles en ASSET4 (tabla 5). En este caso la información se refiere a si la empresa dispone o no de determinados aspectos en sus políticas y en sus procesos y sistemas de gestión en derechos humanos. Los resultados se muestran para aquellas empresas pertenecientes a la quintila de ventas inferior y superior, de modo que se pueden ver los efectos del tamaño de la empresa sobre la incorporación o no de estos aspectos.

Tabla 5. Cuestiones relativas a políticas y gestión en derechos humanos y respuestas según el tamaño de la empresa**

	% de empresas cuya respuesta es NO*	empresas de menor tamaño	empresas de mayor tamaño
Política en DD.HH	¿Tiene la empresa una política para evitar el trabajo infantil?	71,7%	2,6%
	¿Tiene la empresa una política para evitar el trabajo forzoso?	73,7%	5,3%
	¿Tiene la empresa una política para garantizar la libertad sindical?	78,9%	15,1%
	¿Tiene la empresa una política general sobre todos los aspectos de derechos humanos?	61,8%	7,9%
	¿Tiene la empresa una política de derechos humanos de aplicación a su cadena de suministro?	71,7%	5,3%
Procesos y gestión en DD.HH	¿Describe la empresa, dice tener o menciona los procesos en marcha para evitar el uso de trabajo infantil?	93,4%	62,9%
	¿Describe la empresa, dice tener o menciona los procesos en marcha para evitar el uso de trabajo forzoso?	96,1%	73,5%
	¿Describe la empresa, dice tener o menciona los procesos en marcha para garantizar la libertad de sindical de sus empleados?	98,0%	55,6%
	¿Describe la empresa, dice tener o menciona los procesos en marcha para el respeto de los derechos humanos en general?	90,8%	28,9%
	¿Describe la empresa, dice tener o menciona los procesos en marcha para aplicar normas en derechos humanos a su cadena de suministro?	88,8%	31,1%

*El porcentaje restante se refiere a aquellas empresas cuya respuesta es afirmativa.

**El tamaño de la empresa viene representado en quintilas de la variable ventas.

Fuente: elaboración propia, datos ASSET4

Una vez más se hace visible la diferencia, sea cual sea el tamaño de la empresa entre el desarrollo de las políticas y de los sistemas de gestión en derechos humanos. Atendiendo al tamaño, se constata de nuevo el liderazgo que presentan las empresas de mayor tamaño. Entre las políticas consideradas, aquella en la que hay un mayor porcentaje de respuestas negativas es la relativa a si la empresa garantiza la libertad sindical de sus trabajadores, siendo de un 79% en las de menor tamaño y de un 15% en las más grandes. Por otro lado, mientras que prácticamente todas las empresas grandes muestran tener una política para evitar el trabajo infantil, un 63% de éstas no disponen de procesos para evitar que esto ocurra. En las empresas de menor tamaño, los sistemas de gestión son prácticamente inexistentes.

4.3.3. Análisis de las controversias

Los datos de EIRIS permiten analizar las controversias de las empresas sobre estándares laborales internacionales, en concreto se informa sobre los siguientes ítems:

- Trabajo infantil
- Trabajo forzoso
- Discriminación
- Derechos sindicales
- Exceso de horas trabajadas
- Accidentes laborales
- Accidentes en la comunidad

En la muestra de empresas europeas se han detectado los siguientes 43 casos reflejados en el tabla 6 ordenados según la cantidad.

Tabla 6. Número de casos según tipología de controversia en estándares laborales internacionales

Nº de casos	
Trabajo forzoso	1
Discriminación	6
Accidentes laborales	10
Horas excesivas de trabajo	12
Derechos sindicales	14
Total	43

