



UNIVERSIDAD DE OVIEDO

**PROYECTO FIN DE MASTER EN ADMINISTRACIÓN Y
DIRECCIÓN DE EMPRESAS (MADE)
FACULTAD DE ECONOMIA Y EMPRESA**

LOS DERECHOS HUMANOS EN LA EMPRESA

Alumna: Henar García Herrero

Tutora: Beatriz Junquera Cimadevilla

Oviedo, Julio de 2014

INDICE

INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO 1: LOS DERECHOS HUMANOS	6
1.1. Concepto de Derechos Humanos	7
1.2. Evolución y desarrollo	8
CAPITULO 2. EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS.	12
2.1. Principales normas internacionales de empresas y Derechos Humanos.	14
2.1.1. Directrices de la OCDE	15
2.1.2. Declaración Tripartita de Principios sobre las empresas multinacionales	16
2.1.3. Pacto Mundial	16
2.1.4. Objetivos de Desarrollo del Milenio	18
2.1.5. Norma ISO 26000 sobre Responsabilidad Social	19
2.1.6. Principios Rectores	19
2.2. Responsabilidad empresarial de respetar los Derechos Humanos.	21
2.3. Actuaciones empresariales para adaptarse a la regulación respecto a los Derechos Humanos	24
2.3.1. Compromiso político	25
2.3.2. Diligencia debida	27
2.3.3. Reparación	29
CAPITULO 3. DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN Y PRINCIPIO DE IGUALDAD	33
3.1. Normativa sobre igualdad y no discriminación	36
3.2. Discriminación en el entorno laboral	38
3.2.1. Normativa sobre discriminación laboral	41
3.3. Modalidades de discriminación	43

3.3.1. Discriminación por raza o etnia	44
3.3.2. Discriminación por razón de edad	46
3.3.3. Discriminación por razón de orientación sexual	48
3.2.4. Discriminación por razón de identidad de género (transexuales)	50
3.3.5. Discriminación por discapacidad.....	51
3.3.6. Discriminación por razón de género	53
3.3.7. Discriminación por motivos religiosos o ideológicos.....	58
3.4. Actuaciones empresariales para prevenir o afrontar la discriminación.	59
CAPITULO 4: ANÁLISIS DE CASOS	66
4.1. Metodología	67
4.2. Desarrollo de los casos de estudios	68
4.2.1. Gas Natural Fenosa.....	68
4.2.2. Repsol YPF.....	76
4.2.3. Análisis comparativo.....	82
CONCLUSIONES	85
BIBLIOGRAFIA	89

INTRODUCCIÓN

Las empresas hoy en día se enfrentan al reto de gestionar su impacto en el ámbito de los derechos humanos como parte de su política de Responsabilidad Social Corporativa. Se trata de una cuestión relativamente nueva, acerca de la cual muchas empresas todavía carecen de una mínima orientación o información y recursos adecuados para abordarla con eficacia en un mercado cada vez más competitivo y diverso. La actividad empresarial puede ejercer una amplia gama de efectos positivos y adversos en los derechos humanos, situación que ha sido objeto de una creciente atención por parte de la comunidad internacional, como veremos a continuación en el trabajo. La expansión mundial del sector privado durante las tres últimas décadas ha sido acompañada por un tremendo incremento de los impactos sociales de este sector tanto en términos positivos como negativos. Las empresas, como hemos dicho, pueden contribuir al bienestar económico y al empleo y, por lo tanto, contribuir al disfrute de los derechos humanos.

En la segunda parte del proyecto nos centraremos en el derecho a la no discriminación dentro del ámbito laboral y en el principio de igualdad. El principio de igualdad y la prohibición de discriminar han estado presentes en los textos del derecho internacional de los derechos humanos desde el inicio. Tanto la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 como el Pacto de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ambos de 1966, ya lo establecían. En virtud de esta igual dignidad común a todos los seres humanos se fundamentan los derechos humanos o derechos fundamentales de la persona humana, que igualmente pertenecen a cada uno y a todos los seres humanos por tener la dignidad de seres humanos.

Según Nowak (2005), director del Instituto de Derechos Humanos Ludwig Boltzmann de la Universidad de Viena, algunas de las violaciones más graves de los derechos humanos se han derivado de la discriminación contra grupos concretos. El derecho a la igualdad y el principio de no discriminación, explícitamente consagrados en los tratados internacionales y regionales de derechos humanos, son por tanto fundamentales para los derechos humanos.

De acuerdo con lo anteriormente dicho, el objeto del presente Trabajo Fin de Master es recopilar y analizar la regulación en materia de Derechos Humanos y del Derecho de No Discriminación en el ámbito nacional e internacional, para, a continuación, analizar las

actuaciones que deben llevar a cabo las empresas para adaptarse a dicha regulación y hacerse cargo de su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

Apoyándonos en ello, los objetivos perseguidos por el presente trabajo son los siguientes:

- a) Dar a conocer la definición de derechos humanos, así como su evolución y desarrollo, como base para su posterior inserción y aplicación en la empresa.
- b) Comprender la capacidad de las empresas de contribuir de manera positiva a la protección y promoción de los derechos humanos dentro de su área de influencia.
- c) Dar a conocer la regulación en materia de derechos humanos, y más concretamente del principio de igualdad y derecho de no discriminación. La vigencia de estos instrumentos ha sido decisiva para una progresiva evolución en su prevención y protección.
- d) Conocer para su posterior aplicación una serie de actuaciones, procesos y políticas que deben llevar a cabo las empresas para adaptarse a la regulación establecida.
- e) Mostrar aquellos supuestos que hasta la fecha se han revelado más frecuentes como motivo de discriminación, pero teniendo en cuenta, que en el futuro, la lista pueda crecer más o cambiar. Resulta fundamental conocer aquellos grupos más vulnerables a la hora de luchar contra la discriminación.

El índice se ha estructurado en función de los objetivos y contenidos que se pretenden alcanzar con el estudio. En la primera parte del proyecto se desarrollara el concepto de derechos humanos, su evolución y desarrollo, además de nombrar la normativa de mayor relevancia a nivel de empresa y derechos humanos y las actuaciones que deben llevar a cabo las empresas para adecuarse a ellas. La segunda parte se centra en el principio de igualdad y el derecho a la no discriminación y su respectiva normativa tanto en el ámbito general como en el laboral, para finalmente explicar las prácticas o actuaciones antidiscriminatorias que llevan a cabo la empresa. Finalmente se ha llevado a cabo un análisis de casos de dos empresas españolas multinacionales en relación con sus actuaciones y políticas en materia de derechos humanos.

Una vez establecidas las partes, lo siguiente consistió en ir desarrollando y redactando cada uno de los apartados del índice a partir del material utilizado.

CAPITULO 1: LOS DERECHOS HUMANOS

A continuación, se desarrollara en mayor profundidad el concepto de derechos humano y su evolución y desarrollo, como base para después desarrollar la relación entre empresa y derechos humanos.

1.1. Concepto de Derechos Humanos

Antes de introducirnos más en el tema, en primer lugar, vamos a puntualizar el concepto de derechos humanos; Según la ONU, los derechos humanos son garantías esenciales para que podamos vivir como seres humanos. Sin ellos no podemos cultivar ni ejercer plenamente nuestras cualidades, nuestra inteligencia, talento y espiritualidad.

Los derechos humanos son los derechos y libertades fundamentales que posee todo individuo en virtud de su humanidad, independientemente de su lugar de nacimiento, sexo, cultura, raza, religión, origen étnico, idioma, o cualquier otra condición.

Basados en los principios de universalidad, igualdad y no discriminación, estos derechos parten, según el Artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), del reconocimiento de que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Según Escobar (2011), una definición clara y universal de los derechos humanos nos ayuda a comprender que estos son principios, atributos, cualidades y exigencias en sentido moral y político, que tienen todos los seres humanos por el hecho de serlo, por su propia naturaleza y dignidad.

“Son por tanto, libertades y facultades inherentes al ser humano por el solo hecho de ser persona” (Nikken, 2010, p.55). Los derechos humanos garantizan la dignidad, la libertad, la supervivencia y el bienestar y desarrollo de todos los seres humanos.

Por todo ello los derechos humanos son universales (todos los seres humanos en todas partes del mundo poseen estos derechos), inalienables e irrenunciables (no deben suprimirse, nadie puede renunciar voluntariamente a sus derechos o usurpar los derechos de los demás), indivisibles (deben ser considerados como un conjunto coherente, es decir, todos los derechos poseen el mismo rango y la misma condición) e interrelacionados e interdependientes (la protección de un derecho facilita el disfrute de otro, mientras que la limitación o la privación de uno influye negativamente en el ejercicio y goce de los demás derechos).

Podemos decir, que los Derechos Humanos intentan materializar y garantizar la dignidad de la persona. “Todos debemos ser tratados de acuerdo a nuestras decisiones y no a cuestiones que van más allá de nuestra voluntad. Esto quiere decir que no se puede tomar en consideración elementos sobre los que no se tiene control, como la raza, origen nacional o social, etc. Los derechos humanos lo que pretenden es asegurar un marco de convivencia donde se respete la elección que cada uno hace sobre sus propios ideales y planes de vida” (Rulli y Bautista, 2012, p.11).

1.2. Evolución y desarrollo

“Si bien el origen y la definición de los derechos humanos han sido puntos de constante discusión, debido a los matices filosóficos, morales, políticos y jurídicos que su concepción ha tenido, no lo ha sido su existencia de mucho tiempo atrás, al reconocerse en los individuos la dignidad humana y su capacidad para ser titulares de derechos frente al poder del Estado” (Tangarife-Pedraza, 2008, p.148).

Los derechos humanos desde un punto de vista histórico han estado siempre ligados a la permanente búsqueda de mejora en las condiciones de vida y bienestar de los seres humanos. El propio concepto mismo de derechos humanos ha ido evolucionando en el tiempo, desde las primordiales luchas por la garantía a la vida, la seguridad, la prosperidad o la libertad, hasta las más recientes incorporaciones del derecho a la igualdad, la dignidad o la equidad, o al medio ambiente, entre otros.

Los derechos humanos constituyen una de las grandes categorías jurídicas y políticas de la modernidad, que tanto se ocupan del hombre, del Estado, y del derecho como también de los ciudadanos. “La ciudadanía adquiere plena conciencia a partir de la concepción de titularidad legal de un marco general de derechos fundamentales” (Aguilera, 2010, p.28).

Según Sorondo (1988), son una larga y siempre inconclusa toma de conciencia de los hombres ante situaciones de injusticia. A la vez, son una propuesta o exigencia de un nuevo orden, desde realidades históricas concretas. Son adoptados o reconocidos por la conciencia colectiva de la especie, más allá de la realidad histórica en que fueron concebidos. En otras palabras, son patrimonio de toda la Humanidad.

Tras finalizar la Primera Guerra Mundial, comenzaron a aparecer declaraciones que proclamaban la protección de los Derechos humanos, como la Declaración pública de

los derechos del pueblo trabajador y explotado (Rusia, 1918) o la que figura en la Constitución de Weimar (Alemania, 1919). Pero la visión a nivel de global de los Derechos Humanos aparece con la Declaración de los Derechos del Niño, o Declaración de Ginebra, adoptada en 1924 por la Sociedad de Naciones (de ella surgirá posteriormente la ONU).

Es tras la Segunda Guerra Mundial cuando se redacta la Declaración Universal de los Derechos Humanos. “Fue redactada por representantes de muchas naciones para impedir que volvieran a cometerse las atrocidades de la Segunda Guerra Mundial. Hoy en día es la piedra angular del derecho moderno de los derechos humanos” (Naciones Unidas, 2012, p.11).

En 1945 nace la Organización Mundial de las Naciones Unidas (ONU), con el objetivo primordial de garantizar la paz internacional y evitar el conflicto bélico.

Los miembros de las Naciones Unidas consideraron necesario un reconocimiento universal y específico de los derechos humanos, de tal forma que en su Asamblea General, celebrada en París el 10 de diciembre de 1948, se aprobó la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Por primera vez se reconocían los derechos humanos sin hacer distinción por raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. “Esta declaración sentaba un nuevo precedente, manifestando que el comportamiento de los gobiernos con sus propios ciudadanos era, a partir de ese momento, una cuestión de legítima preocupación internacional, y se postulaba que todos los derechos son interdependientes e indivisibles” (Marco y Royo, 2009, p.12).

Los Derechos Humanos quedaron definidos internacionalmente en los términos y con el alcance siguiente: Un ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren por medidas progresivas de carácter nacional e internacional su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto en los pueblos de los Estados miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción.

Así mismo, para reforzar y complementar la Declaración de Derechos Humanos se aprobaron en 1966, si bien entraron en vigor en 1976, dos Pactos estrechamente relacionados con ella: el Pacto de Derechos Civiles y Políticos, por un lado, y el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, por otro.

Tomando dicha carta como base para la protección de los derechos humanos, la ONU ha ido adoptando y poniendo en marcha otra serie de instrumentos internacionales más específicos, como son la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial (adoptada en 1965, y en vigor desde 1969); Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (adoptada en 1979, en vigor desde 1981); Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes (adoptada en 1984, en vigor desde 1987); Convención sobre los derechos del niño (adoptada en 1989, en vigor desde 1990); Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (adoptada en 1990, en vigor desde el 2003); Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (adoptada en el 2006, en vigor desde el 2008).

En 1973 se constituyó la Comisión de Naciones Unidas sobre Empresas Transnacionales. Según Lusiani y Feeney (2009), esta comisión preparó un proyecto de Código de Conducta de Naciones Unidas para Empresas Transnacionales, que fue el primer intento fallido de establecer pautas sociales y ambientales para tales empresas. En 1976 la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE) adoptó las Directrices para Empresas Multinacionales. En 1977 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales. Si bien esta declaración no es legalmente vinculante y se concentra específicamente en los derechos de los trabajadores, llama a las empresas a respetar la Declaración Universal de Derechos Humanos y los correspondientes pactos internacionales sobre derechos humanos.

En 1999 se creó el Pacto Mundial, a propuesta del Secretario General de la ONU, Kofi Annan. Hablaremos más en profundidad de ello a continuación. Sin embargo, esta iniciativa, como las anteriores, sólo establece normas con carácter de recomendación para las empresas.

Es con los trabajos de la Subcomisión de las Naciones Unidas para la Protección y Promoción de los Derechos Humanos, en 1997, que se marca el paso hacia la discusión de normas de carácter vinculante. “Efectivamente, entre 1997 y 2003 los expertos independientes de esta subcomisión llevaron a cabo consultas y estudios que desembocaron en la redacción de lo que se llamarían las Normas sobre Derechos Humanos para Empresas Transnacionales”. (López, 2011, p.7). Las Normas tenían un alcance global, abarcaban a todos los sectores y muchos derechos, se ocupaban de los gobiernos y de las empresas, y preveían para el futuro mecanismos internacionales de rendición de cuentas para asegurar el cumplimiento.

La gran mayoría de empresas y gobiernos se opusieron a su adopción debido a que el proyecto de normas atribuía obligaciones jurídicas a las empresas. “Debido a ello en 2005 la Comisión de Derechos Humanos (posteriormente convertida en Consejo de Derechos Humanos) tomó la decisión de nombrar un experto independiente que llevara a cabo un estudio y estableciese cuáles debían ser las normas aplicables a las empresas y también emitiese recomendaciones” (Lusiani y Feeney, 2009, p.8). El experto al que acudieron fue John Ruggie, profesor de ciencias políticas en la Universidad de Harvard, quien ya tenía experiencia en la materia tras haber sido asesor de Kofi Anan para la elaboración del Pacto Mundial y de las Metas del Milenio. Fue nombrado Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales. Al término de su mandato de tres años, en el 2008, el Consejo extendió su mandato por tres años más, los cuales culminaron en junio de 2011 con la presentación de su informe final.

CAPITULO 2. EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS.

Según Michael Addo (1999), miembro del Grupo de Trabajo de la ONU que desarrolló los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos, la concepción tradicional según la cual únicamente los estados y los individuos pueden ser responsables de abusos a los derechos humanos es puesta actualmente en entredicho de manera general por nuestras sociedades, nuestras instituciones y, en la última década, por nuestros directivos. Lo que hoy en día se plantea es un nuevo paradigma de empresa en el que el respeto a los estándares mínimos internacionales de derechos humanos pasa a ser una cuestión intrínseca al proceso de construcción de la empresa socialmente responsable.

Resulta importante plantearse, en primer lugar, qué factores o hechos han contribuido a hacer de esta cuestión un nuevo reto para la gestión empresarial. Según Prandi (2003) y Ewin y Schrage (2005), las dinámicas que han contribuido a la presencia de la cuestión de los Derechos Humanos en las empresas son cuatro. En primer lugar, hablamos del proceso de globalización económica, el cual ha generado una internacionalización y deslocalización creciente de la economía. Esto quiere decir que los procesos productivos se realizan en países con niveles de protección de derechos humanos muy precarios. El segundo factor es el hecho de que la empresa ya no es solo un actor económico, sino, también, un actor social, que interactúa con su entorno y por tanto con los demás actores. En tercer lugar, las tecnologías de la información y el conocimiento (TIC) nos acercan toda la información y contenidos cada vez de una manera más rápida sobre todo lo que pasa en el mundo, y por tanto sobre lo que hacen las empresas. Por último la reputación, la imagen y la identidad de la empresa son cada vez uno de sus activos más importantes, incluso por encima de otros tangibles como la calidad de sus productos. Es pues en este contexto, en el que nuestras sociedades reclaman a la empresa responsable que construya su legitimidad, identidad y responsabilidad a través, también, del respeto hacia los derechos humanos.

Las empresas cuentan con un potencial único para generar inversión, empleo y crecimiento económico, y pueden cumplir un importante papel en la reducción de la pobreza, el avance en el respeto de la ley y el progreso de la democracia. También tienen la capacidad de ofrecer puestos de trabajo de calidad, correctamente remunerados y con unas condiciones de seguridad y salud adecuadas, y de promover la libertad de asociación y negociación colectiva, la igualdad de oportunidades y la no discriminación. “Las empresas pueden a través de los mercados, facilitar el acceso al conocimiento y la tecnología, expandir las oportunidades políticas, económicas y sociales de las personas,

y contribuir, por tanto, a la realización de una amplia variedad de derechos humanos”. (Isea, 2011, p.7).

Por tanto, la cuestión de los Derechos Humanos dentro de la empresa es un aspecto muy importante hoy en día y más teniendo en cuenta el mundo globalizado en el que la empresa se encuentra. A pesar de ello, si lo analizamos, se puede apreciar que es un tema pendiente para gran mayoría de ellas, incluso en las comprometidas con políticas de responsabilidad social corporativa (RSC). Según Castells, (2000), para integrar los Derechos Humanos dentro de dichas políticas se deben tener en cuenta a la hora de tomar las decisiones empresariales y, además, incorporarlos a la gestión de todos los procesos y contenido empresariales.

“El libre funcionamiento de los mercados puede acarrear serios riesgos para los derechos humanos si el alcance y el poder de los actores económicos logran rebasar las bases institucionales sobre las que estos operan” (Ruggie, 2008). La distancia entre el alcance de las actividades y los agentes económicos, por una parte, y la capacidad de las instituciones políticas para atajar sus impactos negativos, por otra, ha creado el contexto para que se lleven a cabo abusos en los derechos humanos sin riesgos de sanción para las empresas.

2.1. Principales normas internacionales de empresas y Derechos Humanos.

Tradicionalmente, los tratados o normas internacionales solo imponían obligaciones a los Estados. No se prestaba atención a las empresas, y cuando se hacía era para proteger sus intereses, no para imponerles responsabilidades y obligaciones. Pero según Giner (2008), ahora que todos los países miembros de las Naciones Unidas tienen el deber de actuar contra los abusos en los derechos humanos cometidos por actores no estatales que afectan a las personas que se encuentran en su territorio o jurisdicción, los Estados miembros han de asumir un papel primordial en la regulación y el arbitraje de los abusos potenciales o reales sobre los derechos humanos cometidos por todos los actores sociales.

Por tanto, en el seno de Naciones Unidas y en las organizaciones vinculadas al financiamiento y regulación del comercio mundial, Organización Mundial del Comercio (OMC) y la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), entre otras, se han buscado acuerdos para generar un marco normativo y de prácticas que

garanticen tanto la certeza jurídica al emprendimiento y la inversión como un efectivo ejercicio y goce de los derechos humanos.

“En definitiva, ello ha derivado en la creación de principios no vinculantes, de naturaleza voluntaria, programática y no justiciable en el ámbito internacional, asentados en la noción de la responsabilidad social empresarial de respetar los derechos humanos” (Fries et al, 2012)

Las principales normas internacionales de empresa y derechos humanos como veremos a continuación están desarrolladas en una serie de instrumentos, directrices, informes e iniciativas, que han intentado lograr el consenso de toda la comunidad internacional.

2.1.1. Directrices de la OCDE

La OCDE elaboró en 1976 y actualizó en 2011 las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales que contienen las recomendaciones de los gobiernos a las empresas nacionales y multinacionales orientadas hacia una conducta empresarial responsable, compatible con las legislaciones aplicables y las normas internacionalmente admitidas. “Estas directrices incluyen como parte de las obligaciones de las empresas respetar el principio de legalidad de cada país y los derechos humanos internacionalmente reconocidos de las personas afectadas por sus actividades” (Fries et al, 2012).

