

## Carmen Algar Jiménez

• • • • •

DIRECTORA DE ALGAR ABOGADOS Y CONSULTORES

### Los Derechos Humanos en la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible

#### RESUMEN:

El objeto de esta ponencia es plantear las opciones existentes para el cumplimiento de los derechos humanos, y del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 “Trabajo decente y crecimiento económico” a través de la aplicación en la empresa de *políticas de responsabilidad social corporativa*. Este instrumento se considera idóneo para la consecución de dicho objetivo, como nuevo modelo de mercado laboral y desarrollo de la actividad empresarial. Concienciar que la esencia de la empresa en la obtención de lucro no es incompatible con el respeto de los derechos humanos, sino todo lo contrario, la aplicación y desarrollo de los derechos humanos en el ámbito empresarial repercute favorablemente en la productividad, rentabilidad, ingresos y ayuda al crecimiento económico del país.

#### PALABRAS CLAVE:

Objetivo Desarrollo Milenio, Objetivo Desarrollo Sostenible, Pobreza extrema, Pobreza multidimensional, Responsabilidad Social Corporativa, Grupos de Interés–*Stakeholders*.

## I. Del 1° Objetivo de los ODM al 8° Objetivo de los ODS

---

La Agenda 2030 es la consecución de la Agenda del año 2000 donde se establecieron los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), marcándose como Objetivo 1 *la erradicación de la pobreza extrema* (ingresos inferiores 1.25 dólares por día) y el *hambre*.

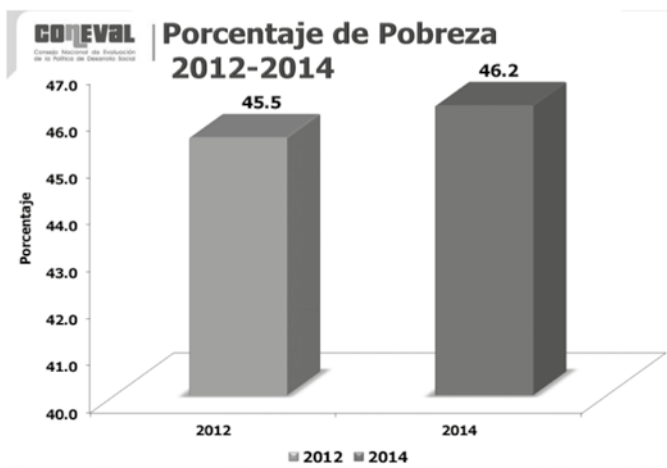
Según los datos que arroja el Informe de la ONU México, el Objetivo 1 ha obtenido resultados positivos. La proporción de la población con ingresos inferiores a la línea internacional de la pobreza (1.25 dólares persona por día) se redujo en más de la mitad al bajar de 9.3 % en 1989 a 3.7 % en 2014, cumpliendo así con la meta internacional de reducir a la mitad la pobreza extrema.

La pobreza extrema ha disminuido, a pesar de este dato positivo, no se puede obviar que aún 11.4 millones de personas se encuentran en esta situación. La situación de pobreza multidimensional<sup>1</sup> en cambio ha aumentado. Según los datos del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), el porcentaje de pobreza tomando como referencia el periodo 2012-2014, según datos de su informe publicado en junio 2015 ha aumentado de un 45,5 % a un 46,2 %. (Gráfica 1) El número de personas que están en esta situación se eleva a 55.3 millones de personas, lo que supone un aumento de dos millones respecto de los datos de 2012 (Gráficas 2 y 3).