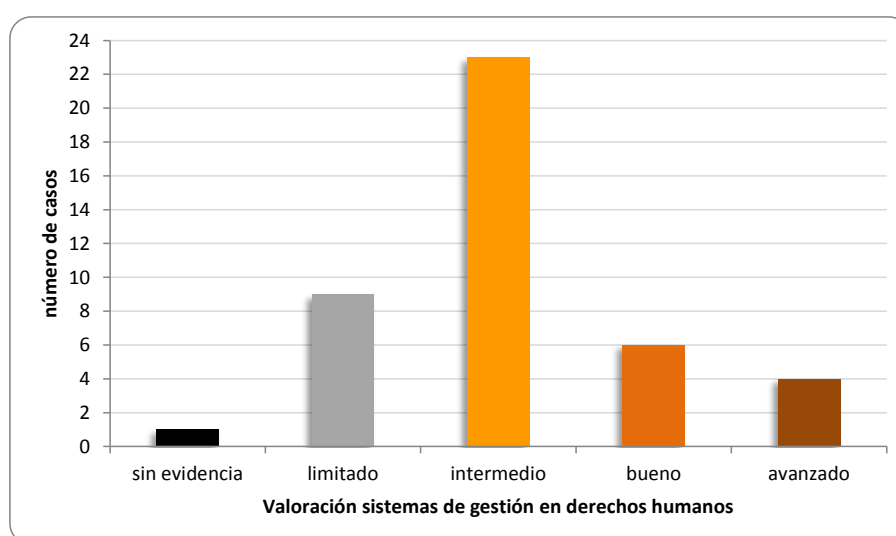
Fuente: elaboración propia, datos EIRIS

La puesta en marcha y el mantenimiento en una empresa de los compromisos y las políticas para evitar la vulneración de los derechos humanos en la ejecución de su actividad, la puesta en marcha de sistemas para su gestión y los sistemas de información, deben ser operativos en el momento en que se produce alguna amenaza. Si bien 43 casos no permiten obtener conclusiones robustas sí permitirán ver en qué dirección se debería centrar la atención.

El gráfico 18 muestra cuál es el número de casos relativos a controversias en estándares laborales internacionales para cada nivel de valoración de los sistemas de gestión. Se observa que 33 de los casos se han detectado en empresas en las que los sistemas de gestión están valorados en un nivel igual o superior al intermedio. Por otro lado, en el gráfico 19 se califica la calidad de la respuesta a esa controversia. En este caso la escala de valoración puede tomar los siguientes valores: sin evidencia (-2), limitada (-1), intermedia (+1), buena (+2). Se observa como en 28 de los 43 casos la valoración de la respuesta es intermedia o buena.

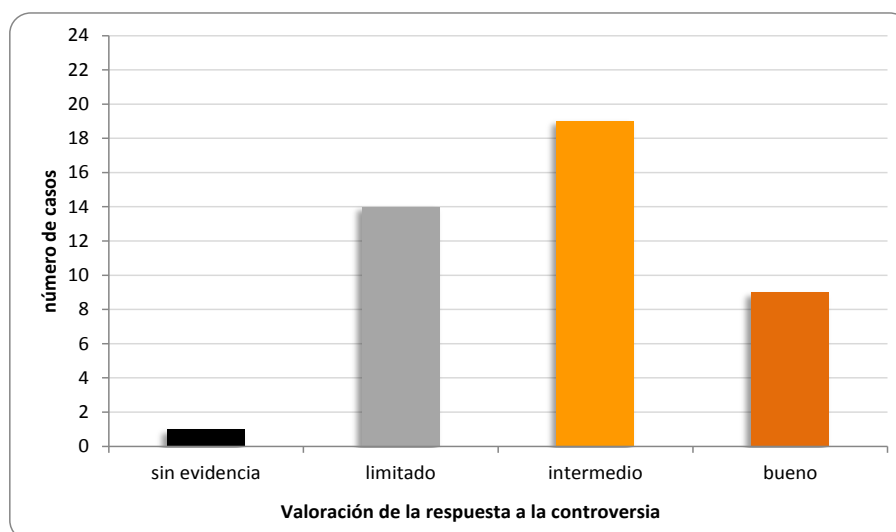
Así, estos resultados podrían estar indicando que sistemas de gestión mejores permiten hacer frente y solucionar de forma satisfactoria aquellas controversias a las que puede enfrentarse una empresa. No obstante, debemos tener en cuenta, por ejemplo, que 9 de las empresas han sido valoradas con un sistema de gestión limitado y a su vez 14 de las controversias han sido resueltas también de forma limitada. Con ello se detecta la posibilidad de que existan empresas en las que a pesar de disponer de sistemas de gestión más avanzados, no sean capaces de resolver dichas controversias.