“El cumplimiento de las Directrices por parte de las multinacionales es un compromiso voluntario. Fueron intencionalmente diseñadas sin carácter obligatorio debido a que su finalidad es estimular un comportamiento empresarial responsable y no servir como fundamento de disputas legales” (Novik, 2013, p.7). No obstante, las Directrices parten de la base que las empresas multinacionales están obligadas a observar la legislación nacional de los países en que operan.

A pesar de ser voluntarias, se recomiendan por parte de todos los gobiernos integrantes de OCDE, por lo que constituyen un mecanismo de incentivos para el cumplimiento de los principios de la responsabilidad social por parte de las empresas. Los Gobiernos, en tanto, tienen como responsabilidad final, velar por que se ejecuten.

Además, aunque se trata 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. Según la OCDE (2013), también constituyen una plataforma de mediación y conciliación para resolver los problemas prácticos que puedan plantearse.

Las Directrices de la OCDE se dividen en once capítulos donde se desarrollan recomendaciones en materia de derechos humanos, transparencia, derechos laborales, medio ambiente, corrupción, intereses de los consumidores, ciencia y tecnología, competencia y obligaciones tributarias.

2.1.2. Declaración Tripartita de Principios sobre las empresas multinacionales

La Declaración Tripartita es un instrumento universal de carácter voluntario que incluye principios y actividades que se considera rebasan el mero cumplimiento de la legislación, promoviendo el diálogo entre los gobiernos, las multinacionales y las organizaciones de trabajadores, favoreciendo así el desarrollo económico y social. La Declaración establece materias de los sectores propios de la competencia de la OIT. Fue adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204ª reunión (Ginebra, noviembre de 1977) en la forma enmendada en su 279ª reunión (Ginebra, noviembre de 2000) con el objeto de fomentar la contribución positiva que las empresas multinacionales ejercen sobre el progreso económico y social, y minimizar o resolver las dificultades que pudieran crear.

Los principios establecidos en este instrumento ofrecen a los gobiernos, a las multinacionales y organizaciones de trabajadores orientaciones en materia de empleo, formación profesional, relaciones laborales y condiciones de trabajo y de vida.

2.1.3. Pacto Mundial

El Pacto Mundial es una red creada para profundizar la cultura de la responsabilidad social corporativa. “Se ha convertido en la iniciativa de RSC más grande del mundo. Ofrece canales de participación a través de una política de dialogo mundial. Esta política se instrumenta en reuniones entre empresas, agencias de la ONU, organizaciones laborales, ONGs y otros actores sociales” (Rulli y Bautista, 2012, p.20).

Se han constituido más de 80 Redes Nacionales del Pacto Global en todo el mundo hasta llegar a más de 7.000 organizaciones, en su mayoría, empresas. “Se debe recalcar que las empresas no tienen la obligación de suscribirse al Pacto Global, es de carácter voluntario. Su decisión dependerá de su propio interés, sus iniciativas de RSC y también

de la presión que ejerzan los actores de la comunidad en la que dicha empresa participe" (Fuentes, Lara y Lametti, 2004, p.13). No obstante, una vez que una empresa se suscribe, le exige la presentación de un informe anual obligatorio sobre la implementación de los principios, llamado Comunicación sobre el Progreso (COP)¹

Tabla 1: Principios del Pacto Global

Principios del Pacto Global de Naciones Unidas y Empresas
<p>Derechos Humanos</p> <p>1- Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional.</p> <p>2- Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos a los derechos humanos.</p>
<p>Normas Laborales</p> <p>3- Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva</p> <p>4- Las empresas deben eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio</p> <p>5- Las empresas deben abolir de forma efectiva el trabajo infantil</p> <p>6- Las empresas deben eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.</p>
<p>Medio Ambiente</p> <p>7- Las empresas deben apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas ambientales</p> <p>8- Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental</p> <p>9- Las empresas deben fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente.</p>
<p>Lucha contra la corrupción</p> <p>10- Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.</p>

Fuente: <http://www.pactomundial.org/los-diez-principios-de-pacto-mundial/>

La Comunicación sobre el Progreso (COP) es un informe que las empresas deben publicar y a través del cual informan sobre el grado de cumplimiento de los principios del Pacto Global.

¹ La Comunicación sobre el Progreso (COP) es un informe muy sencillo que no intenta suplantar los informes de sostenibilidad u otros que desarrollen las empresas. Muy por el contrario, se espera que las empresas pueden utilizar esa información y volcarla en este informe. Para aquellas empresas que no tienen esta clase de informes, la Comunicación sobre el Progreso representa una buena oportunidad para reportar a sus empleados, clientes, proveedores y comunidad en general sus acciones en materia de responsabilidad social corporativa

Las COPs son la demostración del compromiso de las empresas con la iniciativa del Pacto Global y también una buena oportunidad para que las empresas informen a sus empleados, clientes, proveedores y comunidad en general sobre sus acciones e iniciativas en materia de Responsabilidad Social Corporativa.

2.1.4. Objetivos de Desarrollo del Milenio

Según Prandi y Lozano (2010), los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) son un compromiso sin precedentes de los dirigentes mundiales para promover la lucha contra la pobreza, la protección de las libertades y el fomento de sociedades más inclusivas a través de una alianza mundial entre países desarrollados y países en vías de desarrollo. Están basados en la idea de Amartya Sen de que la pobreza no debe definirse sólo como una cuestión de ingresos, sino que implica la dificultad para desarrollar las propias capacidades y libertades que permitan garantizar los derechos de cada individuo.

Los ODM facilitan la consecución de los estándares definidos por los derechos humanos. Los Objetivos fueron y son promovidos por las Naciones Unidas. Han sido suscritos por dirigentes de 189 países, comprometidos a través de la Declaración del Milenio de septiembre de 2000 a alcanzarlos en 2015. Posteriormente, fueron ratificados en la Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo de Monterrey (2002) y en la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible de Johannesburgo (2002).

La gran novedad de los ODM es que, por primera vez, se suma junto con el Estado y la sociedad civil al sector privado para alcanzar esos objetivos. Las empresas tienen un rol central a la hora de cumplir las metas. Su incorporación responde a que esas empresas perciban que por su propia actividad sean capaces de promover y potenciar o, por el contrario, obstaculizar el desarrollo de las capacidades y libertades de los individuos. Además, su incorporación genera estabilidad económica, política y social, lo cual también las beneficia.

Se asume, por tanto, el papel fundamental que desempeñan las empresas en el desarrollo de los derechos humanos. Una empresa socialmente responsable es aquella que afronta su contribución a la lucha contra la pobreza no sólo con visión estratégica, sino aprendiendo a gestionar de qué manera puede influir de manera positiva y decisiva en tendencias que afectan al conjunto de la humanidad.

2.1.5. Norma ISO 26000 sobre Responsabilidad Social

Se trata de una Norma de la Organización Internacional de Normalización (ISO, por sus siglas en inglés), que proporciona orientación sobre los principios y materias fundamentales de responsabilidad social que ayudan a integrar un comportamiento socialmente responsable en cualquier organización del sector privado, público, universidades y ONGs, cualquiera sea su tamaño, en los países desarrollados y en desarrollo, así como en las economías en transición. Considera los impactos económicos, sociales y ambientales asociados al desarrollo de las actividades de las organizaciones.

La Norma promueve un entendimiento común entre el gobierno y las organizaciones en el ámbito de la responsabilidad social, y tiene por objeto ayudar a éstas últimas a contribuir con el desarrollo sostenible, más allá de un mero cumplimiento de la ley. La Norma busca guiar a todo tipo de organización para que opere de una manera socialmente responsable, proporcionando directrices para que la organización implemente en su operación y dentro de su esfera de influencia, manteniendo un diálogo con sus grupos de interés.

2.1.6. Principios Rectores

Finalmente, hablaremos sobre el Marco de los Principios Rectores elaborado por John Ruggie. En 2005 se designó al profesor de la Universidad de Harvard John Ruggie para encarar, como representante especial del secretario general para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, un nuevo proceso inspirado en el Pacto Global.

El profesor Ruggie presentó en junio de 2011 ante el Consejo de Derechos Humanos de la ONU las recomendaciones bajo el título Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, como modalidad de puesta en práctica del Marco de las Naciones Unidas Proteger, respetar y remediar.

Los Principios Rectores se basan en la Carta Internacional de Derechos Humanos y en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Son de aplicación a todos los Estados y todas las empresas cualquiera que sea su tamaño, sector, ubicación, propiedad o estructura, e independientemente de la capacidad y/o voluntad de los Estados para cumplir con sus obligaciones en cuestiones de derechos humanos.

“Estos principios han sentado las bases para el desarrollo de políticas empresariales y de derechos humanos sólidas, puesto que proporcionan por vez primera una definición clara de los roles y las responsabilidades de Estados y empresas, así como de los mecanismos de reparación abiertos a las personas cuyos derechos humanos se ven violados. De esta manera, han logrado que los derechos figuren nuevamente en la agenda de la responsabilidad social de las empresas (RSE)” (Wilshaw, Timms y Niven, 2013, p.4).

Ruggie establece que el proceso de identificación de una serie de derechos limitados para los cuales las empresas son responsables es erróneo. “Teniendo en cuenta que las empresas pueden infringir virtualmente todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos, el Representante Especial sugiere que los esfuerzos se centren en la definición de las responsabilidades específicas abarcando a todas las empresas en relación con todos estos derechos” (Giner, 2008, p.79). Por tanto, la primera responsabilidad de las empresas es la de respetar todos los derechos humanos y evitar toda actividad que cause o pueda causar perjuicios en términos de exacerbar y desarrollar los conflictos existentes y potenciales. Esta obligación puede entrañar la adopción de una conducta proactiva por parte de las empresas, por ejemplo, para cumplir con el principio de no discriminación.

Se trata por tanto de un “marco conceptual” desarrollado para servir de base al debate sobre cómo abordar la cuestión de las empresas y los derechos humanos, con la intención de influir en las políticas públicas a escala internacional y nacional. Las ideas del Marco pueden quedar incorporadas en leyes, tratados, regulaciones, actividades de RSC y políticas empresariales. El marco determina los distintos papeles que tienen las empresas y los Gobiernos, además de esclarecer ciertos conceptos y términos específicos. Los Principios Rectores constituyen el avance más significativo en más de 30 años respecto a las normas internacionales de comportamiento de las empresas.

El Marco de la ONU fue acogido formalmente por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en 2008, otorgándole estatus oficial y marcando así la primera ocasión en que un órgano de las Naciones Unidas designado para abordar cuestiones sobre derechos humanos adoptara una política significativa sobre actividades empresariales y derechos humanos. El Marco refuerza las normas basadas en principios jurídicos internacionales

proporcionando una base para la política nacional e internacional y un marco de autoridad para el comportamiento.

Ruggie delineó un marco conceptual basado en la interrelación de tres principios fundamentales: a) 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; b) 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 consecuencias negativas de sus actividades. Ese respeto encarna la expectativa social más elemental en relación con las empresas; c) 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.

Las propuestas del profesor Ruggie también han influenciado el proceso de actualización de las directrices de la OCDE para empresas multinacionales antes mencionadas. Los Estados miembros de la OECD decidieron en junio de 2010 incorporar un nuevo capítulo sobre derechos humanos en las nuevas directrices, que son el único instrumento internacional dirigido únicamente a las empresas y que cuenta con un mecanismo de promoción y seguimiento (el sistema de Puntos de Contacto Nacional), el cual es muy débil y se limita generalmente a la mediación y conciliación de disputas.

“Las directrices de la OCDE actualizadas señalan que las empresas deben respetar los derechos humanos, deben evitar contribuir a las violaciones cometidas por otros, deben llevar a cabo procesos de debida diligencia a nivel interno y deben establecer mecanismos de reparación” (López, 2011, p.10).

2.2. Responsabilidad empresarial de respetar los Derechos Humanos.

Debido a su capacidad económica, humana y tecnológica a escala local y global, las empresas constituyen uno de los principales actores de nuestras sociedades globales. Por esta razón, también poseen la capacidad de contribuir de manera positiva a la

protección y promoción de los derechos humanos dentro de su área de influencia. “Muchos defensores de los derechos humanos consideran que se puede, y se debe, responsabilizar a las compañías por incumplir la normativa internacional” (Ewing y Schrage, 2005, p.29).

Una adecuada política de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es impensable hoy en día sin tener en cuenta los derechos humanos. Estos no son ajenos a la empresa, ya que tienen que ver con las obligaciones jurídicas y el compromiso ético que todos los agentes políticos, sociales y económicos, tienen con unos determinados valores universales. Para Prandi y Lozano (2006), pasar por alto esta cuestión constituye una grave negligencia en la excelencia ética de las organizaciones, además de un importante riesgo para su reputación.

Según Forbes (2014), a nivel internacional, cada vez son más los clientes y consumidores que desean establecer relaciones comerciales con empresas que respetan los derechos humanos, por lo que los principios mencionados contribuyen de manera directa a la globalización socialmente sostenible. De esta forma no solo se mejoran las normas y las prácticas de las empresas en relación con los derechos humanos, sino que se generan beneficios para las personas, las comunidades y las organizaciones.

Todas las empresas tienen la responsabilidad directa de respetar los derechos humanos en sus actividades. Sus empleados y las demás personas con las que trabajan tienen derecho a no ser discriminados, a gozar del derecho a la vida y a la seguridad, a no ser sometidos a esclavitud, a la libertad de asociación, incluido el derecho a fundar sindicatos, y a condiciones equitativas de trabajo. Las empresas deben poner especial empeño en garantizar que sus sistemas de seguridad no son causa de abusos contra los derechos humanos.

Las empresas deben ayudar a crear un entorno en el que se comprendan y se respeten los derechos humanos. Hay empresas que desarrollan su actividad en países con un alto índice de violaciones de derechos humanos o donde la legislación, las prácticas gubernamentales u otras fuerzas hacen necesario abordar abusos específicos y concebir maneras innovadoras de fomentar el respeto de los derechos humanos.

La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos abarca toda la gama de derechos humanos reconocidos a nivel internacional. Esto significa que las

empresas deberán respetar todos los derechos humanos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los derechos laborales estipulados en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Además, según las circunstancias específicas y el contexto, se espera que las empresas tengan en cuenta normas adicionales.

Además esta responsabilidad se aplica a todas las empresas, sea cual sea su situación. Esta afirmación es válida a pesar de que se reconoce que la escala y grado de complejidad de las medidas adoptadas por una empresa para cumplir con sus responsabilidades de respetar los derechos humanos variará en función de ciertos factores, como el tamaño de la empresa, el sector en que se desempeña y la gravedad de los impactos sobre los derechos humanos que pueden arrojar las actividades de la empresa. No obstante, según Götzmann y Methven incluso las pequeñas empresas pueden tener riesgo de no respetar los derechos humanos (2013).

Según el Principio Rector 11, el hecho de que las empresas deban respetar los derechos humanos significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación.

Esto no supone un cambio en el marco legal que afecta a las empresas, que continúa siendo la legislación internacional, nacional, local (y la aplicable en sus países de origen) que le sea de aplicación en donde opera. “Pero dado que las normativas nacionales no siempre han rubricado la normativa internacional en derechos humanos, o no han trasladado y desarrollado leyes que obliguen a las empresas a respetarlos, o lo han hecho de manera incompleta, los Principios Rectores subrayan que la responsabilidad de las empresas no termina con el cumplimiento legal de la normativa local, y por tanto no pueden ampararse en la falta de cumplimiento de las obligaciones de protección de los derechos humanos de los Estados”(Carneiro et al, 2013, p.28).

Las empresas deberían evitar ocasionar impactos negativos en los derechos de otros y remediar esos impactos en caso de que ocurran, no solo como resultado de sus propias actividades, sino también de sus relaciones con otros actores.

Según Isea (2011) por otra parte no hay que olvidar que la empresa no es solo responsable de aplicar la normativa financiera, laboral o medioambiental pertinente,

sino que también es responsable de cualquier impacto que pueda conllevar su actividad en los derechos humanos de determinados stakeholders², especialmente en aquellos países donde los estándares legales de protección son deficientes.

Pero a la hora de llevar todo esto a la práctica hay que tener claro que respetar los derechos humanos no es una responsabilidad pasiva sino que exige acción por parte de las empresas. “Es relativamente fácil para una empresa decir que respeta los derechos humanos, e incluso puede creer genuinamente que lo hace. Sin embargo, para que esa afirmación tenga legitimidad es necesario que la empresa sepa, y pueda demostrar, que respeta los derechos humanos en la práctica” (Naciones Unidas, 2012, p.27). Para eso es necesario que la empresa haya adoptado determinados procesos y políticas.

“Dada la importancia señalada para las empresas en el respeto a los derechos humanos, y también el eventual daño a la continuidad del negocio, los principios rectores establecen un nivel de referencia de la responsabilidad de las empresas en cuanto al respeto a los derechos humanos en los lugares donde realicen operaciones” (Forbes et al, 2013, p.10).

2.3. Actuaciones empresariales para adaptarse a la regulación respecto a los Derechos Humanos

Una vez hemos repasado la normativa internacional en materia de empresas y derechos humanos y explicado porque las empresas tiene responsabilidad en dicha materia, en este apartado vamos a analizar aquellas políticas, acciones o procesos que una empresa debe de llevar a cabo para ser responsable, tomando como base los Principios Rectores. “La empresa debe demostrar que pone en práctica el respeto de los derechos humano y por tanto debe contar con políticas y procedimientos relacionados con los mismos” (Forbes et al, 2012, p.12).

Si bien los tratados internacionales sobre derechos humanos no imponen obligaciones legales directas sobre las empresas, los Principios Rectores establecen la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos como una norma de conducta mundial aplicable para todas las empresas, dondequiera que operen. “Han sentado las bases para el desarrollo de políticas empresariales y de derechos humanos

² Los stakeholders son aquellas personas o grupos de personas que influyen en las actividades empresariales o se pueden ver influidos por ellas. Hablamos, por tanto, de accionistas, Estado, clientes, empleados, comunidades locales, inversores, medios de comunicación, organizaciones sociales, proveedores, socios, etc.

sólidas, puesto que proporcionan por vez primera una definición clara de los roles y las responsabilidades de Estados y empresas, así como de los mecanismos de reparación abiertos a las personas cuyos derechos humanos se ven violados” (Wilshaw, Timms y Niven, 2013, p.4).

Los Principios Rectores, concretamente el número 15, recomiendan a las empresas emprender determinadas políticas y procesos que variarán según sus características, pero que deberán incluir, como mínimo un compromiso político (asumir públicamente la responsabilidad de respetar los derechos humanos), un proceso de diligencia debida (identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas por los impactos negativos en los derechos humanos), y unos mecanismos de compensación(reparar los daños –directos e indirectos– ocasionados en los derechos humanos).

“Es necesario que los procesos de decisión de la empresa incorporen criterios de respeto a los derechos humanos, a través de sus políticas y procedimientos” (Carneiro et al, 2013, p. 30). Tomando esto como base, en primer lugar se analizara el compromiso político, después la diligencia debida en materia de derechos humanos y finalmente la cuestión de reparación.

2.3.1. Compromiso político

“El requerimiento más básico con el que debe cumplir una empresa con respecto a la responsabilidad de respetar los derechos humanos es comprometer esta responsabilidad en una declaración de política de derechos humanos que esté a disposición del público” (Van Huijstee, Ricco y Ceresna-Chaturvedi, 2012, p.20).

Según el Principio Rector 16, para asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben expresar su compromiso con esta responsabilidad mediante una declaración política que: a) Sea aprobada al más alto nivel directivo de la empresa; b) Se base en un asesoramiento especializado interno y/o externo; c) Establezca lo que la empresa espera, en relación con los derechos humanos, de su personal, sus socios y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios; d) Se haga pública y se difunda interna y externamente a todo el personal, los socios y otras partes interesadas; e) Quede reflejada en las políticas y los procedimientos operacionales necesarios para inculcar el compromiso asumido a nivel de toda la empresa.

Según Naciones Unidas (2012) se trata pues, de una declaración pública y de alto nivel llevada a cabo por una empresa exponiendo su intención de hacerse cargo de su responsabilidad a la hora de respetar los derechos humanos.

“Ante un compromiso político claro y entendido por todos los actores, es mucho más sencillo desarrollar e implementar los procedimientos y sistemas internos necesarios para poner en práctica el compromiso” (Forbes et al, 2013, p.13).

El compromiso supone incorporar unos valores al sistema de gestión que deben ser coherentes con todas las políticas y procedimientos operativos. “Debe condicionar la forma de tomar decisiones, y que éstas sean respetuosas con los derechos humanos” (Carneiro et al, 2013, p.31). En definitiva, es el primer paso fundamental para incorporar el respeto de los derechos humanos en los valores de la empresa.

Además con el compromiso político se deben estipular las expectativas que tiene la empresa en cuanto a sus socios y demás partes vinculadas con sus operaciones (stakeholders) en materia de derechos humanos. “Es necesario que la política sea apropiada a la misión de la organización y a los impactos reales o potenciales que en materia de derechos humanos puede presentar la empresa por sus decisiones o acciones” (Forbes, 2014, p.3). Este hecho proporciona gran apoyo a la hora de ejercer influencia por parte de la empresa hacia el respeto de los derechos humanos en estas relaciones. Por ejemplo, si en las políticas se incluyen disposiciones sobre el respeto de los derechos humanos en los contratos con proveedores, socios, etc., puede servir de base para la supervisión de esas disposiciones y para tener en cuenta los resultados a la hora de decidir sobre futuras relaciones comerciales

En cuanto a su contenido, como constituye un punto de referencia fijo para los empleados, para las partes con las que la empresa mantiene relaciones de trabajo y los interesados desde una perspectiva más amplia, se deben establecer expectativas fundacionales de las que surgirán los procesos y políticas operacionales para su aplicación. Además los responsables de elaborarlo necesitarán saber qué derechos humanos tendrán mayor probabilidad de verse afectados por la actividad de la empresa, es decir, cuales son los más destacados en relación con sus operaciones.