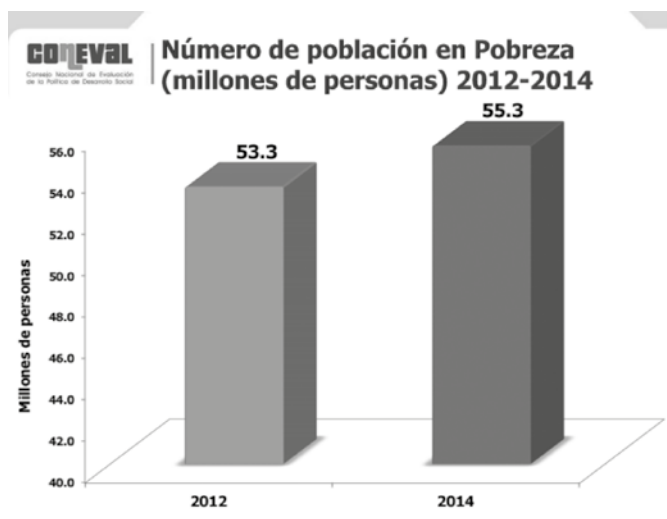
---

<sup>1</sup> México desde 2008 ha implementado una medición multidimensional de la pobreza que aborda el fenómeno desde una perspectiva de derechos (ingreso, salud, alimentación, educación, seguridad social y vivienda).

Gráfica 1<sup>2</sup>

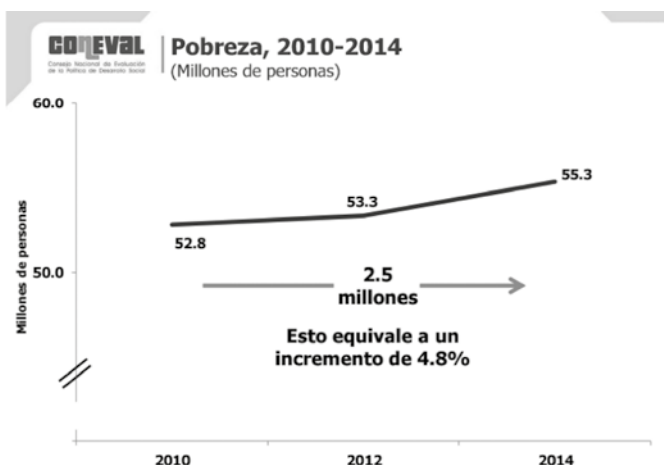


Gráfica 2



<sup>2</sup> Fuente CONEVAL.

### Gráfica 3



A pesar de los datos anteriores, los indicadores de empleo para el 2015 en México son positivos pues se han cumplido metas relativas a:

- Ocupación (56.9 %).
- Proporción de la población ocupada con ingresos inferiores a 1.25 dólares diarios (2.6 %)
- Peso de los trabajadores por cuenta propia y no remunerados (28.0 %).

Los datos anteriores, aun siendo positivos, plantean la existencia de *una precarización de la ocupación* y con ello con una falla estructural que causa pobreza.

Las cifras de ocupación y empleo acumuladas hasta el primer semestre del 2015 han arrojado los siguientes datos:<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Fuente Instituto Industrial.

- Reducción de la desocupación de 4.24 % en enero de 2016, frente al 4.6 % en 2015 y 4.9 % en 2014.
- La ocupación se ha generado para la población con menor nivel de instrucción. En 2012 la proporción de personas desocupadas con educación secundaria completa y educación media superior y superior representaba 73.2 %, en 2015 se incrementó a 78.7 %.
- Los bajos salarios constituyen un segundo elemento que evidencia un entorno adverso para la población ocupada.
- La creación de ocupación entre 2012 y 2015 se dio en el rango de ingresos que no superan los tres salarios mínimos.<sup>4</sup> La mayor proporción se tuvo entre uno y dos salarios mínimos. Con la información disponible hasta el primer semestre del 2015, y contabilizando la información promedio de un año, se puede observar que las mayores oportunidades de empleo y ocupación no superaron el ingreso de dos salarios mínimos.
- Menor tasa de subocupación<sup>5</sup> de 8.1 % en 2015 a 8.6 % en 2012.
- Disminución en la tasa de informalidad, de 57.8 % en 2015 frente a un 60.1 % en 2012.
- Aumento en el número de registro de patrones en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). En el periodo entre 2012 y 2015 se incrementó en 29,596 nuevos patrones.