Gráfico 18. Controversias en estándares laborales internacionales y valoración de las empresas en sus sistemas de gestión en derechos humanos



Fuente: elaboración propia, datos EIRIS

Gráfico 19. Valoración de la calidad de la respuesta a las controversias sobre estándares laborales internacionales



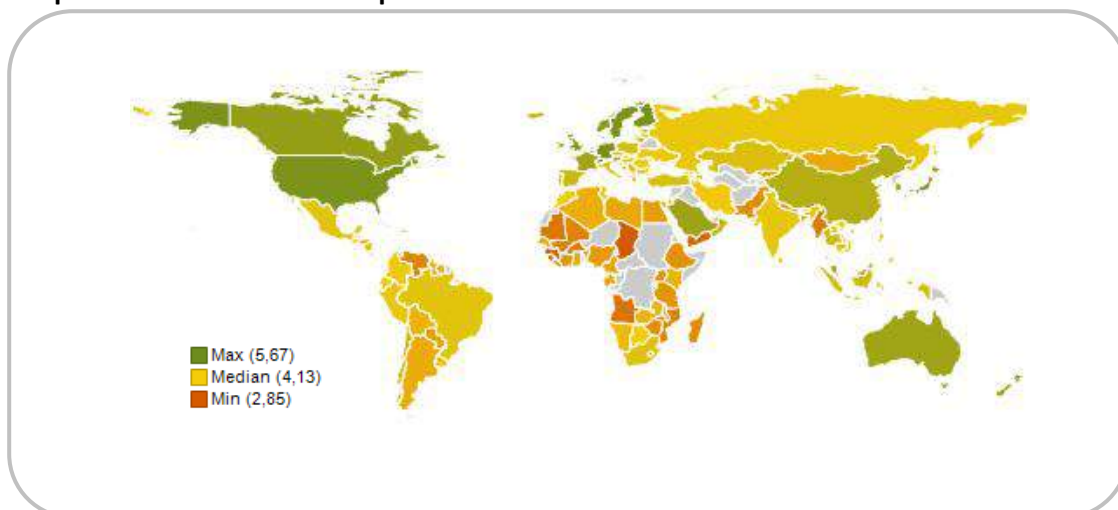
Fuente: elaboración propia, datos EIRIS

4.4. De la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) a la Competitividad Sostenible y Responsable (CSR)

En el apartado anterior se ha analizado el término competitividad a nivel microeconómico, sin embargo existe también la competitividad macroeconómica. A nivel país existen referencias y metodologías consolidadas como, por ejemplo, el Global Competitiveness Report de World Economic Forum, que define la competitividad *“como el conjunto de instituciones, políticas y factores que determinan el nivel de productividad de un país. El nivel de productividad establece el nivel de prosperidad que puede ser alcanzado por una economía, así como la rentabilidad de las inversiones en ésta, que a su vez, son los motores fundamentales de su crecimiento”* (WEF, 2013).

El mapa 3 ofrece la panorámica actual de la competitividad a nivel de país de acuerdo con el índice que elabora el WEF. Los países nórdicos junto con Francia en Europa, el norte de América, Arabia Saudí y Australia son las regiones líderes en competitividad; en un segundo plano estarían las regiones del sur de Europa, Turquía, China e Indonesia; y en un último lugar sur-América, África, Rusia, India, etc.