Por ejemplo, en el caso de una empresa de fabricación de juguetes o calzado tendrá más riesgo de verse involucrada en violaciones de los derechos laborales a través de su

cadena de suministro. Sin embargo en una empresa de alimentos, los riesgos más habituales son los relacionados con los derechos laborales y con la utilización del agua o la tierra y la salud de sus consumidores.

Las fuentes a las que puede acudir la empresa para elaborar este compromiso son varias. “Los responsables de elaborarlo deben acudir a diferentes referencias que le faciliten la determinación de los aspectos de derechos humanos que debe de tomar en cuenta en su compromiso político, con el fin de ser más congruente y certero” (Forbes et al, 2013, p.13). Se pueden utilizar algunas fuentes tales como: historial y experiencia de la misma empresa, especialistas en el tema a nivel interno o externo y/o consultas a las partes interesadas.

2.3.2. Diligencia debida

En esta parte hablaremos en mayor profundidad de como las empresas pueden evaluar y gestionar los riesgos e impactos en los derechos humanos de sus actividades. Nos referimos por tanto, a una de las políticas recomendadas por los Principios Rectores, la diligencia debida antes mencionada.

Según Van Huijstee, Ricco y Ceresna-Chaturruedi (2012), además de un compromiso con los derechos humanos, las empresas deben adoptar un proceso comercial conocido como debida diligencia en derechos humanos a través del cual las empresas identifican activamente, previenen, mitigan y rinden cuentas de cómo abordan y manejan sus posibles y actuales impactos adversos sobre los derechos humanos.

“La diligencia debida le exigirá a una empresa adoptar e integrar una política de derechos humanos a todas sus operaciones, realizar evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos y controlar el cumplimiento de tal política” (Luisiani y Feeney, 2009, p.20).

Las empresas podrán supervisar la selección, evaluación y aplicación de respuestas de gestión adecuadas para los posibles problemas de derechos humanos que surjan en sus proyectos empresariales, tanto nuevos como en curso. De esta manera se fortalecerá la contribución de su compañía a la protección de los derechos humanos.

La diligencia debida se centra por tanto, en detectar y abordar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, es decir, las que guardan relación con las actividades de la empresa y con sus relaciones comerciales. En consecuencia, son esas

actividades y relaciones comerciales las que establecen el alcance de la diligencia debida en materia de derechos humanos

La diligencia debida es necesaria para que cualquier empresa sepa, y pueda demostrar, que en la práctica sí que está respetando los derechos humanos. “Tendrá que incluir todos los elementos que se exponen en los Principios Rectores: la evaluación de las consecuencias negativas reales y potenciales de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la adopción de medidas al respecto, el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas”. (Naciones Unidas, 2012, p. 37 y 38)

Según el Principio Rector 18, a fin de calibrar los riesgos en materia de derechos humanos, las empresas deben identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas. “Las empresas necesitan evaluar sus riesgos para los derechos humanos, incluso aquellos que se están produciendo o que se han o que puedan ocurrir en el futuro”. (Van Huijstee, Ricco y Ceresna-Chaturruedi, 2012, p.24).

Para ello se deben incluir consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados o sus representantes, planteadas de forma que les permitan expresarse con libertad, sin temor a represalias y teniendo en cuenta sus particularidades lingüísticas, culturales y de organización social.

Una vez realizada la evaluación, el Principio Rector 19 establece las empresas deben integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos pertinentes y tomar las medidas oportunas para que esa integración sea eficaz. “Esto implica incluir el respeto a los derechos humanos como criterio en los procesos de decisión de la empresa y establecer procesos adecuados de supervisión y control” (Carreiro et al, 2013, p.33). Se trata por tanto de mitigar los impactos adversos existentes o potenciales en los derechos humanos asociados con la actividad de la empresa y de mejorar los beneficios positivos existentes o potenciales asociados con la actividad empresarial.

Después de que la empresa toma acciones para evitar los impactos negativos, según el Principio Rector 20, se debe establecer un sistema para conocer el grado de implantación de su política de derechos humanos, .el grado de efectividad de las

acciones tomadas para evitar impactos y la percepción de las partes interesadas, especialmente los sujetos de derecho afectados, sobre el proceso de debida diligencia. Es decir, un seguimiento de las medidas adoptadas. “Los procesos de seguimiento deben tener sentido dentro del conjunto más amplio de la cultura y los sistemas de la empresa para que puedan contribuir a la incorporación del respeto de los derechos humanos” (Naciones Unidas, 2012, p.62).

Finalmente el Principio Rector 21 dice que para explicar las medidas que toman las empresas para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben estar preparadas para comunicarlas exteriormente, sobre todo cuando los afectados o sus representantes planteen sus inquietudes. Esto implica comunicar, ofrecer transparencia y rendir cuentas a las personas o grupos que puedan verse afectados, en especial a los titulares de derechos y a otros interesados.

Las fases anteriores del proceso de debida diligencia permiten a la empresa determinar sus consecuencias negativas reales y potenciales sobre los derechos humanos, actuar en función de los resultados y hacer un seguimiento de la eficacia con que está respondiendo. Esos procesos, y sus resultados, proporcionan la información de que una empresa necesita disponer para poder comunicarla cuándo y cómo proceda.

2.3.3. Reparación

Según el Principio Rector 22, si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos. El proceso de reparación de las consecuencias negativas provocadas por incumplimiento de los derechos humanos es parte de la responsabilidad de las empresas que se proclaman respetuosas de ellos, realizándolo por medios considerados legítimos.

Resulta evidente que una empresa no puede cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos si causa o contribuye a causar consecuencias negativas sobre esos derechos y luego no ayuda a la hora de llevar a cabo su reparación.

A la hora hacer la reparación se pueden adoptar diversas formas como una disculpa, la adopción de medidas para garantizar que el problema no pueda volver a producirse, una indemnización (económica o de otro tipo) por los daños causados, el cese de una actividad o relación comercial concreta, o cualquier otra forma de reparación que

acuerden con las partes afectadas. “Siempre que sea posible, se dará a los afectados la posibilidad de adoptar una decisión fundamentada acerca de la forma en que deseen proceder, siempre partiendo del conocimiento de las posibles alternativas” (Naciones Unidas, 2012, p.74).

La forma más eficaz y eficiente de proporcionar procesos de reparación es a través de un mecanismo de reclamación de nivel operacional. Según Wilshaw, Timms y Niven se trata de un medio formal a través del cual los grupos o las personas pueden plantear sus preocupaciones acerca de las consecuencias negativas que una empresa pueda tener sobre ellos –incluso, aunque no exclusivamente, sobre sus derechos humanos– y pueden solicitar una reparación. Su objetivo principal es ofrecer, en una etapa inicial, un lugar al que recurrir y en el que determinar y abordar las preocupaciones de los interesados directamente afectados antes de que aumente su magnitud o den lugar a algún perjuicio que pudiera haberse evitado.

Los mecanismos de reclamación eficaces ayudan también a reforzar aspectos del proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos. Pueden ayudar a la pronta detección de consecuencias negativas sobre los derechos humanos y a realizar el seguimiento de la eficacia de las respuestas ante las consecuencias negativas detectadas por medio de esos mecanismos. También pueden ayudar a establecer una relación positiva con los interesados al demostrar que la empresa se toma en serio tanto sus preocupaciones como las consecuencias negativas sobre los derechos humanos.

“En cuanto a quien debe ocuparse de la gestión de estos mecanismos será el personal o los departamentos que se ocupen de las cuestiones sociales y los derechos humanos” (Naciones Unidas, 2012, p.82). No obstante, el mecanismo fracasará si se piensa que su funcionamiento es únicamente responsabilidad de esas personas. La solución y la reparación de las consecuencias negativas precisarán a menudo de la participación de otros departamentos y personas de la empresa. En concreto los altos niveles de dirección deben velar por que ese tipo de respuesta intersectorial ante las reclamaciones sea viable y reciba prioridad dentro de la empresa.

En el Principio Rector 31 se establece como deben ser estos mecanismos para garantizar su eficacia. Según el mismo deben ser:

- a) Legítimos: suscitar la confianza de los grupos de interés a los que están destinados y responder del correcto desarrollo de los procesos de reclamación;
- b) Accesibles: ser conocidos por todos los grupos interesados a los que están destinados y prestar la debida asistencia a los que puedan tener especiales dificultades para acceder a ellos;
- c) Predecibles: disponer de un procedimiento claro y conocido, con un calendario indicativo de cada etapa, y aclarar los posibles procesos y resultados disponibles, así como los medios para supervisar la implementación;
- d) Equitativos: asegurar que las víctimas tengan un acceso razonable a las fuentes de información, el asesoramiento y los conocimientos especializados necesarios para entablar un proceso de reclamación en condiciones de igualdad, con plena información y respeto;
- e) Transparentes: mantener informadas a las partes en un proceso de reclamación de su evolución, y ofrecer suficiente información sobre el desempeño del mecanismo, con vistas a fomentar la confianza en su eficacia y salvaguardar el interés público que esté en juego;
- f) Compatibles con los derechos: asegurar que los resultados y las reparaciones sean conformes a los derechos humanos internacionalmente reconocidos;
- g) Una fuente de aprendizaje continuo: adoptar las medidas pertinentes para identificar experiencias con el fin de mejorar el mecanismo y prevenir agravios y daños en el futuro;
- h) Basarse en la participación y el diálogo: consultar a los grupos interesados a los que están destinados sobre su diseño y su funcionamiento, con especial atención al diálogo como medio para abordar y resolver los agravios;

Los mecanismos de reclamación tienen que ser eficaces para proporcionar una reparación a los afectados por las violaciones de los derechos humanos relacionadas con la empresa. Un mecanismo de reclamación mal diseñado o administrado puede distorsionar la evaluación de la forma en que se están gestionando los riesgos relacionados con los derechos humanos. Puede generar expectativas de que se tendrán en cuenta las preocupaciones sin disponer de los procesos necesarios para hacerlas

realidad. En los peores casos, un mecanismo de reclamación ineficaz puede agravar el sentimiento de agravio de los interesados.

Es importante que la empresa elabore un sistema de evaluación apropiado que le ayude a determinar la eficacia del mecanismo en la práctica. Puede ser conveniente recabar la participación de los interesados acerca de qué elementos deben incluirse en esa valoración, a fin de asegurarse de que su punto de vista sobre lo que es el “éxito” se refleje de manera apropiada.

CAPITULO 3. DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN Y PRINCIPIO DE IGUALDAD

El principio de igualdad se considera la piedra angular de la teoría de los derechos humanos. Por tanto, es uno de los valores más importantes reconocidos por la comunidad internacional. Esto es así porque garantiza derechos y limita privilegios, con lo que favorece el desarrollo igualitario de la sociedad. La violación o lesión del Principio de Igualdad supone la existencia de una situación de discriminación. Según Erminda, (2011), para alcanzar la igualdad hay que empezar por no discriminar. Por tanto la no discriminación es un paso en el camino de la igualdad.

Es innegable que la existencia de la discriminación, ya sea basada en sexo, raza, edad, clase social, religión o etnia se ha manifestado desde siempre. Por ello es un fenómeno muy arraigado dentro de la sociedad, y es por este mismo motivo que aunque se ha avanzado bastante en el campo de la equidad y la igualdad en los últimos años, aún queda mucho por hacer. “Todavía es posible observar innumerables casos en los que las diferencias de ciertas categorías de individuos hacen que estos tengan oportunidades significativamente distintas y pueden en alguna medida determinar sus opciones” (Baquero, Guataquí y Sarmiento, 2000, p.3).

Los posibles tratos desiguales dados a las personas sólo se pueden justificar si se encuentran previstos en la ley, y generalmente obedecen a la comisión de actos ilícitos que dañan a terceros o cuando las personas se encuentran en situación de vulnerabilidad o discriminación, lo que hace necesario la aplicación de algún apoyo o ayuda especial (como las medidas o acciones positivas). El principio de igualdad establece que todas las personas tienen los mismos derechos y comprende la necesidad de crear las condiciones ideales para que aquellos que se encuentren en una situación de desigualdad tengan garantizado el disfrute de sus derechos y libertades fundamentales.

El derecho a la no discriminación forma parte del principio de igualdad y protege a las personas de ser discriminadas por cualquier motivo; su fundamento es la dignidad humana. “Hay que subrayar que la no discriminación cubre tanto los derechos civiles y políticos como los derechos económicos, sociales y culturales” (Özden, 2011, p.5).

El artículo 1º de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) afirma la igualdad en dignidad y derechos de todos los seres humanos y el artículo 2º expresa que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra

condición y que, además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona. “Lo preceptuado en estos artículos se ve reforzado por lo dispuesto en el artículo 7 de la misma Declaración, que señala que todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación” (Severin, 2012, p.60).

En cuanto al significado de discriminar, es una conducta culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto dañar sus derechos y libertades fundamentales. Se discrimina cuando, con base en alguna distinción injustificada y arbitraria relacionada con las características de una persona o su pertenencia a algún grupo, se realizan actos o conductas que niegan a las personas la igualdad de trato, produciéndoles un daño que puede traducirse en la anulación o restricción del goce de sus derechos humanos.

Como podemos apreciar existen varios elementos que deben confluír para que podamos hablar de discriminación: que exista un trato diferenciado a una persona o grupo, que esta persona o grupo sufra tal trato diferenciado en razón de características específicas, y que tal trato diferenciado tenga como objeto o resultado el limitar o anular el reconocimiento y goce de sus derechos humanos en cualquier ámbito de su vida.

“Hay que tener en cuenta la confluencia de estos elementos, pues en ciertos casos no solo el hecho de dar un trato diferenciado o preferencial a un grupo de personas no resulta discriminatorio, sino que resulta necesario para lograr el efectivo goce de los derechos humanos de ese grupo que se encuentra en desventaja real frente al resto” (Fundación Regional de Asesoría en Derechos Humanos, 2001). Con esto nos referimos a las medidas o acciones positivas, mencionadas anteriormente. A través de ellas, se busca mejorar las condiciones de determinados grupos que al parecer son discriminados. Son actuaciones normativas del Estado o de sujetos privados en favor de sujetos o grupos desfavorecidos por motivos repelentes a un Estado Democrático. Por tanto podemos decir que su finalidad es superar los obstáculos y las condiciones concretas que imposibilitan el logro efectivo de la igualdad, beneficiando a aquellos que se ven

desfavorecidos otorgándoles mayores posibilidades y oportunidades. Se busca favorecer explícitamente a un colectivo.

3.1. Normativa sobre igualdad y no discriminación

El Derecho Internacional de los Derechos Humanos, partiendo de la premisa de que la humanidad es tan diversa como el número de personas que la han integrado y que cada persona es un individuo único en lo que se refiere a sus atributos y su capacidad, sus metas y habilidades, trata de reconocer y celebrar esta diversidad, intentando garantizar la existencia de las condiciones necesarias para que cada persona pueda ejercer su propia autodeterminación en la realización de sus metas y capacidades lo más plenamente posible, de manera coherente con la realización personal de las demás personas. Para lograr este fin, el derecho hace hincapié en los atributos que comparten los seres humanos y la naturaleza intrínseca de los mismos.

Por tanto, todos tienen los mismos derechos a la libertad de expresión, de aprendizaje, de pensamiento, de derecho a voto, etc... ” La integridad física y mental de cada persona está garantizada, junto con el acceso equitativo a los servicios públicos, la atención médica, la justicia, la educación y el trabajo. La igualdad y la prohibición de discriminación están implícitas en las garantías formuladas en los instrumentos de derechos humanos que garantizan tales derechos a todas las personas”. (Shelton, 2008, p.15).

En cuanto a la legislación internacional, las convenciones generales del sistema de Naciones Unidas que contienen cláusulas de no discriminación respecto de los derechos consagrados en sus textos son; la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículos ya mencionados 1,2 y 7); el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 2.1), y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 2.2). Estos instrumentos reconocen los derechos de todas las personas sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Además, en el marco internacional también se han adoptado algunas convenciones con el fin de proteger a grupos específicos contra la discriminación. Son la Convención para Prevenir y Sancionar el Crimen de Genocidio (1948), Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (CEDH,1950),

Convenio Número 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación(1958) del que hablaremos más adelante, Convención de la Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) relativa a la Lucha contra la Discriminación en la Esfera de la Enseñanza (1962), Convención Internacional para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1965), Convención Internacional sobre la Represión y el Castigo de Apartheid (1973) y el Convención Internacional para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979).

“La igualdad está concebida como uno de los principios básicos y esenciales de la Unión Europea. Por su parte la discriminación se reconoce como uno de los valores comunes europeos y la lucha contra la discriminación como uno de sus objetivos” (Fernández et al, 2012, p.17). Por tanto en el marco de la Unión Europea nos encontramos con el Tratado Constitutivo (1957), sobre exclusión de discriminación por razón de nacionalidad y sobre discriminación por razón de sexo. También mencionar los Reglamentos 1.612/68 del Consejo (1968), relativo a la libre circulación de trabajadores dentro de la Comunidad, en especial el art. 7.4 con respecto al empleo, la retribución y las demás condiciones de trabajo, incluidas las representativas y 1.251/70 de la Comisión (1970), relativo al derecho a permanecer en el territorio de un estado miembro después de haber tenido un empleo.

Además están las Directivas. Según Porret (2013) exigen la elaboración de normas de derecho interno por los Estados miembros, que garanticen los resultados previstos por las directivas. Serían: Directiva 75/117/CEE de 10-2-1975, sobre igualdad de remuneración; 97/81/CEE, del Consejo de 15-12-1997, sobre discriminación en el trabajo a tiempo parcial, y Decisiones (normas vinculantes que carecen de carácter general); Decisión 82/43/CEE de la Comisión, de 9-12-1981, sobre la creación de un comité consultivo para la igualdad de opciones entre hombre y mujer, entre otras; Directiva 2000/42/CE, de 29-6-2000, sobre origen racial o étnico; Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29-6-2000, sobre el principio de igualdad de trato y no discriminación de las personas por motivo de su origen racial o étnico; Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27-11-2000, para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual; Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y de la Comisión, de 23-9-2002, para la igualdad entre hombres y mujeres en la que se refiere al acceso al empleo, a la

formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo (modificó la 76/207/CEE); Directiva 2005/71/CE del Consejo, de 12-10-2005, también ampara la no discriminación por orientación sexual; Directiva 2006/54/CE del Parlamento y del Consejo, de 5-7-2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en cuestiones de empleo y ocupación (derogó la 76/207/CEE).

En España, el derecho a la igualdad se concreta en el artículo 14 de la Constitución Española (1978) y dice que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. La Constitución Española por lo tanto tiene una amplitud de miras en cuanto al concepto de igualdad, puesto que además de establecer explícitamente que no se pueden hacer distinciones por motivos de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión y opinión, deja la puerta abierta, para corregir cualquier otro tipo de discriminación, al añadir la frase cualquier otra condición circunstancia personal o social que admite por tanto una aplicación exhaustiva del concepto de igualdad.

Además el artículo 14 de la Constitución Española se complementa con el Artículo 9.2 en el que se afirma que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. Este artículo parte del principio de que la mera igualdad de derecho no necesariamente garantiza la igualdad efectiva y que por lo tanto, en una democracia como la española, que pretende tener un sistema de protección social adecuado, el papel de los poderes públicos no solamente es garantizar el cumplimiento de la norma, sino poner en marcha las medidas necesarias para que la igualdad sea efectiva.

3.2. Discriminación en el entorno laboral

Las ideas expuestas en el apartado anterior están referidas a la discriminación en un sentido general. A continuación procederemos a avanzar, a partir de las ideas ya enunciadas, en el análisis de la discriminación referida a un ámbito más específico, como es el laboral.

El derecho fundamental a no ser discriminado es exigible en las relaciones entre particulares, especialmente en las de carácter laboral. La definición de la discriminación

laboral la obtenemos a partir del art. 1 del convenio internacional del trabajo núm. 111, de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) (1958) como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular la igualdad de oportunidades en el trato, empleo y la ocupación.

“Por tanto, la discriminación en el trabajo consiste en una diferencia de trato basada en las características personales de un individuo, como la raza o el sexo, y no en su perfil profesional, que puede ser el idóneo para el empleo de que se trate” (Tomei, 2003, p.442). Con ello se le impone una desventaja o se le niegan ciertos beneficios, prestaciones y oportunidades de que gozan otros miembros de la sociedad. Es todo acto u omisión que establece una diferencia no justificada entre empleados o candidatos a serlo en una organización, y no es justificada la diferenciación cuando se aplican criterios no objetivos, por lo que se considera una actuación injusta. Esta injusticia, puede producirse en un proceso de selección, contratación, ascensos, asignación de tareas y puestos de trabajo, extinción de contratos de trabajo, retribución, trato personal, etc.