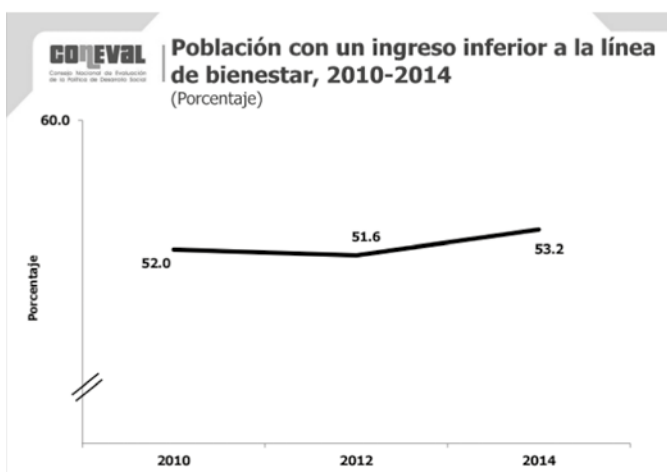
---

<sup>4</sup> \$70.10/día según Resolución del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 30 de septiembre de 2015.

<sup>5</sup> Mide a las personas ocupadas con la necesidad y disponibilidad de ofertar más tiempo de trabajo de lo que su ocupación actual les permite.

Los datos anteriores indican que se está ante una mayor ocupación, pero el entorno en el que se ha dado existe una mayor precariedad, vulnerándose las condiciones sociales y el desarrollo del mercado interno del país, ya que 53.23 millones de personas no tienen ingresos suficientes para superar la línea de bienestar que supone un aumento de dos millones respecto a los datos de 2012.

Gráfica 4<sup>6</sup>



## II. Objetivo de desarrollo sostenible

El Objetivo de Desarrollo del Milenio “Erradicar la pobreza extrema” se ha cumplido en gran medida para alcanzar el Objetivo de Desarrollo Sostenible “Trabajo Decente y Crecimiento Económico” es necesario no sólo un mayor crecimiento económico y la creación de empleo formal bien remunerado, sino *que requiere de cambios de mayor magnitud en los mercados de trabajo y actividad empresarial*. La colaboración entre todos los agentes implicados es fundamental, gobiernos y empresas, con el involucramiento activo de las organizaciones de base del sector privado, los trabajadores y la sociedad civil.

<sup>6</sup> Fuente CONEVAL.

Para alcanzar el ODS 8 son necesarias no sólo políticas de crecimiento y normativa por parte del gobierno, sino compromiso de las empresas.

## **La Empresa y los Derechos Humanos no son incompatibles**

Desde el punto de vista jurídico, cuando se explica lo que es una sociedad mercantil como forma jurídica, se dice: aquella cuyo objetivo es el ánimo de lucro. Si no hay este ánimo se estará ante otro tipo de organización y forma jurídica, pero no ante una empresa. Ánimo de lucro y respetoso de los derechos humanos no es incompatible, sino todo lo contrario, la aplicación y desarrollo de los derechos humanos en el ámbito empresarial repercute favorablemente en la productividad, rentabilidad, ingresos de la misma y ayuda al crecimiento económico del país. Los grandes empresarios no son recordados únicamente por la generación de su riqueza, sino por lo que aportaron a la sociedad civil, por las mejoras que propulsaron, los cambios en las formas y condiciones de trabajo. Los que en definitiva ayudaron al crecimiento de la economía y de las mejoras sociales y todo ello a través del cumplimiento de los derechos humanos. Cumplimiento que se realiza en estos momentos a través de la aplicación de Pactos de Conducta, es decir, el compromiso de ir más allá de la responsabilidad exigida en virtud de la regulación aplicable en materia social y ambiental, para un crecimiento sostenible y empleo. La observación rigurosa de la legislación vigente es el punto de partida de esta práctica, que se ha venido a denominar **RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (RSC)**.

Estoy plenamente convencida que la consecución de este objetivo pasa por la aplicación y exigencia de la **RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA**, al unísono de políticas de crecimiento económico y empleo.