Mapa 3. Índice Global de Competitividad* 2013-2014

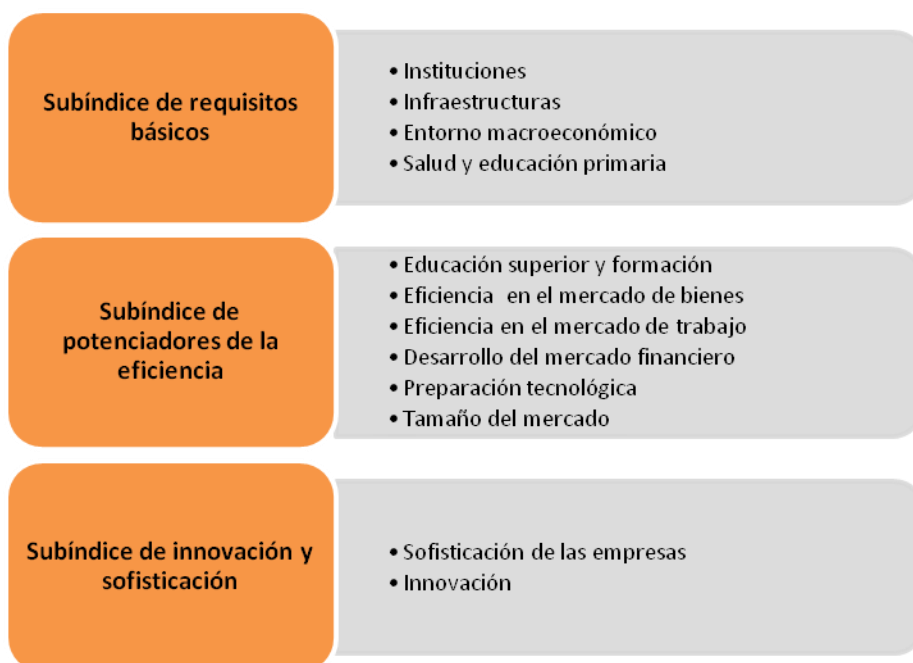


*El IGC está acotado entre 1 y 7 siendo 7 el nivel de competitividad más alto.

Fuente: World Economic Forum, 2014.

De forma sintética, en el cuadro 7 se muestran todas las dimensiones que a nivel macroeconómico se tienen en cuenta para la construcción de este índice. Se trata de 12 aspectos que confluyen en tres factores principales: los motrices, los de eficiencia y los de innovación.

Cuadro 7. Determinantes de la competitividad en el Índice de Competitividad Global



Fuente: The Global Competitiveness Report 2013-2014, WEF.

¿Es posible fomentar la competitividad sobre la base de actuaciones responsables? ¿Pueden, los países más competitivos, serlo de forma responsable y sostenible? En el año 2003 *Accountability*²³ junto con el Pacto Mundial y una red de institutos de investigación, escuelas de negocio y organizaciones de la sociedad civil crearon una iniciativa que dio lugar al Índice de Competitividad Responsable (ICR). Posteriormente, en los años 2005 y 2007, se introdujeron una serie de cambios que permitieron mejorar su robustez y cobertura, incluyendo en el análisis 180 países que en su conjunto representaban el 96% del PIB mundial.

Tal y como se muestra en el cuadro 8, este índice contiene tres grandes bloques:

- Políticas impulsoras: se incluyen siete indicadores que tratan de medir la fuerza de las políticas públicas y el "poder blando" para fomentar prácticas empresariales responsables;
- Acción empresarial: se incluyen siete medidas, a nivel de empresa, que tienen en cuenta aspectos de gobernabilidad, buenas prácticas sociales y ambientales, los códigos y los sistemas de gestión;
- Facilitadores sociales: se incluyen siete medidas del entorno social y político, que permiten a las empresas, organizaciones gubernamentales y de la sociedad civil, establecer y mantener colaboraciones eficaces para remodelar los mercados.