El acto discriminatorio puede darse en cualquier momento de la relación laboral y más específicamente, puede ser antes, durante o después de la relación de trabajo. La discriminación precontractual ocurre, generalmente, en el proceso de selección. Los avisos o anuncios en que se pide personal ya son frecuentemente discriminatorios. La discriminación durante la relación de trabajo se centra, generalmente, en las condiciones de trabajo o en la decisión de dar por terminado el vínculo. Puede tratarse del salario y de cualquier otra de las condiciones de trabajo, de las promociones o ascensos, de los traslados, de la aplicación de sanciones disciplinarias y por supuesto, del despido. Finalmente, la discriminación post contractual se concentra, muy frecuentemente, en las referencias que el antiguo empleador da a otras organizaciones que podrían contratar a quien fuera su empleado.

La igualdad de trato en el empleo, debe estar por tanto presente en todas las fases del itinerario formativo y laboral: en la formación previa para el empleo (Educación Primaria y Secundaria, Formación Universitaria y Formación Profesional), en las políticas de orientación laboral, en el proceso de búsqueda de empleo, en los procesos

de selección que se producen en las empresas, en la incorporación a un puesto de trabajo, y en el desarrollo del trabajo y la promoción profesional.

En cuanto a las clasificaciones de los diversos tipos existentes de discriminación laboral, son muy variadas, por lo que a continuación se nombraran las más importantes; En primer lugar distinguimos entre discriminación directa e indirecta. “La discriminación directa se da cuando hay normas y prácticas que, de manera expresa, excluyen o dan preferencia a determinadas personas sólo porque pertenecen un determinado colectivo” (Tomei, 2003, p.442). “La discriminación indirecta viene dada por la existencia de una regla, norma, cláusula o medida formula-da ya sea por el legislador, por el empleador o por las partes de un convenio colectivo, sin estar referida a trabajadores pertenecientes a ciertos grupos (sexo, discapacitados, nacionalidad, raza, religión, etc.), es decir, que siendo formulada neutralmente, trae aparejado como resultado un trato menos favorable o adverso para los trabajadores de los referidos grupos” (Porret, 2013, p.8).

Ejemplos de discriminación directa son el despido por realizar actividad sindical o el rechazo de trabajadores sindicalizados en un proceso de selección de personal o de ascenso o promoción. Ejemplo de discriminación indirecta es la inclusión, en esos procesos de selección o promoción, de condiciones aparentemente neutras, pero que solo son poseídas por algunos de los candidatos y no por otros.

Por otra parte, hablaríamos de la discriminación por afinidad o proximidad, que puede darse por lo menos, en dos hipótesis: a) cuando el perjuicio no alcanza directamente al trabajador, pero sí a su entorno (cónyuge, hijos, familiares próximos); el trabajador en sí mismo queda intacto, pero se perjudica a alguien próximo; b) cuando el motivo o causa del tratamiento diferenciado está en el cónyuge, familiar o amigo del trabajador (despido de un trabajador a causa de la opción política o sindical de su pariente).

También se distingue entre discriminación vertical y horizontal. En la primera, es el empleador o el personal de dirección que discrimina a uno o varios trabajadores. En la segunda, son los mismos trabajadores que discriminan a uno o varios de sus compañeros.

Asimismo, se diferencia según que la discriminación sea por acción o por omisión. Si bien generalmente el acto discriminatorio supone un hacer, la discriminación también

puede resultar de un no hacer. Por ejemplo, generada una vacante, la misma no se llena habida cuenta de determinadas características de los principales candidatos (sexo, raza, color, sindicación, etc.) que no justifican su postergación

3.2.1. Normativa sobre discriminación laboral

En cuanto a la normativa internacional para la defensa de la no discriminación laboral la O.I.T ha tenido una participación activa para que en las relaciones laborales se respete la igualdad de trato, por medio de Convenios y Recomendaciones ratificados masivamente por los Estados. “Los Convenios núm. 111 y núm. 100 fueron los primeros instrumentos internacionales elaborados con el objetivo específico de promover la igualdad y eliminar la discriminación en el mercado de trabajo y además, figuran entre los convenios de la OIT con mayor número de ratificaciones” (Vera, 2006, p.12).

La vigencia de estos instrumentos ha sido decisiva para una progresiva evolución en las legislaciones locales, tendientes a asegurar que no ocurran discriminaciones en el empleo. La OIT sostiene (Sesión del 12-5-2003) que aunque las formas más evidentes de discriminación laboral han disminuido, muchas perduran, al tiempo que otras han adquirido formas nuevas o menos visibles, pero no por ello menos perjudiciales. Se considera por tanto necesario que se erradiquen las prácticas discriminatorias ya que suele ocasionar el hecho de que las personas queden atrapadas en trabajos escasamente remunerados, en las peores ocupaciones e incluso negándoseles prestaciones, protección social, formación, etc. En definitiva, si no se erradica la discriminación laboral se contribuye a perpetuar la pobreza y la marginación social.

En el ámbito europeo, la lucha contra la discriminación constituye una de las prioridades de la Unión Europea. Cabe destacar la Directiva Comunitaria 2000/43 de 29 de junio que prohíbe la discriminación racial en los ámbitos del empleo, la educación, la seguridad social, la salud y el acceso a bienes y servicios y la Directiva Comunitaria 2000/78 CE de 27 de noviembre que establece el marco para la igualdad de trato en el empleo y el trabajo en cuanto a religión o creencias, discapacidad, edad y orientación sexual.

Debido a la gran preocupación de la Unión Europea sobre la discriminación, el día 21 de marzo de 2011 (día internacional para la abolición de la discriminación racial) se presentó la primera guía completa del derecho europeo antidiscriminación que lleva por

título “Manual de Derecho Europeo Antidiscriminación” (Handbook on European Non-Discrimination Law). En su redacción han participado la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Puede ser considerada la primera guía de derecho europeo antidiscriminación. Este manual trata tanto el contexto y antecedentes del derecho europeo antidiscriminación (incluidos los tratados de Naciones Unidas en materia de derechos humanos), como las categorías de discriminación y defensa contra ésta, el alcance de la ley (incluidos los sujetos protegidos) y los motivos de la protección, como el sexo, la incapacidad, la edad, la raza y la nacionalidad.

El derecho a la igualdad de trato en el empleo en España viene plasmado en mayor o menor medida desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores del año 1980. En el ET podemos encontrar los siguientes artículos; 4.2.c), sobre la no discriminación directa o indirecta; 16.2, sobre el principio de igualdad en el acceso al empleo; 17.1, sobre la no discriminación en las relaciones laborales; 17.4, con la finalidad de garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta en la definición de las categorías y grupos profesionales; 23.2, para que en la negociación colectiva se garantice la ausencia de discriminación directa e indirecta sobre permisos de trabajo, elección de turno por estudios y adaptación de la jornada ordinaria para formación; 24.2, sobre los criterios de ascenso en la empresa; 28, sobre igualdad de remuneración de ambos sexos; 37.4, sobre igualdad de disfrute de permisos por parte de madre y padre por nacimiento de hijos; 55.5 sobre la nulidad del despido basada en la discriminación, y 68.c, sobre el derecho a no ser despedido por el ejercicio de representación de los trabajadores.

Además de en el ET, el derecho de igualdad se ha ido mostrando y consolidando en las sucesivas leyes de empleo. Es sobre todo, a partir del año 2000 (año en el que la Comisión Europea publica las Directivas mencionadas anteriormente, que debía transponerse a la legislación de cada Estado miembro) cuando el legislador nacional comenzó a prestar una mayor atención a esta materia.

A continuación se enumera la normativa nacional, a parte del ET, con más relevancia respecto a la igualdad de trato en el empleo: Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI); Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril en sus artículos 95.3, sobre la discriminación por razón de sexo; 96, sobre indicios de discriminación por razón de sexo y 108.2, en que será nulo el despido que tenga como

móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley; Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; Real Decreto Legislativo; Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 % en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores, Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU).

También mencionar la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. Según Rubio (2012), a través de ella se incorporó a nuestra legislación las Directivas 2000/43 y 2000/78 de la Unión Europea antes mencionada, sobre el principio de igualdad de trato y no discriminación de las personas por motivo de su origen racial o étnico.

Mencionar también: Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad; Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad; y Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (LOI), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Vemos por tanto que existe una gran variedad de regulación y normativa en materia de igualdad y lucha contra la discriminación. “Este desarrollo legislativo ha sentado las bases para la generación de nuevas normas que fundamentan la estandarización de procedimientos en la responsabilidad de las empresas y que han propiciado nuevas estrategias en la gestión de los recursos humanos” (Red Acoge, 2011, p.13).

3.3. Modalidades de discriminación

La discriminación tiene muchos aspectos o formas. En principio, desde la promulgación de nuestra Constitución, se estableció en su art. 14, como ya mencionamos páginas atrás, una lista de modalidades como son: por razón de nacimiento, raza, sexo, religión y opinión, y culmina añadiendo “...o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. La frase es así de imprecisa para que tengan cabida formas de discriminación que en el pasado no se consideraban como tales o que todavía no eran evidentes.

En base a ello, comentaremos los supuestos que hasta la fecha se han revelado más frecuentes como motivo de discriminación, pero teniendo en cuenta, que en el futuro, la lista pueda crecer más o cambiar.

Cabe mencionar que existen numerosos prejuicios y estereotipos sociales hacia los colectivos que se van a mencionar a continuación, lo cual genera a menudo desconfianza acerca de la capacidad y productividad de personas que están en alguna de las situaciones citadas. Ello a su vez refuerza la exclusión, ya que se les ofrecen menos oportunidades laborales. Además, las mujeres suman a estos factores de posible exclusión las situaciones de discriminación y estereotipos que todavía existen en nuestra sociedad hacia el sexo femenino.

3.3.1. Discriminación por raza o etnia

La discriminación por raza o etnia es aquella basada en una característica inmutable asociada con la raza, el color de la piel, la textura del cabello, o ciertas particularidades faciales.

Es ilegal discriminar a un empleado o solicitante de empleo, por motivo de su raza o color de piel en aspectos como la contratación, la terminación del empleo, la promoción, la compensación, el entrenamiento, o cualquier otro término, condición o privilegio del empleo. También están prohibidos las decisiones laborales basadas en estereotipos y asunciones acerca de las habilidades, los rasgos, o el desempeño de los individuos de ciertos grupos raciales. La igualdad de oportunidades en el empleo no puede negarse por el matrimonio o asociación con un individuo de raza diferente; por la membresía o la asociación en una organización o grupo étnico; o por atender o participar en escuelas o centros de culto generalmente relacionados con grupos minoritarios específicos.

Desafortunadamente, la población migrante enfrenta en la mayoría de los países un sinuoso camino de obstáculos laborales, aspecto que no permite aprovechar los conocimientos, habilidades y propuestas que este sector de la población ofrece al mercado laboral de cada país.

La discriminación de las personas por su raza o etnia en el ámbito laboral tiene distintos orígenes y causas, algunos de ellos son la alta demanda laboral que acumula grandes contingentes de personas en búsqueda de un empleo, la poca valoración de la formación y trayectoria profesional de las personas en su país de origen y los prejuicios

de algunos sectores de la sociedad sobre la gente de distinta raza o etnia en busca de trabajo.

Ante la preocupación internacional por la discriminación racial, la Asamblea General de la ONU en 1963 aprobó oficialmente la Declaración sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la cual en su art. 4, dispone que los Estados parte condenan toda la propaganda y todas las organizaciones que se inspiren en ideas o teorías basadas en la superioridad de una raza o de un grupo de personas de un determinado color u origen étnico, o que pretendan justificar o promover el odio racial y la discriminación racial, cualquiera que sea su forma, y se comprometen a tomar medidas inmediatas y positivas destinadas a eliminar toda incitación a tal discriminación o actos de tal discriminación, y, con ese, tomarán, entre otras, las siguientes medidas; La primera es que declararán como acto punible conforme a la ley toda difusión de ideas basadas en la superioridad o en el odio racial, toda incitación a la discriminación racial, así como todo acto de violencia o toda incitación a cometer tales actos contra cualquier raza o grupo de personas de otro color u origen étnico, y toda asistencia a las actividades racistas, incluida su financiación, y la segunda es que declararán ilegales y prohibirán las organizaciones, así como las actividades organizadas de propaganda y toda otra actividad de propaganda, que promuevan la discriminación racial e inciten a ella, y reconocerán que la participación en tales organizaciones o en tales actividades constituye un delito penado por la ley.

Después se creó el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, que fue el primer órgano creado por las Naciones Unidas para vigilar y examinar las medidas adoptadas por los Estados para cumplir con las obligaciones que les competen en virtud de un acuerdo concreto sobre derechos humanos.

En el contexto europeo en 1986 las instituciones europeas hicieron una Declaración Conjunta contra el Racismo y la Xenofobia, donde condenaron todo tipo de manifestación de intolerancia racial e instaron a los Estados a adoptar las medidas necesarias para garantizar la igualdad de razas en el territorio de la Unión. Después se aprobó la Directiva 2000/43/CE, del 29 de junio de 2000, Relativa a la Aplicación del Principio de Igualdad de Trato de las Personas, Independientemente de su Origen Racial o Étnico. Prohíbe directamente la discriminación directa, indirecta y el acoso por razón de origen racial o étnico; se ocupa de definir estos conceptos y excluye de su objeto la

diferencia de trato por motivos de nacionalidad; permite las acciones positivas; regula la inversión de la carga de la prueba, y concede un soporte normativo a la jurisprudencia previamente elaborada por la mayoría de los tribunales constitucionales de los Estados miembros.

El marco normativo contra la discriminación racial en nuestro país lo compone una serie de normas de carácter internacional, comunitario y nacional que prohíbe el racismo. La normativa nacional está encabezada por los artículos 9.2 y 14 de la Constitución ya mencionados anteriormente, que, respectivamente, regulan el principio de igualdad material y formal ante las leyes. También hay manifestaciones sobre este tema en el Código Penal, en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica 4/2000, que regula los derechos y libertades de los extranjeros en España.

Por último mencionar un estudio llevado a cabo por el Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia sobre la opinión de los españoles en materia de racismo y xenofobia (2007)³. Los encuestados están divididos a la hora de pronunciarse con respecto a la contratación preferente de un español frente a un inmigrante. Apenas la mitad de ellos (52,5%) lo considera inaceptable y una minoría muy importante (38,4%) lo vería apropiado. Los jóvenes de 18 a 29 años rechazan la discriminación a la hora de la contratación laboral en mayor medida (62,7%) que los mayores de sesenta años (41,7%). En función del nivel educativo de los encuestados, se observa que, si bien entre las personas con niveles educativos superiores o secundarios el porcentaje que rechaza que se establezca esta discriminación es mayoritario (63,5% y 55,8%, respectivamente), la población se halla dividida en los segmentos con un nivel de estudios primario (el 46,8% la aceptaría vs el 43,9% que no) o sin estudios (44,6% vs. 45,4%).

3.3.2. Discriminación por razón de edad

Las situaciones de discriminación derivadas de la edad se producen cuando ésta genera una suposición de falta de experiencia o desconfianza acerca de las posibilidades de adaptación a los requerimientos del mercado de trabajo. Por tanto, la edad puede afectar al acceso y permanencia en el empleo tanto de personas jóvenes como de personas mayores.

³ IESA, Opinión de los españoles en materia de racismo y xenofobia, Informe para el Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE), Dirección General de Integración de los Inmigrantes, Madrid, 2007.

Según el Gabinete Jurídico Confederal CGT,(2011), es una de las discriminaciones que más sufren los ciudadanos/as europeos y españoles. La edad se considera un factor determinante a la hora de la búsqueda de empleo. Los sectores de la población que sufren esta discriminación son los que tienen entre 45 y 65 años y los más jóvenes, entre 15 y 24 años.

Según afirma la OIT, en los países de la OCDE los trabajadores/as de mayor edad representan una amplia mayoría de entre los desempleados a largo plazo.

En cuanto a los jóvenes, casi el 40 % de los incorporados a la actividad laboral está en paro, una tasa que está muy por encima de la Unión Europea, la situación empeora en el caso de las mujeres, una de cada tres está en paro. Junto a la tasa de paro, aquellos que no están en desempleo, tienen una contratación temporal. La mitad de los trabajadores temporales son jóvenes.

La discriminación por razón de edad se manifiesta de múltiples formas: acceso al empleo. El acceso al empleo es una de las más fuertes formas de discriminación, realizada de diversas formas, en función de la edad de la persona, fijar límites de edad para la contratación, imputar al aspirante una falta presunta de potencial para progresar profesionalmente o bien demasiada experiencia. También en la formación profesional, imponiendo límites para la formación profesional. En la Unión Europea si bien casi la mitad de los trabajadores/as mayores de 50 años trabaja para empresas que imparten formación, menos del 15% participan en cursos de formación. Además existen las escalas salariales por razón de edad. El Tribunal Constitucional ha considerado discriminatorio las dobles escalas salariales por razón de edad, sin embargo las ha admitido cuando las mismas vienen unidas a una menor productividad por una inferior profesionalidad o experiencia.

En cuanto a las causas de este tipo de discriminación, son varias; persistencia de las tasas de paro, transformación del mercado de trabajo, la internacionalización de la economía, la rápida innovación tecnológica, etc., y hace referencia a dos parámetros sensibles, por una parte, la juventud de las personas en edad de trabajar y, por otra, la edad madura en el trabajo.

La Unión Europea en materia de tutela contra la discriminación por edad se inicia con el Tratado de Ámsterdam en 1998, cuando se incluyó una competencia de tipo general

(art. 13 del Tratado de la UE) que fue desarrollada en la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, referente al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, donde se contempla, además otros motivos como la religión o convicciones, la discapacidad y la orientación sexual. En lo específico la Directiva 2000/78, permite a los gobiernos exceptuar de la ley algunas diferencias en el trato por razón de edad, si están justificadas objetiva y razonablemente por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son los adecuados y necesarios.

En el derecho español los tratamientos desfavorables por razón de edad son consideradas de forma general como discriminaciones prohibidas en base a los artículos 14 de la Constitución ya mencionado anteriormente, el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores, el cual establece claramente el derecho de los trabajadores/as a no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de edad. Asimismo el artículo 17 del ET establece la nulidad de cualquier precepto reglamentario, cláusula de convenio, pactos individuales y decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables.

3.3.3. Discriminación por razón de orientación sexual

La discriminación hacia colectivos gays, lesbianas y transexuales sigue existiendo socialmente con manifestaciones que van desde el no reconocimiento explícito de sus derechos, a la homofobia que se expresa de forma cotidiana a través de comentarios y actitudes negativas bastante generalizadas.

En el ámbito laboral los gays y lesbianas sufren cotidianamente, vulneraciones del derecho a la intimidad en los procesos de selección de personal, no renovaciones de contratos laborales en determinadas circunstancias, obstaculización de la promoción del homosexual en las empresas, no percepción de permisos por enfermedad del compañero/a, no percepción de pensiones por viudedad.

En este caso, no nos estamos refiriendo sólo a la discriminación desde la empresa, son también a aquella que se genera desde los propios trabajadores/as como forma de rechazo a los que tienen o pueden tener una orientación sexual diferente. Este miedo se produce especialmente en aquellos grupos laborales que requieren utilizar espacios de «intimidad» (servicios, vestuarios, duchas). En ellos, algunos trabajadores/as

heterosexuales practican bromas pesadas, burlas, mofas en incluso, agresiones psicológicas a gays y lesbianas.

Por desgracia, el recorrido realizado en esta cuestión es todavía muy limitado y sólo se han abordado en algunos casos las formas de discriminación más evidentes. Nos encontramos ante un problema que en el entorno laboral ha sido poco tratado y del que existe escasa información.

Actualmente a nivel mundial no existe en las principales declaraciones internacionales de Derechos Humanos un reconocimiento explícito de los derechos de las personas homosexuales, por ello debemos acudir a un reconocimiento implícito a través de diversas declaraciones internacionales de reconocimiento derecho a la igualdad, a la integridad moral y a la intimidad.

En cuanto al ámbito europeo la orientación sexual figura entre los motivos de discriminación prohibidos por el Tratado de Ámsterdam que modifica el Tratado de la Unión, aprobado el 2 de octubre de 1997, estableciendo en su artículo 13 el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

La Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación prohíbe expresamente la discriminación por razón de orientación sexual.

En nuestro país La CE no menciona expresamente la orientación sexual, teniendo que acudir al genérico artículo 14, en su afirmación final “y cualquier otra condición o circunstancia personal o social”

Por tanto no existe una especial protección jurídica contra la discriminación por razón de orientación sexual en el centro de trabajo. En los casos en que una persona por razón de su homosexualidad no reciba un ascenso, o incluso sea víctima de un despido puede alegar únicamente que se ha producido por motivos injustificados o injustos.

3.2.4. Discriminación por razón de identidad de género (transexuales)

Para poder abordar la discriminación laboral hacia las personas transexuales debemos partir de una definición del término, diferenciándolo de otras situaciones con las que ha sido vinculado, (travestismo, homosexualidad) que si bien es cierto sufren igualmente discriminación no es menos cierto que poseen características diferentes.

La Recomendación 1117, de 29 de septiembre de 1989, del Consejo de Europa, sobre la condición de transexuales establece que “transexualidad es un síndrome que se caracteriza por la existencia de una doble personalidad, una física y otra psicológica, y que por una convicción tan profunda de pertenecer al otro sexo que la persona transexual se ve impelida a pedir que se le practique la correspondiente transformación corporal”.