Cuadro 8. Índice de Competitividad Responsable, 2007



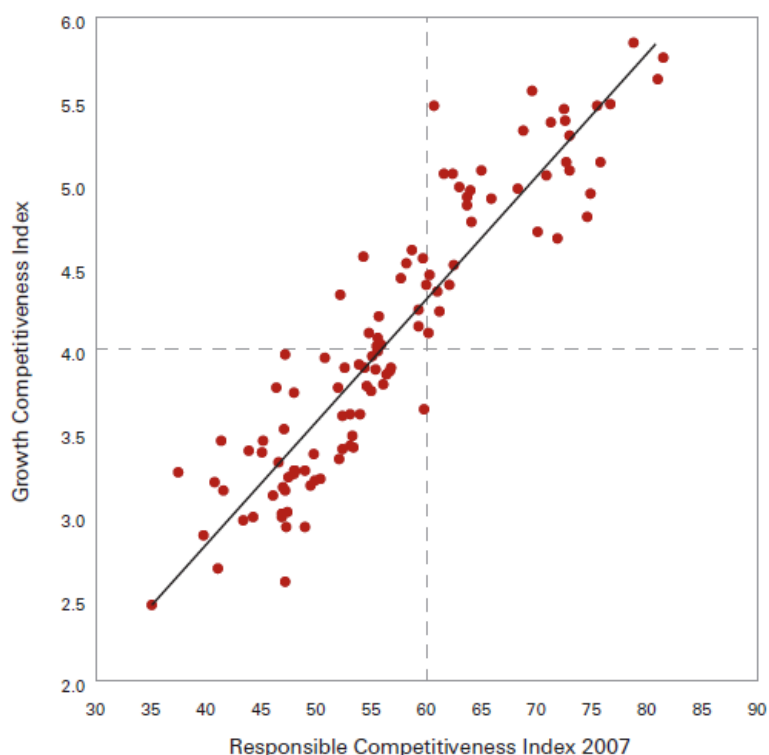
Fuente: The State of Responsible Competitiveness 2007

²³ *AccountAbility* es una organización global creada en 1995 que ofrece soluciones innovadoras a desafíos en materia de responsabilidad corporativa y el desarrollo sostenible. <http://www.accountability.org/>

Aunque los resultados del ICR sean previos a los efectos de la crisis se puede considerar que ésta no ha cambiado las tendencias globales de la competitividad. Así, destaca que, en 2007, son los países europeos quienes encabezan el liderazgo de la competitividad responsable. En concreto, los países nórdicos (Suecia, en primer lugar, Dinamarca, Finlandia, Islandia y Noruega) son quienes lideran la lista, junto con Reino Unido. Entre los primeros 20 países con mejores resultados, 13 son países europeos y se les une Hong Kong, Japón y Singapur de Asia; Canadá y Estados Unidos, y Australia y Nueva Zelanda.

En el Informe “Responsible Competitiveness. Reshaping Global Markets Through Responsible Business Practices” de 2005 se recoge la existencia de una correlación significativa entre la competitividad de un país y su nivel de responsabilidad corporativa. En el gráfico 20 se corrobora este resultado comparando los resultados del Índice de Competitividad Responsable de 2007 con el Índice de Competitividad para el Crecimiento del WEF.

Gráfico 20. Índice de Competitividad para el Crecimiento* vs. Índice de Competitividad Responsable, 2007



*El Índice de Competitividad para el Crecimiento fue definido por Jeffrey Sachs y John McArthur, entre otros, y sirvió de base para la elaboración del conocido actualmente como Índice de Competitividad Global de WEF.

Fuente: The State of Responsible Competitiveness 2007

Estos resultados implican que el incremento de competitividad en un país puede no ser sostenible a menos que existan unas prácticas empresariales responsables que lo respalden. Es decir, el crecimiento constante de la competitividad depende de una mayor responsabilidad de la sociedad en su conjunto, de las empresas, del gobierno y de la sociedad civil.

A la pregunta formulada al inicio de este apartado, la respuesta es sí, la responsabilidad empresarial puede impulsar la competitividad de un país y cabe esperar, profundizando en el análisis de los datos disponibles, que la gestión y respeto por los derechos humanos sea una pieza fundamental en la responsabilidad social de la empresa, en su competitividad y en la de su país, y en ningún caso estaríamos ante *una relación imposible*.

5.

CONCLUSIONES

La debilidad del modelo de gobernanza global actual, carente de normas internacionales de obligado cumplimiento y de instituciones con capacidad sancionadora que velen por ellas, confiere a las empresas la voluntad de asumir la responsabilidad de ejercer su actividad sin vulnerar los derechos humanos. Iniciativas como los Principios Rectores suponen un importante avance.