La transexualidad es un problema sociocultural de una sociedad que no admite el cambio de género social de unos ciudadanos/as que desean una reasignación de sexo conforme a su género de orden psicológico y social, una sociedad que no sabe, o no quiere hacer frente a un cambio de los papeles sexuales específicos culturalmente establecidos.

Debemos tener en cuenta que ninguna normativa internacional, europea o española establece la condición de colectivo en riesgo de exclusión social al colectivo transexual, por lo tanto no es un grupo social al que se destinen los servicios públicos o iniciativas necesarias para este tipo de colectivos. La consecuencia de esto es que no existe medida alguna que incentive la contratación de personas transexuales y además no pueden acceder a cursos de formación específicos para colectivos en riesgo de exclusión social.

En el caso del ámbito europeo existe diversa normativa europea que contempla la situación específica de transexuales, ahora bien, como acabamos de mencionar, en ningún caso es considerado colectivo en riesgo de exclusión social. Igualmente cabe mencionar que cuando se establecen los principios general de no discriminación no se señala discriminación por razón de identidad de género, quedando incluida en el amplio concepto de discriminación por razón de sexo.

En cuanto al derecho español, pese a que con una prohibición genérica se prohíba la discriminación laboral en razón del sexo, tanto en la Constitución como en el Estatuto

(Artículo 4.2. c) no existe referencia legal alguna en cuanto al transexualismo en el empleo.

3.3.5. Discriminación por discapacidad

La Organización Mundial de la Salud ha definido la discapacidad como “cualquier alteración en la condición de salud de un individuo que pueda generar dolor, sufrimiento o interferencia en sus actividades diarias”. Existiendo tres niveles de alteración en la salud, el corporal (deficiencias en la estructura corporal) el individual (limitaciones en la actividad del sujeto) y el social (restricciones a la participación social en términos de igualdad con las personas de su entorno).⁴

Según el Instituto Nacional de Estadística la tasa de paro de las personas con problemas de salud o discapacidad es un 50% superior que la de las personas que no tienen es tipo de problemas. La forma más habitual de discriminación de los discapacitados es negarles por completo la posibilidad de empleo, y en caso de llegar a ser empleados se les asigna mal retribuidas, y de baja categoría.

Las personas con minusvalía psíquica, tanto personas con deficiencia mentales como personas con enfermedad mental son uno de los grupos sociales que más dificultades tienen a la hora de avanzar hacia la integración social. Debemos recordar que no existe técnica terapéutica mejor que vincular a la persona con la realidad social que le rodea, siendo la actividad laboral una necesidad para integrar socialmente a la persona con tal. Estas personas sufren un estigma social relevante, siendo concebidos en muchos casos como una lacra social relegándoles al ámbito de lo doméstico responsabilizando en la mayoría de los casos a las familias de sus cuidados.

La protección de los derechos de los minusválidos en el ordenamiento jurídico internacional parte de la Declaración Universal de los Derechos Humanos ya mencionada anteriormente. Cualquier análisis legislativo debe tener en cuenta dos importantes documentos internacionales articulados para la defensa y protección de las personas minusválidas, así encontramos la Declaración de los Derechos del Deficiente Mental, aprobada por Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1961 Declaración de los Derechos de los Minusválidos, aprobada por Resoluciones 31447, de 9 de diciembre de 1965.

⁴ Organización mundial de la Salud (2001): Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, Madrid

En el ámbito regional europeo está reconocida la protección de las personas minusválidas en su acceso al empleo, en el artículo 26 de la Carta Comunitaria de derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 9 de diciembre de 1989.

En el ámbito español la Constitución se refiere a las personas minusválidas en su artículo 49, al establecer que “los poderes públicos están obligados a realizar una política de previsión tratamiento, readaptación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquico, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos”. Además a legislación española establece ciertos parámetros y requisitos para que una persona sea reconocida como minusválida, así se debe obtener la calificación legal del grado de minusvalía, regulada por el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, sobre el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.

El mandato constitucional del artículo 49 se concreta en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), proclamando la obligación de los poderes públicos de garantizar la prevención, cuidados médicos y psicológicos, la rehabilitación adecuada, la educación, la orientación, la integración laboral, la garantía de unos derechos económicos, jurídicos y sociales mínimos y Seguridad Social (Artículo 3 LISMI), así como las medidas tendentes a la promoción educativa, cultural, laboral y social de los minusválidos (artículo 6 LISMI).

La LISMI, considerada como ley marco, que establece las bases sobre las cuales han de guiarse toda la normativa en materia de discapacidad, nos ofrece un concepto de minusválidos, entendidos éstos, como “toda persona cuyas posibilidades se hallen disminuidas como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no en sus capacidades físicas o psíquicas”

La legislación española ha previsto diversas formas que pretenden la integración laboral de las personas minusválidas, que aunque dan prioridad a la integración en el mercado abierto de trabajo, han previsto el establecimiento de sistemas de empleo protegido como alternativa para aquellas personas trabajadoras que no puedan acceder al mercado abierto de trabajo. La LISMI en su artículo 37 establece dos opciones posibles de integración en el mercado laboral; el empleo protegido en Centros Especiales de Empleo (CEE) o en el sistema ordinario de trabajo, a través de la reserva de cuotas.

Por su parte los Centros Especiales de Empleo proporcionan una actividad productiva y participación activa en el mercado laboral, ofreciendo a los minusválidos un trabajo remunerado y aportando las instalaciones necesarias para su integración personal y social. La plantilla de estos centros debe estar cómo mínimo compuesta por un 70% de trabajadores minusválidos que tengan reconocida legalmente una disminución física o psíquica superior al 33%. Las relaciones laborales entre los CEE y sus trabajadores/a minusválidos se consideran una Relación laboral especial.

En el caso de trabajar en el sistema ordinario la LISMI en su artículo 38 prevé que las empresas —públicas o privadas— que empleen 50 o más trabajadores/as deben emplear a un número de trabajadores/as minusválidos no inferior al 2%.

3.3.6. Discriminación por razón de género

La tradicional concepción patriarcal de la sociedad ha derivado en la restricción de la actividad de las mujeres a las tareas domésticas y de crianza familiar y, en todo caso, a desempeñar el papel de ayudas familiares en el mundo laboral.

Con el inicio del desarrollo moderno de nuestra economía, las mujeres se incorporaron al mercado laboral, pero en una posición secundaria o marginal, es decir, en los puestos menos cualificados, y sin representar una competencia en igualdad de condiciones para los hombres, al disponer de una menor formación ocupacional y educativa. Así, en épocas de crisis, los primeros puestos de trabajo que se eliminaban eran los que las mujeres habían comenzado a ocupar en sectores industriales tales como el textil, la confección, la alimentación o el sector primario.

En la segunda mitad de la década de los ochenta, etapa de desarrollo económico, en la que también la sociedad y la cultura española experimentaron importantes cambios, la inserción laboral femenina se produjo de forma rápida e intensa, aunque su desarrollo no es homogéneo para todas mujeres, cobrando especial relevancia la variable edad.

La situación de las mujeres frente al empleo se ha visto condicionada por variables como el descenso de la natalidad debido a la demora en el momento en que se tiene descendencia, que ha permitido incrementar los niveles de formación para el empleo de las mujeres, aproximándose a los de los hombres e influyendo en la forma en la que se produce la inserción femenina en la estructura sectorial del mercado de trabajo.

Pese a esta apreciación positiva en términos de evolución histórica, la situación laboral de las mujeres dista mucho de ser satisfactoria, persistiendo actualmente importantes problemas.

Se han realizado multitud de estudios sobre la situación discriminatoria de la mujer en nuestro país. Uno de notable importancia es el publicado por el Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad), titulado *La discriminación laboral de la mujer. Una década a examen* cuyos autores, Hidalgo, Pérez y Calderón (2007) concluyen que “la entrada masiva de la mujer al mercado laboral ha puesto de manifiesto una serie de desigualdades de género, algunas de las cuales han dado lugar a problemas de discriminación”.

Estos problemas discriminatorios son principalmente los siguientes; las mujeres se concentran en las categorías profesionales más bajas, teniendo más dificultades que los varones para promocionar (segregación vertical), suelen acceder a un determinado tipo de ocupaciones consideradas tradicionalmente como femeninas (segregación horizontal), suelen cobrar salarios inferiores a los de los hombres sin que, en apariencia, sean los distintos niveles de productividad los que justifiquen esta diferencia y también que entre las mujeres tienen un mayor peso los empleos temporales y a tiempo parcial y representando además, la mayor tasa de paro.

A pesar del aumento de la participación femenina en el mercado laboral, la segregación y las desigualdades por sexo no han disminuido ya que si bien las mujeres han empezado a acceder a empleos hasta ahora reservados a los hombres, la presencia de mujeres sigue siendo mayoritaria en los sectores tradicionalmente femeninos.

Las actividades que denominamos feminizadas son aquellas que concentran un mayor número de mujeres en una reducida gama de profesiones. Habitualmente estas actividades feminizadas se dan en sectores económicos que tiene niveles retributivos más bajos y unidades productivas de dimensiones reducidas.

Las ramas y los oficios considerados tradicionalmente más propios de las mujeres tienen un índice mayor de contratación temporal y a tiempo parcial (hostelería, asistencia sanitaria, cajeras, etc.). Como podemos observar en la siguiente tabla la realidad de la situación de la mujer en el mundo del trabajo asalariado se ve caracterizada por la inseguridad en el empleo y la precariedad. La mano de obra

femenina se concentra fundamentalmente en contratos a tiempo parcial y contratos temporales. En situaciones de crisis económicas la mujer es la primera en desaparecer del mercado de trabajo incorporándose a la economía sumergida.

Tabla 2: Asalariados por tipo de contrato, sexo y edad en 2013.

ASALARIADOS POR TIPO DE CONTRATO O RELACIÓN LABORAL, SEXO Y GRUPO DE EDAD AÑO 2013			
	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres
De duración indefinida: Total	10.502,3	5.499,7	5.002,6
De duración indefinida: Permanente a lo largo del tiempo	10.240,6	5.409,4	4.831,2
De duración indefinida: Discontinuo	261,8		171,4
Temporal: Total	3.203,2	1.597,8	1.605,4
Temporal: Eventual por circunstancias de la producción	626,7		313,4
Temporal: De aprendizaje, formación o práctica	130,3		68,6
Temporal: Estacional o de temporada	301,9		140,4
Temporal: En periodo de prueba	29,2		12,8
Temporal: Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador	351,4		245
Temporal: Para obra o servicio determinado	1.215,8		514,3
Temporal: Verbal, no incluido en las opciones anteriores	184,5	60,4	124,1
Temporal: Otro tipo	102,5	38,7	63,7
Temporal: No sabe	260,9		123,1

Unidades: miles de personas

Fuente: INE, 2013

En cuanto a la discriminación salarial, ya antes mencionada, el salario medio de las mujeres es un 30% inferior al de los hombres. El concepto de discriminación salarial es sencillo: existe discriminación salarial contra una persona o grupo de personas cuando

las diferencias de salarios no reflejan única y exclusivamente diferencias de productividad. Se dará discriminación salarial cuando esté basada en el distinto sexo de los/las asalariados/as de modo que, existiendo las mismas características productivas entre un hombre y una mujer, ésta recibe menor salario que aquél.

Esta forma de discriminación no se produce de forma directa, que, sino que está producida por otros factores, algunos de los cuales ya se han abordado anteriormente, como la segregación horizontal y vertical o el trabajo temporal y a tiempo parcial. Otro factor a tener en cuenta es que las mujeres asumen casi en exclusiva el trabajo doméstico y de cuidados, lo que hace que estén sujetas a una cierta discontinuidad, ausencias, reducciones de jornada, permisos, excedencias... que, a su vez repercuten en una menor promoción profesional. También es importante señalar que se produce una valoración inferior de las actividades consideradas como feminizadas, (tareas de cuidados, hostelería etc.) por el simple hecho de serlo. El concepto de cualificación de una actividad es un concepto social y muchas veces basta con que sean las mujeres las que se ocupen fundamentalmente de un determinado puesto para que se les asigne un nivel de cualificación más bajo.

En la actualidad existen diferentes instrumentos que contemplan la defensa de los derechos de las mujeres en el ámbito internacional entre los que debemos destacar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983, el Convenio sobre los Derechos Políticos de la Mujer(1952), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966 y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, y culturales (1967), todos ellos de la ONU.

En el marco de la Unión europea debemos recordar el Tratado de Ámsterdam de 2 de octubre de 1997 se regula en su artículo 2, el principio de igualdad entre el hombre y la mujer.

La Directiva 76/207/CEE, del Consejo relativa a la aplicación de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere a acceso al empleo, formación y promoción profesionales y las condiciones de trabajo y la directiva que la reforma la 2002/73/CE introdujeron la definición de igualdad de trato, entendida esta como ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirecta.

En España la CE prohíbe la discriminación de género, estableciendo el principio de igualdad para todos los ciudadanos y ciudadanas, imponiendo la obligación de los poderes públicos de facilitar y promover las condiciones adecuadas para facilitar la participación real de todos y todas. El artículo 35.1 de la CE prohíbe la discriminación por razón de género en cuanto a la remuneración.

De igual forma el artículo 17 del ET establece la nulidad de cualquier precepto reglamentario, cláusula de convenio, pactos individuales y decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables. En este mismo artículo en el apartado 4 se fomenta el establecer medidas de acción positiva en la negociación colectiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. Así se podrán establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación en los casos en los que en igualdad de condiciones de idoneidad las personas del sexo menos representado en el grupo profesional tengan preferencias.

Pero además también contamos con La Ley Orgánica 3/2007, uno de los instrumentos legislativos más recientes para combatir la discriminación de la mujer. La misma Ley establece en su artículo 1 que el objeto de la misma es el hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. En este sentido, la Ley prevé medidas destinadas a eliminar y corregir tanto en el sector público como en el privado toda forma de discriminación por razón de sexo.

La Ley pretende tener una dimensión transversal para la lucha contra la discriminación, esto es, proyectar el principio de igualdad sobre los diversos ámbitos de la realidad social. En primer lugar se intenta fomentar los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. De especial relevancia es la inclusión de los planes de tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores/as deberán elaborar un plan de igualdad. La elaboración de estos planes de igualdad deben ser objeto de negociación colectiva. Los planes de igualdad son un conjunto de medidas donde se fijarán los objetivos para poder alcanzar la igualdad de trato y eliminar la discriminación. Se podrán contemplar en estos planes, entre otras, materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación laboral, personal y familiar, prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

3.3.7. Discriminación por motivos religiosos o ideológicos.

Parece algo evidente que en aquellos países en los que, por razones históricas y de identidad cultural, los ciudadanos han profesado una misma creencia y han practicado un mismo culto religioso —por lo menos de forma mayoritaria— las cuestiones relativas a la religión y al ámbito laboral se han desarrollado sin apenas conexión. Históricamente no era posible el conflicto, toda vez que en el individuo coincidían la faceta de creyente y trabajador o empresario. Así, la práctica religiosa y la obligación laboral buscaban acomodarse de forma recíproca. El problema comienza cuando esas sociedades homogéneas comienzan a resquebrajarse, dando entrada en las mismas a personas con creencias diferentes de las de la mayoría. Es en ese momento cuando aparecen los primeros conflictos, que no son sino consecuencia de la necesidad, bien del trabajador, bien del empresario de ejercer su derecho de libertad religiosa dentro del ámbito laboral. Estas intromisiones iniciales de la religión en el ordenamiento jurídico laboral y en la práctica de las relaciones laborales fueron eliminadas progresivamente a raíz del reconocimiento por los distintos países del llamado catálogo de derechos fundamentales del individuo, un catálogo dentro del que se encuentran el derecho fundamental de libertad religiosa y el derecho a no ser discriminado como consecuencia de las creencias. De hecho, el reconocimiento de los mismos en nuestro texto constitucional ha traído como consecuencia el que, cada vez más, las relaciones entre la parte del ordenamiento que regula el hecho religioso y aquella que se ocupa de las relaciones laborales respondan a una lógica de recíproca separación e independencia.

Como señala Valdés (2006), desde la perspectiva laboral, el principio de no discriminación asegura a todos los trabajadores la irrelevancia de sus creencias religiosas (o de su ausencia) en los momentos de la contratación, de la ejecución de la prestación pactada y de la extinción de la relación laboral.

Es por tanto un derecho garantizado a los trabajadores con carácter general, sea cual sea, la empresa en la que prestan sus servicios. No obstante, existen empresas que se caracterizan por perseguir un ideario (empresas ideológicas o de tendencia), como son los sindicatos, partidos políticos, organizaciones religiosas, centros de enseñanza, empresas periodísticas, etc., y esta libertad puede resultar mediatizada al exigir unas características ideológicas determinadas. En este sentido el Tribunal Constitucional (S. 55 y 56/1988, de 25 de marzo), distingue la libertad ideológica o de pensamiento de la actividad docente hostil o contraria, aunque ello no debe conducir a creer que la simple

disconformidad de un profesor respecto al ideario del centro puede ser causa de despido, si no se ha exteriorizado o puesto de manifiesto en alguna de las actividades del centro, siendo así no será nulo el despido, aunque sí improcedente.

Debemos tener en cuenta por tanto que la libertad de las confesiones de establecer contenidos de las enseñanzas religiosas y criterios de cualificación de los profesores no es absoluta, sino que debe respetar tanto las exigencias inexcusables de indemnidad del orden constitucional como las previsiones legales sobre el proceso de selección.

3.4. Actuaciones empresariales para prevenir o afrontar la discriminación.

Una vez hemos visto que es el principio de igualdad y el derecho a la no discriminación, en el ámbito global y en el laboral, y hemos hecho una recopilación de la normativa en dicha materia y enumerado las principales modalidades de discriminación, en este apartado veremos aquellas actuaciones, prácticas o políticas que la empresa debe emprender para prevenir y afrontar situaciones de discriminación.

“Las empresas que asumen su responsabilidad social e incluyen la gestión de la diversidad como uno de sus cimientos fundamentales, queriendo traducir este compromiso en acciones concretas para prevenir y afrontar la discriminación laboral, encuentran una importante línea de actuación en la incorporación de determinadas medidas o buenas prácticas en la gestión de algunos de sus departamentos” (Cruz Roja Española, 2002, p.39). Así favorecen directamente la integración de las personas con mayores dificultades y sacan el máximo provecho de la diversidad.

“La diversidad es uno de los principios básicos de la Unión Europea y fue una de las fuerzas que impulsaron el proceso de la integración europea. Hace referencia a un grupo de prácticas voluntarias que reconocen y toleran las diferencias” (Gutiérrez, 2011, p.1). Se trata de impedir que las personas sufran ningún tipo de discriminación por su origen racial o étnico, religión o creencia, discapacidad, edad u orientación sexual.

Los principales responsables de la gestión del empleo y la formación, es decir, el departamento de recursos humanos, tiene la capacidad para favorecer la aceptación e inclusión de trabajadores favoreciendo la diversidad.

Pero el desarrollo de prácticas o medidas antidiscriminatorias no deben centrarse únicamente en los propios trabajadores, sino que también en las relaciones con el

entorno. Además a través de los departamentos de comunicación y marketing se pueden llevar a cabo acciones en la lucha contra la discriminación.

A modo general, como medidas a implementar, la dirección de la empresa debe asegurarse que todos/as en la empresa (directivos/as y empleados/as) conozcan la legislación antidiscriminación vigente. Se debe sensibilizar y formar al personal de la empresa en interculturalidad, con el fin de que el trato entre compañeros se desarrolle en un ambiente de tolerancia. “Se debe incidir y hacer caer en la cuenta a todos los miembros de la empresa la relevancia que tiene, valorando la actual situación del mercado de trabajo, el considerar la diversidad de la plantilla como una oportunidad de mejora” (Asociación Equalbur Pro Diversity, 2007, p.23). También deben informar al personal cómo detectar prácticas discriminatorias por parte de sus compañeros o superiores. Otra acción por parte de la dirección es emitir un claro lenguaje anti-discriminatorio.

Además se debe informar a la plantilla sobre las medidas que se están tomando en la empresa para luchar contra la discriminación (marketing, sensibilización, contratación por ONGs, etc.) y revisar periódicamente si las políticas y prácticas que se desarrollan en la empresa tienen impacto negativo sobre grupos concretos de trabajadores, si tienen en cuenta las diferentes necesidades de los trabajadores, si son realmente necesarias para el rendimiento de la empresa, etc.

Debe existir por tanto una implicación por parte de los directivos de manera que no ignoren actitudes discriminatorias que se produzcan entre el personal, tomando una posición clara al respecto. La dirección debe establecer un proceso claro para la recepción de las denuncias o quejas por parte de la víctima de discriminación. Es muy importante no tomar represalias por quien se queja por sentirse discriminado.

Especificando un poco más, en materia de contratación, las empresas pueden realizar grandes aportaciones para favorecer la integración laboral. “La mejora y diversificación de los procesos de reclutamiento y selección son el elemento más claro para visualizar el compromiso de la empresa en la aplicación del principio de no discriminación e igualdad de trato” (Red Acoge, 2011, p.54).

Algunas de las buenas prácticas que pueden incorporar en la contratación de personal son: 1) El establecimiento de sistemas objetivos que respondan a la productividad

laboral en los procesos de selección. Se debe enterrar determinados prejuicios y estereotipos sobre el rendimiento profesional de las personas en situación de vulnerabilidad, iniciando sus procesos de selección estableciendo una baremación basada en criterios de cualificación, actitudes y motivación, sin considerar factores de discriminación como la edad, sexo, discapacidad, país de origen, situación social, etc. Se trata al fin y al cabo de romper con estereotipos y prejuicios, no juzgar al candidato por su aspecto físico, lugar de origen, costumbres, etc.; 2) Establecimiento de cuotas de vulnerabilidad en la contratación. La empresa puede ir más lejos en su compromiso social, y establecer cuotas de vulnerabilidad. De la misma manera que, según la legislación laboral vigente, las empresas de más de 50 trabajadores deben tener en plantilla al menos un 2% de personas discapacitadas, algunas empresas se marcan su propio porcentaje para la contratación de personas en situación o riesgo de exclusión social; 3) Utilización como intermediarios a las entidades sociales que desarrollan programas de empleo. Son muchas las empresas que externalizan los procesos de reclutamiento y selección de personal y utilizan intermediarios del mercado de trabajo: Servicio Público de Empleo, ETTs, Empresas de selección de personal, etc.

Algunas entidades sin ánimo lucro que trabajan por la integración socio laboral de los colectivos desfavorecidos también ofrecen a las empresas servicios profesionales de intermediación laboral. Esta medida, además de facilitar el acceso al empleo a personas que se encuentran discriminadas en el mercado de trabajo, permite a la empresa satisfacer con mayor facilidad sus necesidades de personal.

Por último en materia de contratación pueden buscar fórmulas alternativas de creación de empleo, como la eliminación de horas extraordinarias, la reducción de jornada laboral, o la investigación de procesos productivos competitivos y extensivos en mano de obra, supone para determinadas empresas una posibilidad de ejercer su responsabilidad social, reservando el empleo generado por esta vía a las personas que encuentran más dificultades para acceder a un puesto de trabajo.

“Para acometer estos cambios en los procesos de selección y de incorporación, los departamentos de recursos humanos tendrán que jugar un papel muy importante para diseñar los cambios necesarios en los procesos de selección e incorporación y para sensibilizar a los directores de las unidades de negocio sobre estos nuevos procesos” (Dubin, 2010, p.17).

Todas estas acciones en materia de contratación traerán consigo una serie de ventajas para la empresa, como acceder a nuevas fuentes de talento, reclutar y seleccionar a los mejores para cada puesto, prevenir situaciones de discriminación, valorar objetivamente a los candidatos en función de sus capacidades, cumplir con la legislación vigente relacionada con los principios de igualdad de trato y oportunidades y mejorar la imagen externa de la empresa.

En cuanto a la acogida y seguimiento una vez hecha la contratación pueden llevar a cabo un acompañamiento en la fase de incorporación a la plantilla. “En un plan de acogida se engloban políticas y acciones enfocadas a facilitar el primer contacto del trabajador con su nuevo entorno laboral y la adaptación al mismo” (Red Acoge, 2011, p.61). Se trata pues, del procedimiento sistematizado que intenta conseguir que toda persona que se incorpora a la empresa, o que cambia de puesto de trabajo dentro de la misma, reciba la información y formación necesarias para un adecuado conocimiento y adaptación a la empresa y puesto de trabajo.

Desde el departamento de Recursos Humanos de algunas empresas se cuida que las personas que se incorporan tengan el apoyo necesario, mediante la aplicación de un Plan o Manual de Acogida en el que se detalle con claridad todas las acciones a llevar a cabo, la información a entregar, el personal implicado, la duración del proceso y las etapas, la evaluación, etc. La figura de un mentor o tutor es de gran utilidad para guiar a la persona durante todo este período inicial de adaptación. Puede por ejemplo, designarse un integrador cultural, en el caso de incorporar una persona de origen extranjero, que ayude a la persona a asumir elementos propios de la empresa y del entorno español y que sea su referente dentro del lugar de trabajo.

Otro aspecto en el que llevar a cabo buenas prácticas es en la flexibilidad en el puesto de trabajo. Una de ellas sería la utilización voluntaria de la modalidad contractual a tiempo parcial. A menudo las características y situaciones personales dificultan el desarrollo de una jornada de trabajo a tiempo completo, como en el caso de necesitar seguir un tratamiento, de tener cargas familiares o determinadas complicaciones de salud. Son muchas las empresas que permiten a sus trabajadores optar voluntariamente por una jornada laboral más reducida, como vía de reinsertarse progresivamente en el mercado de trabajo. La otra es el fomento del teletrabajo. Determinadas ocupaciones no requieren la presencia física en el centro de trabajo y pueden desarrollarse desde el

domicilio habitual del trabajador. La generalización de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (acceso a Internet, correo electrónico, video conferencia...), permite desarrollar con facilidad un trabajo en equipo a distancia, y por tanto la plena integración en el entorno laboral. El establecimiento por parte de la empresa de puestos de teletrabajo, además de un abaratamiento en infraestructura, permite la inserción de determinadas personas que de otra manera encontrarían muchas dificultades.

“En lo que se refiere a la formación de los trabajadores, es imprescindible dotar a los empleados con los recursos formativos necesarios para el desempeño de su trabajo” (Red Acoge, 2011, p.70).

Algunas medidas a tomar son: 1) Acceso a la formación continua sin discriminación. Aunque tradicionalmente la formación continua estaba prácticamente restringida a los directivos y los mandos intermedios, en la actualidad la gran mayoría de empresas ofrecen formación a los distintos niveles de la plantilla y algunas refuerzan las acciones dirigidas especialmente a trabajadores de baja cualificación, puesto que son ellos los más vulnerables en situaciones de crisis; 2) Flexibilidad en la impartición de la formación. La impartición de la formación interna en las empresas con mayor diversidad de recursos humanos se suele caracterizar por una gran capacidad de adaptación a la problemática específica de los trabajadores más desfavorecidos: metodologías para personas con problemas de aprendizaje, tutorización permanente, duración y frecuencia adaptable, horarios abiertos, etc. 3) Colaboración con centros de formación en el diseño de contenidos sería otra medida. Algunas empresas colaboran con las entidades que promueven programas de empleo a través del diseño conjunto de acciones formativas. De esta manera la oferta formativa se ajusta plenamente a las necesidades del sistema productivo y la cualificación obtenida por los alumnos es mucho más útil para las empresas.

Otra buena práctica es incorporar en los planes formativos módulos de educación intercultural, lucha contra la discriminación, beneficios de la diversidad cultural, legislación en materia de discriminación, etc.

En lo que se refiere a la valoración de los puestos de trabajo se puede llevar a cabo el estudio y análisis de los puestos de trabajo de la empresa y el establecimiento de una adecuada valoración. “Un importante factor de discriminación está vinculado a la

valoración del trabajo. Existe una tendencia generalizada a minusvalorar los trabajos que habitualmente son desempeñados por las personas en situación de vulnerabilidad, aunque a menudo sus puestos estén dotados de un alto contenido funcional” (Cruz Roja Española, 2002, p.43). Esto origina el establecimiento de una correlación entre el hecho de que una tarea sea desarrollada por una persona.

El departamento de Recursos Humanos deberá analizar y establecer una descripción adecuada de los puestos de trabajo. De esta manera se garantizará que las tareas de cada trabajador son valoradas justamente.

Como hemos mencionado antes, también se pueden llevar a cabo medidas desde otros departamentos como el de compras. Algunas de las buenas prácticas que se pueden adoptar desde este departamento son: el fomento de compras a empresas que favorecen el empleo de colectivos vulnerables. La responsabilidad social de las empresas no se limita al ámbito estricto de la propia empresa, sino que está muy vinculado a su entorno. Las empresas forman parte de una cadena de producción y cuentan con proveedores y clientes con los que mantienen estrechas relaciones. La elección de proveedores responde a multitud de criterios entre los que destacan los estrictamente comerciales, pero algunas empresas mantienen la coherencia en su compromiso por los más vulnerables y priman las empresas con las que comparten objetivos de responsabilidad social, eligiendo a aquellas que también favorecen el empleo de las personas más desfavorecidas.

También el fomento de la subcontratación de empresas que favorecen el empleo de colectivos vulnerables. La subcontratación de servicios de limpieza, reprografía, transporte, asesoría, e incluso de algunas fases del proceso productivo es hoy una realidad en el desarrollo empresarial, y ello incide en un incremento de las relaciones comerciales de las empresas. De igual manera que muchas empresas fomentan las compras a aquellas que también favorecen el empleo de las personas más vulnerables, las hay que son muy selectivas a la hora de subcontratar determinados servicios a terceros, y priorizan aquellas que, no solo no sean discriminatorias en el trato a sus trabajadores, sino que además fomenten la inserción laboral de las personas con mayores dificultades. Por último pueden llevar a cabo apoyo a las empresas de inserción y centros especiales de empleo. Algunas empresas, especialmente sensibles ante las posibilidades de inserción de los más desfavorecidos, contribuyen al crecimiento de

estructuras productivas que están creadas específicamente con ese fin: las empresas de inserción, dirigidas a personas en situación o riesgo de exclusión, y los centros especiales de empleo, en los que trabajan al menos un 70% de personas con discapacidad. Mediante las compras y la subcontratación de servicios a estas empresas, se favorece el empleo de estas personas. Cabe destacar que la legislación vigente, obliga a las empresas de más de 50 trabajadores a tener en plantilla al menos un 2% de personas con discapacidad, y permite acogerse a medidas alternativas como la compra de un volumen determinado de productos o de servicios a los centros especiales de empleo.

Desde el departamento de Comunicación y Marketing se puede llevar a cabo el llamado Marketing con causa. En un mercado cada día más complejo, que se manifiesta en una mayor competencia y en mayores exigencias de los consumidores, la diferenciación ya no puede hallarse sólo en el precio, la calidad y el producto, sino también en los valores agregados a la marca. Las organizaciones empresariales deben “proyectar” sus valores diferenciadores hacia el mercado. El marketing con causa se está convirtiendo en la actualidad en uno de los instrumentos de publicidad más rentable en términos empresariales, pero también en términos sociales. La utilización de las herramientas de difusión de los productos o servicios propios de la actividad de la empresa para transmitir mensajes de interés social, genera un rendimiento que también es aprovechado en beneficio de la inserción socio laboral de los colectivos desfavorecidos. Las campañas de sensibilización que se pueden lanzar utilizando estos instrumentos tendrán siempre un mayor alcance y por tanto los resultados serán más positivos.

La empresa también puede fomentar el voluntariado por parte de sus empleados en entidades que promueven programas de empleo. Aunque en España no es una práctica demasiado extendida, en muchos países de la Unión Europea no son pocas las empresas que ejercen su responsabilidad social, apoyando el trabajo que los empleados desarrollan de manera voluntaria en organizaciones que se dedican a fomentar la integración, bien difundiendo el trabajo realizado con otras empresas del entorno (clientes y proveedoras), bien liberando una parte de las jornadas laborales de los trabajadores. Especialmente importante es el trabajo cualificado que realizan los profesionales de las empresas como voluntarios en estas organizaciones (abogados, economistas, técnicos especializados...), participando activamente en las distintas acciones que contemplan los programas de empleo de entidades sociales y fundaciones.

CAPITULO 4: ANÁLISIS DE CASOS

En esta última parte del proyecto nos centraremos en el análisis de casos prácticos. En base a toda la teoría mencionada, es necesario hablar sobre la realidad diaria en esta materia, o lo que es lo mismo, las prácticas tanto positivas como negativas de las propias empresas. En este apartado analizaremos las actuaciones que han llevado a cabo dos empresas españolas para adaptarse a la regulación desarrollada con anterioridad en materia de derechos humanos y no discriminación.

4.1. Metodología

La metodología escogida para el desarrollo del presente trabajo fin de master es de estudios de casos dentro de la investigación cualitativa. Para ello se han ido recopilando monografías, artículos de revistas especializadas en la materia, estudios de investigación realizados por profesionales expertos y consultas electrónicas en páginas webs. Una vez finalizada la labor de recopilación, lectura y sistematización de las fuentes descritas, y obtenido una visión global del tema, se lleva a cabo el análisis de casos.

“El estudio de Caso es una forma de abordar un hecho, fenómeno, acontecimiento o situación particular de manera profunda y en su contexto, lo que permite una mayor comprensión de su complejidad y, por lo tanto, el mayor aprendizaje del caso en estudio” (Martha, 2012, p.1).

El estudio de casos es un método de investigación cualitativa que se ha utilizado ampliamente para comprender en profundidad la realidad social y educativa. Para Yin (1989) el estudio de caso consiste en una investigación empírica que estudia un fenómeno contemporáneo dentro de su contexto de la vida real, especialmente cuando los límites entre el fenómeno y su contexto no son claramente evidentes. Para Stake (1998) es el estudio de la particularidad y de la complejidad de un caso singular, para llegar a comprender su actividad es circunstancias concretas.

La particularidad más característica de ese método es el estudio intensivo y profundo de un/os caso/s o una situación con cierta intensidad, entiendo éste como un “sistema acotado” por los límites que precisa el objeto de estudio, pero enmarcado en el contexto global donde se produce.

En virtud de esta definición, es necesario precisar que el estudio de casos puede incluir tanto estudios de un solo caso como de múltiples casos (según sea una o varias las unidades de análisis). Pero su propósito fundamental es comprender la particularidad

del caso, en el intento de conocer cómo funcionan todas las partes que los componen y las relaciones entre ellas para formar un todo.

Entre las ventajas que se le adjudican al diseño podemos destacar su aplicabilidad a la realidad de la vida contemporánea, a las situaciones cotidianas y a los problemas que necesitamos interpretar. Nos facilita la interpretación de los fenómenos sociales y nos permite añadir información valiosa a investigaciones ya realizadas.

4.2. Desarrollo de los casos de estudios

Se procederá a continuación a analizar dos casos de empresas con el fin de obtener un mayor desarrollo del objetivo del proyecto. Se trata de dos empresas españolas multinacionales como son Gas Natural Fenosa y Repsol YPF, las cuales han abordado el cumplimiento de la normativa en materia de derechos humanos de diferente manera como veremos a continuación más detalladamente.

4.2.1. Gas Natural Fenosa

Gas Natural Fenosa es una empresa multinacional española, líder en el sector del gas y la electricidad. Está presente en más de 25 países (Alemania, Francia, Italia, Luxemburgo, Bélgica, Holanda, Portugal, Moldavia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Argentina, México, Panamá, Perú, Puerto Rico, República Dominicana, Angola, Argelia, Marruecos, Egipto, Kenia, Sudáfrica, Omán y Australia) y cuenta con más de 20 millones de clientes. En setiembre de 2009, con la adquisición de Unión Fenosa, el Grupo adopta el nombre de Gas Natural Fenosa convirtiéndose así en la mayor compañía integrada en gas y electricidad de España y Latinoamérica.

Figura 1. Logo de Gas Natural Fenosa



Fuente: www.gasnaturalfenosa.com

Tras la fusión llevada a cabo en 2009, la nueva compañía resultante del proceso adopto un nuevo Código Ético acorde a la nueva situación de la compañía y a las expectativas

de la sociedad y de los grupos de interés. En él se determinaban las pautas de actuación y los comportamientos esperados de sus empleados.

A continuación, se desarrollara en primer lugar, la Política de Derechos Humanos establecida por la empresa, y en segundo lugar, veremos aquellas actuaciones que han llevado a cabo en materia de no discriminación y fomento de la diversidad.

En 2010 comenzó un proceso para formalizar su política en materia de protección de derechos humanos dentro de su ámbito de influencia. En aras a garantizar unos requisitos globales en la materia y a dar respuesta a las crecientes exigencias de terceros, la compañía ha decidido impulsar una política que recoja sus compromisos en materia de Derechos Humanos. Especialmente, dado que el crecimiento internacional le ha llevado a operar en algunos entornos donde la protección de los mismos cobra una especial importancia.

En primera lugar, determinaron qué asuntos eran particularmente relevantes para una compañía de sus características, por lo que llevaron a cabo un análisis de contexto para entender que asuntos eran más críticos en sus ámbitos de operación. De esta manera pudieron definir los principales riesgos en materia de derechos humanos para la empresa.

En esta política de derechos humanos, según afirma la propia compañía, se comprometen a ejercer la debida diligencia dentro de su ámbito a través de los siguientes elementos: a) El análisis de los riesgos principales en materia de derechos humanos, incluyendo los potenciales impactos sobre grupos vulnerables y en materia de género. b) El establecimiento de compromisos. c) La asignación de responsabilidades respecto al desempeño en este ámbito. d) La formación de las personas de la compañía. e) La supervisión y monitorización de la implantación de la política. f) La corrección de las malas prácticas que pudieran darse.

Finalmente en 2011 harán pública esta política con el objetivo de que su contenido sea conocido, y su cumplimiento evaluado por todos los grupos de interés de la compañía. Además, la empresa desarrollará un plan de comunicación y formación sobre esta política para todos sus empleados, con un módulo formativo online, seminarios presenciales y sesiones informativas.

El resultado obtenido de elaborar esta política es coherente tanto con el Código Ético antes mencionado como con los diez principios del Pacto Mundial mencionados en la parte teórica, y a los que la empresa se adhirió en 2002.

Además, estos compromisos se elaboraron en base, en primer lugar, a la Carta Internacional de Derechos Humanos y a las declaraciones en los ocho convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración de la mencionada organización relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social.

Los compromisos a llevar a cabo dentro de la empresa para respetar los derechos humanos que figuran en dicha Política de Derechos Humanos, son los siguientes:

- 1) Evitar prácticas discriminatorias o que menoscaben la dignidad de las personas. Se compromete a velar por la existencia de un entorno laboral en el que no tengan cabida actitudes discriminatorias por razón de sexo, origen étnico, credo, religión, edad, discapacidad, afinidad política, orientación sexual, nacionalidad, ciudadanía, estado civil o estatus socioeconómico. Asimismo, la compañía se compromete a brindar a sus empleados un ambiente laboral libre de cualquier forma de acoso, intimidación o violencia en cualquiera de sus manifestaciones.
- 2) Erradicar el uso de trabajo infantil. En ninguna de sus actividades u operaciones en cualquier lugar del mundo se producirán casos de violación de los derechos de los niños y se comprometen a verificar, en sus procesos de contratación de empleados, que todos ellos superan la edad mínima para trabajar.
- 3) Facilitar la libertad de asociación y negociación colectiva. Independientemente del ámbito donde desarrolle sus operaciones, se respeta el derecho de sus empleados a la libertad de asociación, sindical y a la negociación colectiva y manifestará públicamente este compromiso.
- 4) Proteger la salud de las personas. Se compromete a ofrecer a sus empleados un entorno de trabajo seguro y saludable adoptando normas y procedimientos avanzados en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales, desde el cumplimiento escrupuloso de los requerimientos legales que, en cada caso, resulten de aplicación

5) Ofrecer un empleo digno. Gas Natural Fenosa remunera a sus empleados de una manera digna, ajustada a sus habilidades, responsabilidades y funciones y alineada con la legislación aplicable y con las condiciones de los mercados donde opera, lo que les permite satisfacer sus necesidades básicas y las de sus familias. Además cumplirán con la legislación laboral vigente en cada uno de los entornos en los que opera en cuanto al horario de trabajo y el derecho a descansar.

Los compromisos a llevar a cabo con el resto de actores o stakeholders son los siguientes:

6) Compromiso con las personas vinculadas a proveedores, contratistas y empresas colaboradoras. Se comprometen a difundir su Política de Derechos Humanos entre todos sus proveedores, contratistas o empresas colaboradoras, especialmente entre aquellos cuya procedencia, actividad o relevancia para la compañía así lo recomiende. También a promover e incentivar que los proveedores, contratistas y empresas colaboradoras formalicen su compromiso con los derechos humanos y que, en el caso de no disponer de política propia en la materia, suscriban la de Gas Natural Fenosa. Para ello se incluirán cláusulas específicas de respeto a los derechos humanos en los contratos, especialmente en aquellos ámbitos donde la compañía entienda que el riesgo en esta materia es más elevado. Además se establecerán mecanismos que permitan poner de manifiesto posibles incumplimientos entre sus proveedores, contratistas y empresas colaboradoras, especialmente en aquellos entornos donde el riesgo es más elevado. Y también finalizará las relaciones comerciales con aquellos proveedores, contratistas y empresas colaboradoras que de forma fehaciente infrinjan los derechos humanos y de manera especial los referidos al trabajo infantil. Antes, y en función de la naturaleza y severidad del incumplimiento y en aras de ayudar a la mejora de la gestión de estos asuntos por parte de proveedores, contratistas y empresas colaboradoras, dialogarán con sus socios comerciales para analizar las causas de los incumplimientos producidos y promoverá la implantación de las acciones correctivas necesarias a fin de evitar la rescisión contractual.

7) Apoyar y promover públicamente el respeto a los derechos humanos. Se compromete a colaborar activamente con organismos gubernamentales, organizaciones internacionales, organizaciones de la sociedad civil y otras instituciones en impulsar

valores coherentes con la Carta Internacional de Derechos Humanos y otros principios y declaraciones relevantes a efectos de esta Política dentro de su ámbito de influencia.