Respetar los derechos humanos no tiene por qué implicar, para las empresas, ser menos competitivas en los mercados internacionales pues, tal y como se muestra en este trabajo, ambos procesos parecen no estar vinculados. No obstante, la valoración de las empresas europeas en derechos humanos es desalentadora. Existen claras diferencias en el desempeño de las políticas, los sistemas de gestión y el reporte de información relativo a derechos humanos; diferencias que deberían superarse para garantizar que la responsabilidad de no vulnerar dichos derechos es realmente efectiva. El nivel de avance mostrado en las políticas y compromisos adoptados en derechos humanos no es correspondido con unos buenos sistemas de gestión de los mismos. La transparencia es, en cualquier caso, el aspecto peor valorado entre los considerados relevantes en la gerencia de los derechos humanos. Asimismo se han detectado notorias diferencias en la valoración de estos derechos entre empresas de mayor y de menor tamaño. Las grandes corporaciones han sido las mejor valoradas en derechos humanos dentro del ámbito europeo. Este resultado puede ser relevante, pues el estudio de estas grandes corporaciones puede proporcionar una guía sobre los elementos necesarios para la gestión de los derechos humanos haciéndolo extensible a otras empresas.

Existen otros aspectos fundamentales en la relación empresa y derechos humanos sobre los que cabría un análisis en profundidad: en primer lugar, el análisis se ha llevado a cabo sobre factores outcome de la competitividad, pero cabría la posibilidad de que la gestión de los derechos humanos tuviera efectos positivos sobre los factores driver (calidad, innovación e imagen) de la misma; en segundo lugar se debería profundizar en el análisis de las cadenas de suministro y en la interacción de éstas con las empresas en la gestión de los derechos humanos; en tercer lugar, sería necesario contrastar si las conclusiones obtenidas para las empresas europeas son igualmente válidas para las empresas de otras regiones del mundo. Y en último lugar, más que

evidenciar de nuevo los cauces a través de los cuales la RSC mejora la competitividad, profundizar en la reformulación de un concepto de competitividad que podría haber quedado obsoleto ante las nuevas exigencias emanadas de la necesidad de una mayor sostenibilidad global, económica, social y medioambiental.

Empresa, competitividad y derechos humanos es una relación *posible* y capaz de generar nuevas oportunidades para las empresas en sus negocios y nuevas oportunidades para la sociedad en la mejora de su bienestar.

REFERENCIAS

Accountability (2005) *Responsible Competitiveness. Reshaping Global Markets Through Responsible Business Practices*. Disponible en:
[http://www.accountability.org/images/content/1/1/110/Full%20Report%20\(Compressed\).pdf](http://www.accountability.org/images/content/1/1/110/Full%20Report%20(Compressed).pdf)

Accountability (2007). *The State of Responsible Competitiveness. Making sustainable development count in global markets*. Disponible en:
<http://www.accountability.org/images/content/0/7/075/The%20State%20of%20Responsible%20Competitiveness.pdf>

BLIHR (2006). Business Leaders Initiative on Human Rights and The Global Compact (2006). *A Guide for Integrating Human Rights into Business Management*. Disponible en:
<http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuideHRBusinessen.pdf>

CIC y DIHR (2013) Comité Internacional de Coordinación de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (CIC) e Instituto Danés para los Derechos Humanos (DIHR). *Empresas y derechos Humanos. Guía para instituciones nacionales de derechos humanos*. Nora Götzmann y Claire Methven O'Brien. Disponible en:
http://www.humanrightsbusiness.org/files/ICC%20working%20group/BHR%20Guidebook%20or%20NHRIs_2013_ESP.pdf

CMDSG (2004). Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. *Por una globalización justa: crear oportunidades para todos*. Disponible en:
<http://www.ilo.org/public/spanish/wcsdg/docs/report.pdf>

Comisión Europea (2008). European Competitiveness Report. Disponible en:
http://ec.europa.eu/enterprise/newsroom/cf/getdocument.cfm?doc_id=4058

Consejo Económico y Social E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2. *Normas sobre la responsabilidad de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los Derechos Humanos*. Disponible en:
<http://www.unhchr.ch/Huridocda/Huridoca.nsf/0/a389702baa023990c1256d59004814a4?Opendocument>

Depperu, D.y Cerrato, D., *Analyzing international competitiveness at the firm level: concepts and measures*, Disponible en: http://dipartimenti.unicatt.it/dises-wp_azzurra_05_32.pdf

Dunning, John H. (2011). *New Challenges for International Business Research: Back to the Future*. Edward Elgar: Cheltenham.