8) Respetar a las comunidades indígenas y los modos de vida tradicionales. La compañía respeta los derechos de las comunidades, incluyendo las indígenas, de los lugares donde opera. Se comprometen a poner los medios para que sus actividades no influyan negativamente sobre los modos de vida y trabajo tradicionales de las personas que viven en sus zonas de operación. De acuerdo a lo dispuesto en el Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales de la Organización Internacional del Trabajo y la Declaración sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas de la Asamblea General de las Naciones Unidas, Gas Natural Fenosa asume su obligación de respetar los derechos humanos y libertades fundamentales de las comunidades indígenas en sus zonas de operación.

Gas Natural Fenosa se compromete a evaluar y minimizar, en la medida de lo posible, el impacto negativo que su actividad podría generar en los modos de vida y trabajos tradicionales de las personas que viven en torno a sus áreas de operación y, en particular, como consecuencia del impacto ambiental que su actividad podría provocar. Asimismo, la compañía reconoce el derecho de las comunidades a participar y ser consultadas, previamente al desarrollo de aquellas actividades que pudieran tener un impacto sobre sus modos de vida tradicionales, con el fin de buscar acuerdos satisfactorios para ambas partes.

9) Proteger a las instalaciones y a las personas desde el respeto a los derechos humanos. En lo que se refiere a la seguridad, los compromisos de Gas Natural Fenosa se basan en los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, que se compromete a respetar, y están orientados a velar porque la debida seguridad de sus operaciones y actividades sea supervisada de modo que garantice el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas que interactúan con la compañía. Para ello evaluará los antecedentes y la formación recibida en materia de derechos humanos del personal de seguridad contratado para la seguridad de las instalaciones y actividades de la compañía, evitando recurrir a aquellos que hayan estado implicados en abusos de los derechos humanos. Asimismo, la compañía se asegurará que el personal de seguridad recibe la formación adecuada en materia de derechos humanos.

10) Contribuir a combatir la corrupción. Gas Natural Fenosa condena la corrupción en todas sus formas y dispone de procedimientos y herramientas para evitar que sus actividades, directa o indirectamente, inciten o propicien la corrupción.

En cuanto a los procedimientos que lleva a cabo la empresa para conseguir cumplir con estos compromisos, en primer lugar hará pública esta Política de Derechos Humanos para que su contenido sea conocido, y su cumplimiento evaluado, por todos los grupos de interés de la compañía. Gas Natural Fenosa entiende que el cumplimiento de los compromisos asumidos en materia de derechos humanos por sus empleados y directivos descansa, en gran medida, en su conocimiento de los mismos. Por ello, el grupo incluirá dentro de sus planes de formación y comunicación acciones específicas y promoverá que proveedores, contratistas y empresas colaboradoras puedan ofrecer formación en este ámbito.

En segundo lugar se compromete a dedicar los recursos necesarios para asegurar que se implante la Política de Derechos Humanos. La compañía hará un análisis periódico de los asuntos de derechos humanos que puedan aplicarse en su actividad y además implantará mecanismos para valorar el riesgo de incumplimiento de los mismos en los entornos donde opera. Por tanto la empresa analizará con regularidad los principales factores de derechos humanos a considerar en su entorno de operación. Además se comprometen a revisar su normativa interna para adaptarla a dicha política.

También en los procesos iniciales de los proyectos y en los análisis de impacto social y ambiental, tendrán en consideración su impacto en la protección y promoción de los derechos humanos y definirá indicadores al respecto. Del mismo modo, la compañía implantará medidas específicas para la gestión de los potenciales impactos y riesgos sobre los derechos humanos de los proyectos e inversiones y se asegurará que se destinan los recursos adecuados para la implantación de las medidas correctoras identificadas.

En lo que se refiere a sus propios empleados, espera un alto nivel de compromiso en el cumplimiento de esta política. En caso de no hacerlo se llevarán a cabo las medidas disciplinarias o laborales que la normativa interna y la legislación determinen. Además los empleados tendrán la obligación de poner en conocimiento de la compañía cualquier incumplimiento de los compromisos antes mencionados que hayan observado. También podrán hacerlo cualquier actor social que observe malas prácticas en este ámbito. Para

ello se deberán dirigir a la Comisión del Código Ético. Se trata de un órgano encargado de supervisar el desempeño de la compañía en materia de ética e integridad. Mantendrá un registro de las consultas y notificaciones recibidas, las cuales serán tratadas para proponer mecanismos de resolución.

Otro procedimiento que llevan a cabo es informar sobre los pasos dados durante el ejercicio de la implantación y aplicación de esta política. Para ello definirá una serie de indicadores que reflejen la puesta en práctica de los compromisos de esta política, así como de las posibles controversias que puedan surgir.

El último procedimiento que mencionan en su política es el hecho de que la misma será aprobada por el Comité de Dirección de la compañía. Además su contenido será revisado periódicamente para asegurar que su contenido se adapta a las necesidades de la compañía y a las mejoras internacionales en materia de derechos humanos.

Como podemos observar Gas Natural Fenosa ha llevado a cabo una Política de Derechos Humanos basada en la normativa existente, vista en la parte teórica. Por tanto, actúa tal y como establecen Forbes et al (2012) al afirmar que la empresa debe demostrar que pone en práctica el respeto de los derechos humanos y contar con políticas y procedimientos relacionados con los mismos.

La Política de Derechos Humanos de Gas Natural Fenosa no solo cumple con dicha normativa, sino que hace suyo el planteamiento establecido por los Principios Rectores analizados en la parte teórica.

Se hace referencia, en primer lugar, al Principio Rector 16, según el cual para asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben expresar su compromiso mediante una declaración política. Además la empresa establece que como indica el principio rector, la política: a) Es aprobada por la alta dirección; b) Establece lo que espera la empresa de su personal, socios y otros actores sociales en relación con los derechos humanos; c) La ha hecho pública tanto a nivel interno para su personal como a nivel externo a sus socios y cualquier parte interesada; d) A través de ella se pone en marcha el desarrollo de los procedimientos necesarios para cumplir dicho compromiso.

En lo que se refiere a los procedimientos para conseguir los compromisos citados en la Política de Derechos Humanos, la empresa seguirá el planteamiento de debida

diligencia, orientado a minimizar el riesgo de infringir los derechos humanos. Apoyándonos en la teoría, según Van Huijstee, Ricco y Ceresna-Chaturrue di (2012), además de un compromiso con los derechos humanos, las empresas deben adoptar un proceso comercial conocido como debida diligencia en derechos humanos a través del cual las empresas identifican activamente, previenen, mitigan y rinden cuentas de cómo abordan y manejan sus posibles y actuales impactos adversos sobre los derechos humanos. Para ello, evaluarán mediante un análisis periódico, los asuntos de derechos humanos, e implantarán mecanismos para valorar el riesgo de incumplimiento de los mismos, tal y como establece el Principio Rector 18 visto en la teoría.

Además aseguran que implantarán medidas específicas para la gestión de los potenciales impactos y riesgos sobre los derechos humanos de sus proyectos y que llevarán a cabo los recursos adecuados para la implantación de las medidas correctoras. Es decir, integrarán las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos pertinentes y tomarán las medidas oportunas para que esa integración sea eficaz.

Después de que la empresa toma acciones para evitar los impactos negativos, según el Principio Rector 20, se debe establecer procesos de seguimiento para conocer el grado de implantación de su política de derechos humanos, el grado de efectividad de las acciones tomadas para evitar impactos y la percepción de las partes interesadas. Por ello la empresa afirma que llevará a cabo la supervisión y monitorización de la implantación de la política y la corrección de las malas prácticas que pudieran darse.

En relación al derecho de no discriminación, tomando como base su Política de Derechos Humanos, se menciona que se evitaban las prácticas discriminatorias, comprometiéndose a ofrecer un entorno laboral donde no tenga cabida actitudes discriminatorias y se brinde a los empleados de un ambiente libre de acoso, intimidación o violencia.

Pero además en su página web declaran su compromiso para promover la igualdad de oportunidades, garantizar la diversidad y ofrecer una carrera profesional atractiva. Dicho compromiso se certifica con una serie de reconocimientos en desarrollo humano y social, como son el Certificado EFR, que la acredita como una empresa comprometida con una cultura basada en la flexibilidad, el respeto y compromiso con sus empleados, o la existencia de un canal de comunicación para la gestión de conflictos en materia de

conciliación e igualdad de oportunidades. Este canal es la Fundación Más Familia. Finalmente han obtenido la certificación Bequal de Excelencia en Diversidad en materia de discapacidad. La certificación Bequal contribuye a que la empresa impulse el cambio social como agente activo en la construcción de una sociedad integradora y no discriminatoria.

Por tanto Gas Natural Fenosa desarrolla sus políticas de inclusión de la discapacidad y la igualdad de oportunidades en los valores y en la estrategia corporativa, rechazando la discriminación por cualquier motivo, incluyendo la discapacidad como uno de estos. Según la consultora estratégica en diversidad, discapacidad y accesibilidad para la empresa, Seeliger y Conde Diversity (2012), Gas Natural Fenosa tiene como uno de sus objetivos principales, participar de una manera activa y comprometida en las políticas de apoyo y colaboración en la integración social y laboral de las personas discapacitadas. Este compromiso se concreta en facilitar el acceso al trabajo en la compañía, con independencia de discapacidades o características personales, creando el entorno adecuado para que todos los empleados puedan participar y competir, así como colaborar con otras empresas e instituciones que también faciliten la integración laboral de las personas con discapacidad.

Por tanto podemos concluir el análisis diciendo que Gas Natural Fenosa ha llevado a cabo una serie de actuaciones que ha reflejado en su Política de Derechos Humanos y en los reconocimientos mencionados, con las que se ha adaptado a la normativa establecida y ha asumido su responsabilidad en materia de derechos humanos y no discriminación, en aras a garantizar unos requisitos globales en la materia y a dar respuesta a las crecientes exigencias de terceros. Como hemos visto en la parte teórica, a nivel internacional, cada vez son más los clientes y consumidores que desean establecer relaciones comerciales con empresas que respetan los derechos humanos.

4.2.2. Repsol YPF

En este último caso veremos, como Repsol YPF, aun siendo una compañía comprometida con el respeto a los derechos humanos y con el fomento de la diversidad dentro de la organización, tuvo que llevar a cabo una política de reparación en uno de los países donde opera, concretamente en Perú.

Repsol es una compañía energética de matriz española, integrada por varias áreas, entre ellas, petróleo y gas, con presencia en 28 países. Es la principal compañía privada

energética en Latinoamérica por producción, y una de las diez mayores petroleras del mundo.

Figura 2: logo Repsol YPF



Fuente: www.repsol.com

Como vimos en la teoría, en el momento en que una empresa determina que ha provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas, ya sea a través de una disculpa, adopción de medidas para garantizar que el problema no puede volver a producirse, una indemnización, el ceses de la actividad o cualquier otra forma que garantice la reparación de los daños causados.

Repsol YPF fue una empresa creada en España en 1986 perteneciendo al Estado español hasta su privatización entre 1989 y 1996. En ese mismo año se introdujo en Sudamérica al adquirir el 66% de Astra, empresa que disponía de bloques de explotación en la Patagonia argentina y Venezuela. En 1999 adquirió la empresa estatal petrolera YPF y a partir de ese momento se convirtió en una de las multinacionales del petróleo más importantes del mundo.

Las operaciones de Repsol YPF concretamente en Perú se iniciaron en 1995. Comenzó la exploración petrolera en un zócalo al norte de la costa peruana. Más tarde, entre los años 1997 al 2000 la empresa adquirió cinco lotes más en la selva norte y baja de la Amazonia peruana, en los cuales desarrolló actividades de exploración.” A partir del año 2001 la empresa suscribió nuevos contratos de exploración y explotación de hidrocarburos en la misma zona, de forma que en el 2005 Repsol YPF poseía los lotes 39, 90, 57 y 109” (Luyo, 2007, p.28).

La expansión de la industria de hidrocarburos en territorios de la Amazonía peruana pone en peligro la cultura y la subsistencia de los pueblos indígenas de estas zonas. Las compañías se aprovechan de un marco legal que favorece la indefensión de estos pueblos al restringir el ejercicio de sus derechos, como muestra el caso de Repsol YPF.

“Los pueblos indígenas, llamados también comunidades nativas y campesinas, han sufrido históricamente la discriminación y exclusión, a las que se añade la desprotección jurídica sufrida en los últimos años” (López, 2007, p.9). Se encuentran en el estrato social más pobre del país. Los lotes donde opera la empresa están ubicados en la Amazonía peruana donde se localizan cinco áreas protegidas, y donde se asientan seis pueblos indígenas y uno en aislamiento voluntario.

La incapacidad de Repsol YPF para establecer un verdadero proceso de consulta de los pueblos indígenas para obtener el consentimiento, se tradujo en una pérdida de recursos económicos y naturales para algunas de las comunidades más castigadas de Perú. Los procesos de consulta adolecían en general, de una inapropiada aplicación de los mecanismos establecidos de acceso a la información, lo que debilitó de manera importante el derecho de los indígenas a expresar sus intereses y preocupaciones por los impactos negativos que ocasionarán las actividades extractivas sobre sus recursos naturales, tierra y territorio, así como en sus formas y costumbres tradicionales. Entre las poblaciones indígenas hubo confusión y desconocimiento casi generalizado sobre el proceso de consulta.

Debido a la indefensión de estos pueblos, ya que las leyes del país no se adecuan a lo establecido por el Convenio 169 de la OIT, (suscrito por Perú durante la década anterior, y que constituye el principal instrumento para recoger los derechos de los pueblos indígenas y tribales), se ha permitido a las empresas extractoras desarrollar sus actividades sin establecer procesos de consulta libre que garanticen la participación de los pueblos indígenas en las decisiones y procesos que les afectan.

Fue gracias a las constantes demandas ejercidas desde la sociedad civil y las organizaciones indígenas, que se llevó a la práctica una Política Operativa de los Pueblos Indígenas en la cual uno de los aspectos se refiere a la puesta en marcha de instrumentos sobre los procesos de consulta, negociación y consentimiento e instrumentos para implementarla. Esta Política Operativa entró en vigencia en agosto de 2006.

Fue en Julio de 2007 cuando la ONG Intermon Oxfam publicaba un informe titulado Pueblos sin derechos. La responsabilidad de Repsol YPF en la Amazonía peruana. En este informe, la ONG ponía de manifiesto la indefensión de los pueblos indígenas peruanos ante las compañías de hidrocarburos y más concretamente ante la multinacional española, acompañada de la restricción del ejercicio de sus derechos y la pérdida de recursos económicos y naturales.

Repsol YPF dañó, en algunos casos, propiedades familiares, y en otros deforestó bosques afectando a las plantas medicinales, que son un recurso de gran valor para los indígenas. Los testimonios recogidos denunciaron compensaciones e indemnizaciones arbitrarias señalando en algunos casos que la multinacional no tenía en cuenta a las asambleas comunales indígenas como espacio natural de participación y consulta, lo cual generó conflictos entre empresa y comunidad.

La situación fue que el estado peruano promovió la parcelación de las tierras indígenas para su explotación por parte de las compañías de hidrocarburos. Éstas, amparándose en un marco legal con importantes limitaciones y restricciones a los derechos individuales y colectivos de los pueblos indígenas, abusaron de su poder e influencia para hacer uso de los recursos locales sin tener en cuenta las opiniones y necesidades de sus propietarios tradicionales..

Como hemos comentado, los procesos consultivos derivados de las evaluaciones de impacto ambiental, obligatorias para poder operar, se llevaban de forma precipitada y deficiente, sin respetar los órganos consultivos y decisorios propios designados por los pueblos indígenas. Según el informe de Intermon Oxfarm algunos de estos pueblos denunciaron no haber sido siquiera consultados previamente a la entrada de la empresa en sus territorios, mientras la mayoría manifestó su disgusto por la poca información ofrecida, y la falta de voluntad de la multinacional por generar procesos de participación real que contemplen los intereses de los pueblos indígenas.

La publicación y difusión del informe generó gran preocupación y alerta en los círculos directivos de la multinacional española, que vieron cómo su imagen corporativa y reputación podía venirse abajo debido a estas malas prácticas empresariales en territorios de comunidades indígenas.

Además en mayo de 2008 la ONG participó en la junta de accionistas de la multinacional energética, gracias a la cesión del derecho de asistencia de accionistas españoles, exigiendo públicamente a la empresa la creación de una política sobre pueblos indígenas.

En ese mismo año Repsol reconoce formalmente los derechos de las comunidades indígenas aprobando una Política de Relaciones con Comunidades Indígenas y en 2009 la Norma de Actuación en las Relaciones con las Comunidades Indígenas. Esta última, establece los principios de actuación en las relaciones con estas comunidades. En esta normativa Repsol se compromete con el respeto y la observancia de los derechos de los pueblos indígenas y con los tratados, y acuerdos internacionales existentes, en particular el Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1989 y la Declaración sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas de la Asamblea General de las Naciones Unidas (2007).

En la mencionada Política de Relaciones con Comunidades Indígenas la empresa reconoce pública y abiertamente toda una serie de derechos de los pueblos indígenas: a) El carácter diferencial de las comunidades indígenas, el deber de respetar y promover sus derechos humanos y libertades fundamentales y, particularmente, sus estructuras organizativas, económicas y sociales. b) El derecho a mantener sus costumbres y prácticas sociales. c) El derecho a la propiedad y posesión sobre las tierras que tradicionalmente ocupan y que les hayan sido reconocidas por las normas legales vigentes que resulten de aplicación. d) El derecho a la consulta libre, previa e informada de buena fe y de una manera apropiada a las circunstancias, con la finalidad de llegar a un acuerdo o lograr el consentimiento acerca de las medidas propuestas. e) El derecho a participar siempre que sea posible en los beneficios que reporten las actividades de explotación de los recursos hidrocarbúricos existentes en sus tierras. f) El derecho a indemnizaciones equitativas por cualquier daño que puedan sufrir como resultado de esas actividades. g) El derecho a elegir su propio modelo de desarrollo, de acuerdo al marco legal vigente en cada país.

Según recoge la Red de Pacto Mundial España (2013), con la aprobación de la Norma de Actuación en las Relaciones con Comunidades Indígenas, Repsol se compromete a determinar la eventual existencia de comunidades indígenas potencialmente afectadas en todo su proyecto, diagnosticar el grado de cumplimiento por parte de las autoridades

del derecho a la consulta previa libre e informada, establecer mecanismos de diálogo sistemático con las comunidades indígenas afectadas por todo proyecto con el fin de llegar a un acuerdo o entendimiento, adoptar un Plan de Contingencia Antropológico en las áreas donde se alegue la posible existencia de comunidades indígenas aisladas, con el objeto principal de prevenir cualquier contacto y finalmente no llevar a cabo proyectos que impliquen reubicaciones de comunidades indígenas fuera de sus tierras tradicionales o históricas.

Por tanto las medidas correctoras llevadas a cabo fueron, entre otras, la modificación de la estructura del área de relaciones comunitarias, el desarrollo y ejecución de un plan de relación con comunidades, federaciones y asociaciones indígenas, así como la realización de talleres de formación sobre la gestión social en las operaciones.

Apoyándonos en la teoría, Repsol YPF no llevo a cabo una evaluación y gestión eficaz de los riesgos e impactos en los derechos humanos de sus actividades, es decir, de diligencia debida. No tuvieron en cuenta realmente a los actores sociales influenciados, y como resultado, salieron altamente perjudicados. Debida a esa falta de información no pudieron mitigar los impactos adversos existentes o potenciales en los derechos humanos asociados con su actividad y menos hacer un proceso de seguimiento de las acciones realizadas.

A consecuencia de ello tuvieron que llevar a cabo otro tipo de política como es la reparación. Según el Principio Rector 22 mencionado en la parte teórica, si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos.

A la hora de llevar a cabo la reparación se pueden, como ya vimos, adoptar diversas formas como una disculpa, la adopción de medidas para garantizar que el problema no pueda volver a producirse, una indemnización (económica o de otro tipo) por los daños causados, el cese de una actividad o relación comercial concreta, o cualquier otra forma de reparación que acuerden con las partes afectadas. En este caso Repsol YPF llevo a cabo la aprobación de una serie de medidas y políticas ya descritas para garantizar que lo ocurrido no volviera a suceder. Entre ellas cabe destacar el uso de mecanismos de diálogo sistemático. Según Wilshaw, Timms y Niven (2012), se trata de un medio formal a través del cual los grupos o las personas pueden plantear sus preocupaciones acerca de las consecuencias negativas que una empresa pueda tener sobre ellos –incluso,

aunque no exclusivamente, sobre sus derechos humanos– y pueden solicitar una reparación” (, 2013). Como vimos en la parte teórica pueden ayudar a la pronta detección de consecuencias negativas sobre los derechos humanos y a realizar el seguimiento de la eficacia de las respuestas ante las consecuencias negativas detectadas por medio de esos mecanismos.

Comentar también que “la denuncia pública ha sido el revulsivo necesario para que la compañía preste atención real a sus políticas de derechos humanos, dando pie a la formulación y puesta en práctica de iniciativas de primera línea en la defensa de los derechos de las comunidades indígenas” (Marco y Royo, 2009, p.40).

Más allá del contenido concreto de estas políticas, el hecho más destacable como buena práctica de la compañía es el modo en que ha enfocado las críticas recibidas a su actuación, asumiendo la responsabilidad sobre los hechos denunciados, y formulando, con la colaboración y asesoramiento de organizaciones como la propia Intermón Oxfarm, un nuevo y más sostenible sistema de gestión, relación y diálogo con los pueblos indígenas.

4.2.3. Análisis comparativo

A continuación se procederá a realizar un análisis comparativo entre Gas Natural Fenosa y Repsol YPF, representando dos maneras distintas de actuar para adaptarse a la regulación establecida en materia de derechos humanos.

En el caso de Gas Natural Fenosa tras la fusión llevada a cabo en 2009, la nueva compañía resultante del proceso decidió adoptar un nuevo Código Ético acorde a la nueva situación de la compañía y a las expectativas de la sociedad y de los grupos de interés. Esto quiere decir que la empresa no solo pretende cumplir con la regulación y normativa vigente sino que asume su responsabilidad en materia de derechos humanos y pretende ir más allá de lo mínimo exigido. Lleva por tanto una serie de acciones proactivas.

De esta manera creó una Política de Derechos Humanos política que recoja sus compromisos en materia de Derechos Humanos. Especialmente, dado que el crecimiento internacional le ha llevado a operar en algunos entornos donde la protección de los mismos cobra una especial importancia. Como vimos en el análisis siguieron las pautas establecidas tanto por la regulación como por el Pacto Mundial y los Principios

Rectores vistos en la parte teórica. Aseguran que implantarán medidas específicas para la gestión de los potenciales impactos y riesgos sobre los derechos humanos de sus proyectos y que llevarán a cabo los recursos adecuados para la implantación de las medidas correctora. En cuanto al derecho de no discriminación, tomando como base su Política de Derechos Humanos, se menciona que se evitarán las prácticas discriminatorias, comprometiéndose a ofrecer un entorno laboral donde no tenga cabida actitudes discriminatorias.

En el caso de la segunda empresa analizada, Repsol YPF, nos encontramos con el caso concreto de su expansión en territorio de la amazonia peruana. Los lotes donde opera la empresa están ubicados donde se localizan cinco áreas protegidas, y donde se asientan seis pueblos indígenas y uno en aislamiento voluntario. La mala actuación por parte de la empresa se tradujo en una pérdida de recursos económicos y naturales para los pueblos indígenas. Siguiendo la parte teórica, la empresa debería haber llevado a cabo un proceso de consultas adecuado, con acceso a la información por parte de los afectados. Por el contrario, adolecían en general, de una inapropiada aplicación, lo que debilitó de manera importante el derecho de los indígenas a expresar sus intereses y preocupaciones. Tras la publicación de un informe por parte de la ONG Intermon Oxfam sobre la situación, la empresa llevó a cabo una política de reparación y reconocer formalmente los derechos de las comunidades indígenas aprobando una Política de Relaciones con Comunidades Indígenas y la Norma de Actuación en las Relaciones con las Comunidades Indígenas.

Siguiendo lo establecido en la teoría, Repsol YPF no llevó a cabo una evaluación y gestión eficaz de los riesgos e impactos en los derechos humanos de sus actividades, es decir, de diligencia debida. No tuvieron en cuenta a los pueblos indígenas, quienes salieron seriamente perjudicados.

Por todo ello podemos afirmar que Gas Natural Fenosa ha gestionado de manera más adecuada el cumplimiento con la regulación ya que lo ha puesto en práctica por propia iniciativa y no por una denuncia como en el caso de Repsol YPF. Gas Natural Fenosa va varios pasos por encima con respecto a Repsol YPF en materia de Derechos Humanos, ya que como hemos dicho, se han involucrado totalmente en la protección de los Derechos Humanos creando una política dedicada a ellos que va más allá de lo mínimo exigido por la ley y guiándose por los pactos y principios internacionales.

Además aunque pertenecen a distintos sectores, las dos empresas son grandes multinacionales y llevan a cabo actuaciones en zonas conflictivas como es Perú, Colombia o Bolivia, donde los gobiernos no atienden la regulación en materia de derechos humanos. Por lo que resulta todavía más necesario que sean las empresas las que se encarguen de estas situaciones y no se aprovechen de dicha indefensión.

En cambio Repsol YPF se aprovechó de dicha situación para llevar a cabo su actividad sin tener en cuenta las nefastas consecuencias para un grupo concreto de actores sociales. Si bien es cierto que la empresa supo reaccionar y corregir dichos errores, resultado fundamental la denuncia pública por parte de Intermon Oxfam.

Por todo ello, y teniendo en cuenta que el caso de Repsol YPF fue una situación concreta que la empresa supo resolver con éxito, en lo que se refiere a las actuaciones llevadas a cabo por ambas empresas, Gas Natural Fenosa ha sabido actuar y gestionar su responsabilidad de respetar los derechos humanos de mejor manera y a un nivel más alto que Repsol YPF.

CONCLUSIONES

El presente trabajo fin de master ha pretendido recopilar y analizar la regulación en materia de Derechos Humanos y del Derecho de No Discriminación en el ámbito

nacional e internacional, para, a continuación, analizar las actuaciones que deben llevar a cabo las empresas para adaptarse a dicha regulación y hacerse cargo de su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

A partir de los objetivos marcados en el presente trabajo es posible extraer una serie de conclusiones; la primera conclusión que resalta es que la relación entre las organizaciones y los derechos humanos es una cuestión extremadamente compleja y que se incluyen temas muy importantes como son el derecho de las personas a vivir con dignidad, la contribución de las empresas al logro del desarrollo económico, y la sostenibilidad social de la propia globalización.

Se trata de por tanto de una relación interrelacionada y complementaria ya que, hoy en día, el éxito de una empresa pasa por su notoriedad y el prestigio de su imagen, lo cual implica el respeto sin condición de los estándares internacionales mínimos de derechos humanos. Vemos por tanto que como establecen Prandi (2003) y Ewin y Schrage (2005) debido tanto a la globalización, a que la empresa no solo es un actor económico, sino que también social y por otra parte a que las tecnologías de la información y el conocimiento (TIC) nos acercan toda la información cada vez de una manera más rápida, y a que la reputación, la imagen y la identidad de la empresa son cada vez uno de sus activos más importantes, se ha producido una creciente atención por parte de toda la comunidad internacional en materia de derechos humanos.

También podemos concluir que hay que entender que la responsabilidad de respetar los derechos humanos va más allá del cumplimiento legal, que las empresas deberían ser conscientes de la necesidad de evitar consecuencias negativas para los derechos humanos, aun cuando las leyes nacionales y/o los Estados no protejan estos derechos. Los derechos humanos son derechos inalienables, que deben ser atendidos siempre.

Las empresas constituyen uno de los principales actores de nuestra sociedad debido a que tienen gran influencia en su entorno gracias a su capacidad económica, humana y tecnológica a escala tanto local como global. Por esta misma razón, tienen la capacidad de influenciar en los derechos humanos. Por tanto el punto de partida debería ser que las empresas no tienen únicamente la responsabilidad de evitar violar los derechos fundamentales sino que deben asistir activamente para que éstos se cumplan. No existe una razón de principios suficiente para que una sociedad no demande que las empresas

realicen sus actividades con la condición de que participen en la realización de derechos fundamentales cuando les sea posible.

Reconocer toda la gama de las obligaciones referentes a los derechos humanos que pueden recaer sobre las empresas, permitirá asignar las responsabilidades de la realización de los derechos a quienes estén en una mejor posición para lograrlo. Asimismo, también servirá como base para rediseñar la naturaleza de las empresas de modo que no sólo se las considere como entidades interesadas únicamente en la maximización de sus ganancias sino como estructuras cuyas actividades son diseñadas para progresar y beneficiar a las sociedades e individuos con los que interactúan.

En la segunda parte del trabajo se ha desarrollado de manera más específica el derecho a la no discriminación y por tanto el principio de igualdad. Es innegable que la existencia de la discriminación se ha manifestado desde siempre. Por ello es un fenómeno muy arraigado dentro de la sociedad, y es por este mismo motivo que aunque se ha avanzado bastante en el campo de la equidad y la igualdad en los últimos años, aún queda mucho por hacer. Conocer la regulación en materia de no discriminación es por tanto fundamental para su posterior prevención y protección por parte de las empresas, al igual que conocer aquellos colectivos que sufren dicha discriminación.

Finalmente para que las empresas se adecuen a la regulación establecida tendrán que llevar a cabo una serie de actuaciones o prácticas para no solo luchar contra la discriminación sino también evitarla antes de que pueda aparecer dentro de su ámbito de actuación.

A través del análisis de casos hemos podido ver, por un lado, una empresa consciente de su responsabilidad en la materia que ha adoptado un enfoque de derechos humanos por propia iniciativa como ha sido Gas Natural Fenosa. Mientras en el lado opuesto tenemos un caso concreto donde la empresa Repsol YPF no solo se saltó la normativa establecida a nivel internacional, sino que se aprovechó del contexto en el que se desarrollaba la actividad. No fueron conscientes de la necesidad de evitar consecuencias negativas para los derechos humanos, aun cuando las leyes nacionales y/o los Estados no protegen estos derechos. En consecuencia tuvieron que llevar a cabo una política de reparación para corregir los daños causados y poder aplicar unas políticas adecuadas.

En resumen, podemos concluir diciendo que las empresas que sean capaces de adoptar un enfoque de derechos humanos como pilar fundamental de su responsabilidad social, no sola estarán prestando un gran servicio a la humanidad, sino que también estarán fortaleciendo su ventaja competitiva y su potencial de negocios.

Este trabajo está orientado a analizar la regulación existente, pero tomando esta como base, las empresas pueden llevar a cabo distintas actuaciones para proteger los derechos humanos. Por ello mismo, las limitaciones de este proyecto son que se analiza las actuaciones empresariales en función de la regulación y normativa, pero existen gran número de iniciativas llevadas a cabo por empresas que no se conforman con ello y que quieren involucrarse más su responsabilidad en materia de derechos humanos.

Tomando esto como base, la línea que se debería de seguir de cara a continuar con este estudio sería analizar y recopilar que actuaciones llevan a cabo aquellas empresas que no solo cumplen con la regulación sino que pretenden llevar a cabo un enfoque proactivo y concienciado de su responsabilidad en materia de derechos humanos.

BIBLIOGRAFIA

- Addo, M. (1999). *Human Rights and The Responsibility of Transnational Corporations. Kluwer Law International.*
- Aguilera, R.E. (2010). *CONCEPTO Y FUNDAMENTO DE LOS DERECHOS HUMANOS.* Monterrey. Disponible en http://www.caeip.org/docs/altos-estudios/Concepto_y_fundamento_derechos_humanos.pdf
- Alfonso Monroy, M. (2013). Empresas y Derechos Humanos: Una responsabilidad en construcción. *Revista Facultad de Derechos y Ciencias Políticas* , 43(118), 349-385.
- Asociación Equalbur PRO DIVERSITY. (2007). Guía para la Gestión de la Diversidad. 23-65. Disponible en http://www.equalbur.org/documentos/productos-resultados/GUIA_EMPRESAS_castellano.pdf
- Baquero, J. G. (2000). Un Marco Analítico de la Discriminación Laboral. 2-5.
- Campanario Baqué, Y. y. (2013). *Empresas domiciliadas en países ratiicantes del convenio 169-OIT operando enterritorios de pueblos indígenas en Perú. El caso de la empresa española Repsol.* Perú: Coordinación por los Derechos de los Pueblos Indígenas (CODPI).
- Carbonell, M. (2005). *La no discriminación y el derecho internacional de los derechos humanos. Estudios preliminar.*
- Carneiro, M. C. (2013). *Cuaderno-Guía de los Principios Rectores ONU sobre Empresa y Derechos Humanos. Puerta de entrada.* Madrid: Sustentia Innovación Social.
- Castels, M. (2000). Globalización, Estado y sociedad civil:el nuevo contexto histórico de los derechos humanos. *Isegoría*(22), 5-9. Consultado en Febrero de 2014. Disponible en <http://isegoria.revistas.csic.es/index.php/isegoria/article/viewFile/518/518>
- Comision Española de Ayuda al Refugiado (CEAR). (2007). *Guía contra la discriminación laboral para empresas.* Madrid.

- Comisión Nacional de los Derechos Humanos, M. (2012). *La Discriminación y el Derecho a la no Discriminación*. México.
- Constitución Española .
- Convenio num.111 OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación). (1958).
- Cruz Roja Española. (2002). *Guía de Buenas Prácticas por el empleo para colectivos vulnerables*.
- Dubin, K. (Febrero de 2010). Gestión de la Diversidad. 15-23.
- Ermida Uriarte, O. (2011). PROTECCIÓN, IGUALDAD, DIGNIDAD, LIBERTAD Y NO DISCRIMINACIÓN. *ta General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*,(26).
- Escobar, R. (2011). LOS DERECHOS HUMANOS: CONCEPTO,VISION Y RECORRIDO HISTORICO. *Revista Republicana*(11), 88-91. Disponible en <http://revista.urepublicana.edu.co/wp-content/uploads/2012/07/Los-derechos-humanos-concepto-vision-y-recorrido-historico.pdf>
- España, R. P. (2013). *Casos y Prácticas de nuestros socios*. Madrid: Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas.
- Estatuto de los Trabajadores.
- Ewing, A. y. (2005). Derecho Empresarial y los Derechos Humanos. *IIDH*(39), 28-32.
- Ferrer Lues, M. (2007). *Derechos humanos en la población: indicadores para un sistema de monitoreo*.
- Forbes, R. (2014). Debida diligencia: evaluación de riesgos e impactos en los derechos humanos en la gestión empresarial. *Exito Empresarial*(250).
- Forbes, R. Rodríguez,A. Aguilar, M.A. y Saborío, M. (2013). *Guía práctica sobre derechos humanos y empresas*. Costa Rica: CEGESTI con el apoyo del Instituto Danés para los Derechos Humanos.
- Fresno García, J. M. (2011). *La protección contra la discriminación por origen racial o étnico en España*. Madrid.

- Fuertes, F. y. (2004). *Guía del Pacto Global. Una forma práctica para implementar los nueve principios en la gestión empresarial*. Oficina del Pacto Global en Argentina. 1º ed.- Buenos Aires: Sistema de Naciones Unidas en Argentina.
- Fundación Regional de Asesoría en Derechos Humanos, I. (2001). *Diversidad ¿Sinónimo de discriminación?* Quito: Comunicaciones INREDH.
- Gabinete Jurídico Confederal de la CGT. (s.f.). *Manual de interpretación de la normativa laboral para la actuación sindical*. Madrid.
- Gas Natural Fenosa. (2010). *Política de Derechos Humanos de Gas Natural Fenosa*. Consultado en Junio de 2014. Disponible en http://www.gasnaturalfenosa.com/servlet/ficheros/1297092755820/512%5C404%5CPol%5C%ADtica_DDHH_Espa%5C%5B1ol,15.pdf
- Giner, A. (2008). LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES Y LOS DERECHOS HUMANOS. *Revista Lan Harremanak*,(19), 76-85.
- Götzmann, N. Y. (2013). *Empresas y Derechos Humanos. Guía para Instituciones Nacionales de Derechos Humanos*.
- Gutierrez, E. (2 de Marzo de 2011). RS: Responsabilidad Social – Modelos de aplicación. Parte 7. – Gestión de la diversidad. *Revista FORUM CALIDAD*, 1-2.
- Intermon Oxfam. (2007). Pueblos sin Derechos: La responsabilidad de Repsol YPF en la Amazonia peruana. Disponible en <http://www.oxfamintermon.org/ca/node/2718>
- Ioe, C. (2009). Motivos de discriminación en España: Estudio exploratorio. *COLECTIVO IOÉ y Heliconia*.
- Isea Silva, R. (2011). Las empresas y los Derechos Humanos. *Cuadernos de la Cátedra "la Caixa" de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo*(12), 13-23.
- Knox, J. (2011). *The Ruggie Rules: Applying Human Rights Law to Corporations*.
- Ley 13/1982 de 7 de Abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI).
- Ley Organica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- López Hurtado, C. (2011). Empresas y derechos humanos: Hacia el desarrollo de un Marco Normativo Internacional. *Revista de la Fundación para el Debido Proceso (DPLF). Empresas y Derechos Humanos, una relación compleja.*(15), 7-10. Disponible en http://www.dplf.org/sites/default/files/1317248743_1.pdf
- Luisiani, T. Feeney, N. (2009). *GUIA PARA LA INCIDENCIA EN TEMAS DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS EN EL MARCO DE LAS NACIONES UNIDAS. Parte I: El mandato del Representate Especial.* Red Internacional para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Red-DESC). Consultada en Marzo de 2014. Disponible en http://www.escri-net.org/usr_doc/RedDESC_BHRGuideI_Oct2009_esp_FINAL.pdf
- Luyo Lucero, M. (2007). *Impacto Social y Medioambiental de la actuación de Repsol YPF en Perú.*
- Marco, M. y. (2009). *DERECHOS HUMANOS. PIEDRA ANGUAR DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS.RECOMENDACIONES PARA LA MEJORA EN LA GESTION DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS.* Zaragoza: Fundación Ecología y Desarrollo.
- Martha Duran, M. (2012). *El Estudio de Caso en la Investigación Cualitativa.*
- Naciones Unidas. (2012). *La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos.* Nueva York y Ginebra: Publishing Service, United Nations.
- Naciones Unidas. (2012). *LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS.*
- Nikken, P. (2010). La protección de los derechos humanos:haciendo efectiva la progresividad de losderechos económicos, sociales y culturales. *Revista IIDH*(52), 55-57.
- Nogueira, H. (2006). *EL DERECHO A LA IGUALDAD ANTE LA LEY, LA NO DISCRIMINACIÓN Y ACCIONES POSITIVAS.*

- Novik Assael, A. (2013). *Instrumentos de Responsabilidad Social Empresarial*. Santiago de Chile: Dirección de Asuntos Económicos Multilaterales de DIRECON.
- Nowak, M. (2005). *DERECHOS HUMANOS: MANUAL PARA PARLAMENTARIOS*. UNIÓN INTERPARLAMENTARIA Y OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS.
- Örden, M. (2011). EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN. 5-6.
- Pérez Yruela, M. y. (2007). *OPINIÓN DE LOS ESPAÑOLES EN MATERIA DE RACISMO Y XENOFobia*. INSTITUTO DE ESTUDIOS SOCIALES AVANZADOS DE ANDALUCÍA. Disponible en http://ikuspegi-inmigracion.net/documentos/documentos_externos/Opinion_Espanoles_Racismo_Xenofobia.pdf
- Porret Gelabert, M. (2011). *La Discriminación Laboral y la Gestión de la Diversidad de los Recursos Humanos*. Barcelona. Disponible en <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/44668/1/585238.pdf>
- Prandi Chevalier, M. (2007). *La Gestion de Los Derechos Humanos en la Empresa*.
- Prandi, M. y. (2006). *Guia Práctica de Derechos Humanos para Empresas*. ESADE.
- Rabossi, E. (1990). DERECHOS HUMANOS: EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. *Revista del Cenirt) de flsliídios Cí/nsiititcionales*(175-179). Disponible en <http://maestrias.pbworks.com/f/Rabossi-%20discriminaci%C3%B3n.pdf>
- Red 2 Red Consultores, S. (2007). *La Igualdad de Trato en el Empleo*. Fundación ONCE.
- Red Acoge. (2011). El plan de gestión de la diversidad en la empresa. 54-92. Consultado en Mayo de 2014. Disponible en http://www.redacoge.org/empresas/redacogediversidad/publicaciones/El%20Plan%20de%20Gestion%20de%20la%20Diversidad_en%20baja.pdf

- Rubio Arribas, J. (2012). Factores Sociológicos de la Discriminación Sociolaboral. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*.
- Ruggie, J. (2007). *Business and Human rights: The Evolving International Agenda*.
- Seelige y Conde Diversity. (s.f.). Obtenido de <http://www.syc-diversity.com/buenas-practicas.php?leng=es>.
- Severin, J. (2012). DISCRIMINACIÓN EN EL AMBITO LABORAL Y SU TUTELA JURISDICCIONAL. *Revista de Derechos Fundamentales*(7), 60-69.
- Shelton, D. (2008). Prohibición de Discriminación en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. *Anuario de Derechos Humanos*, 5-18.
- Sorondo, F. (1988). LOS DERECHOS HUMANOS A TRAVÉS DE LA HISTORIA. *Cuaderno para Docentes*(3).
- Stake, R. (1995). *The art of case study research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Tangarife-Pedraza, M. (2008). DE LA RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA Y LOS DERECHOS HUMANOS. *International Law: Revista Colombiana De Derecho Internacional*(12), 148-152. Consultada en Mayo de 2014. Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/824/82420300007.pdf>
- Tomei, M. (2003). Análisis de los conceptos de discriminación e igualdad en el trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(4), 442-446. Disponible en <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan046681.pdf>
- UNIÓN EUROPEA, Directiva 2000/43/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
- UNIÓN EUROPEA, Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación .
- Van HuijsteeM. Ricco, V. C.-C. (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. Amsterdam: SOMO.

Vera Rojas, P. (2006). *LA DISCRIMINACIÓN EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL.* Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Wilshaw.R, T. y. (2013). *EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS Perspectiva de Oxfam sobre los Principios Rectores de la ONU.* Oxfam GB para Oxfam Internacional.

Yin, R. (1993). *Applications of case study research.* nEWBURY pARK, C.A: Sage Publications.

Yin, R. (2002). *Case study research: Desing and methods (3rd ed.).* Newbury Park, C.A: Sage.