Garcia, F. J. (1999). *The Global Market and Human Rights: Trading Away the Human Rights Principle*. Brooklyn Journal of International Law, 25, 51-97.

Hirsch, Seev (2011). *Making globalization moral?* Transnational Corporations. Volumen 20, Número 3, Diciembre 2011.

ICC (2011). *Instituciones Nacionales de Derechos Humanos y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Trabajo Conjunto*. Disponible en: http://nhri.ohchr.org/EN/Themes/BusinessHR/Business%20Womens%20and%20Childrens%20Rights/12-096%20CHRC%20OECD_SPA-R5.pdf

Lundan, Sarianna M. (2011). *An institutional perspective on the social responsibility of TNCs. Transnational Corporations*. Volumen 20, Número 3, Diciembre 2011.

OCDE Wacht (2013). *Calling for Corporate Accountability: A Guide to the 2011 OECD Guidelines for Multinational Enterprises*. Disponible en: http://oecdwatch.org/publications-en/Publication_3962

OCDE (2012). *Annual Report on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises 2013: Responsible Business Conduct in Action*. OECD Publishing. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/mne-2013-en>

ONU (2006). Oficina del Alto Comisionado de las NN.UU para los Derechos Humanos. *Preguntas Frecuentes sobre el enfoque de los derechos humanos en la cooperación para el desarrollo*. Disponible en: <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQsp.pdf>

ONU (2011). Asamblea General A/HRC/RES/17/4. Resolución aprobada por el Consejo de Derechos Humanos. 6 de julio de 2011.

ONU (2012). *Indicadores de derechos humanos Guía para la medición y la aplicación*. Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos. Disponible en: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/Human_rights_indicators_sp.pdf

Prandi, M. (2007). *La gestión de los derechos humanos en la empresa*. Monográfico sobre la Responsabilidad Social de la Empresa. Colección Documentación Social num.146. Cáritas.

Red de Pacto Mundial Argentina (2012). *Guía de derechos humanos para empresas Proteger, Respetar y Remediar: Todos Ganamos*. Disponible en: <http://www.business-humanrights.org/media/documents/empresas-derechos-humanos-ruggie.pdf>

SOMO (2012). *Cómo utilizar los Principios Rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos en la investigación y la incidencia sobre empresas. Una guía para las organizaciones de la sociedad civil*. Disponible en: http://wp.cedha.net/wp-content/uploads/2013/06/como_utilizar_los_Principios_Rectores_de_la_ONU_Spanish_.pdf

Stiglitz, J. (2002). *Globalization and its Discontents*. London: Penguin

Sustentia (2013). *De los Principios Rectores ONU sobre Empresa y Derechos Humanos. Puerta de Entrada*. Autores: Mar Carneiro Freire, Juanjo Cordero Sanz, Carlos Cordero Sanz Vidal Martín Hernando. Disponible: http://www.institutosustentia.com/pluginfile.php/1648/mod_resource/content/1/Cuaderno%20Guia%20Principios%20Rectores%20Nov13%20-%20baja.pdf

Uharte Pozas, L.M. (2012). *Las Multinacionales en el siglo XXI: impactos múltiples. El caso de Iberdrola en México y en Brasil*. Editorial 2015 y más. Disponible en:
http://www.2015ymas.org/documentos_ver.asp?id=37

Vilanova, M., Lozano, JM. y Arenas, D (2009). *Exploring the Nature of the Relationship Between CSR and Competitiveness*. *Journal of Business Ethics* 87:57–69.

Westaway, J. (2012). *Globalization, Transnational Corporations and Human Rights – A New Paradigm*. *International Law Research*; Volumen 1, Número 1.

World Economic Forum (2013). *The Global Competitiveness Report 2013–2014: Full Data Edition*. Disponible en:
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2013-14.pdf