Algunas definiciones de Responsabilidad Social Corporativa son:

Responsabilidad social es la forma de conducir los negocios de una empresa de tal modo que ésta se convierta en co-responsable por el desenvolvimiento social. Una empresa socialmente responsable es aquella que posee la capacidad de escuchar los intereses de las diferentes partes (accionistas, empleados, prestadores de servicios, proveedores, consumidores, comunidad, gobierno y medio ambiente) e incorporarlos en el planeamiento de sus actividades, buscando atender las demandas de todos ellos, no únicamente de los accionistas o propietarios.<sup>7</sup>

RSC es el continuo compromiso de los negocios para conducirse éticamente y contribuir al desarrollo económico mientras mejoran la calidad de vida de sus empleados y familias, así como de la comunidad local y la sociedad en general.<sup>8</sup>

Desarrollar la Responsabilidad Social es una forma de asumir la dirección estratégica de la empresa. Constituye un planteamiento integral para el manejo organizacional, no son acciones filantrópicas, desarticuladas de la dinámica de la empresa y su entorno. La Responsabilidad Social busca un mayor compromiso de los trabajadores para con los objetivos y la misión de la empresa, para incrementar la productividad; busca tener una comunidad estable, con buenos niveles de salud y educación para proveerse de mano de obra capacitada y saludable, bajos índices de criminalidad y buenas relaciones con las instituciones que garanticen el normal ejercicio de sus operaciones.

De las distintas definiciones se puede concluir que:

- Se trata de una nueva concepción de la empresa, entroncada dentro de la sociedad: la capacidad para operar le viene dada por la sociedad y por lo tanto debe responder a las demandas de ésta en un entorno global en el que el papel de la empresa cada vez es más preponderante y tiene una mayor influencia en el desarrollo socioeconómico.

---

<sup>7</sup> Instituto Ethos Brasil.

<sup>8</sup> Lord Holme y Richard Watts, *Word Business Council for Sustainable Development*, 2013.



- Existe un acuerdo sobre las áreas temáticas que abarca la RSC: social, económica y medioambiental; no obstante, la RSC es un concepto amplio en el que se relacionan aspectos concretos como la protección medioambiental, los derechos humanos, la protección a la salud y a los consumidores, la ayuda a la comunidad, el respeto a las reglas del mercado y el desarrollo social.
- Carácter global de la RSC: Afecta a todas las áreas de negocio de la empresa y sus empresas participadas (empresas del grupo), y en todas las áreas geográficas en donde desarrollen su actividad.

Los beneficios de las actividades de RSC se concretan en:

- Estimula la productividad de los trabajadores.
- Asegura mayor satisfacción de los clientes.
- Mejora la imagen y reputación de una empresa.
- Disminución de los costos.
- Cumplimiento de las leyes y reglamentos.

El cumplimiento de los principios en el ámbito de los derechos humanos y laborales supone para las empresas la elaboración y aplicación del Código de Conducta Empresarial, instrumento necesario para el desarrollo de la RSC que debe constituir una guía para la empresa, su personal directivo, empleados y agentes de ésta en la aplicación de prácticas legales y éticas en el curso de sus tareas cotidianas.

En relación a los *Derechos Humanos*, las empresas deben promover y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en los principales ins-

trumentos internacionales y que se aseguren de no ser cómplices en ninguna forma de abuso de los derechos humanos.

En concreto los principios que deben respetar y desarrollar son:

### – **No acoso, trato degradante o inhumano**

Las empresas deben crear y mantener un entorno en el que se trate a todos los trabajadores con dignidad y respeto y en el que no se recurra a amenazas de violencia, explotación o abuso sexual, acoso verbal o psicológico o maltrato. No se tolerará ningún tipo de trato degradante o inhumano, coerción o castigos corporales, ni la amenaza de dicho trato.

### – **Salud y seguridad**

Las empresas deben cumplir todas las leyes, reglamentos y directivas del país en que operan para mantener un lugar de trabajo seguro y saludable, así como en cualquier otro lugar en el que se realicen actividades de producción o cualquier otra forma de trabajo.

## **Derechos Laborales:**

### **1. Trabajo forzoso**

Las empresas deben adoptar prácticas de empleo compatibles con los convenios de la OIT en esta materia: Convenio relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio (C-29, 1930) y Convenio relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso (C-105, 1957).

### **2. Trabajo infantil y trabajadores jóvenes**

Las empresas no deben realizar prácticas incompatibles con los derechos establecidos en la Convención sobre los Derechos del Niño o el Convenio so-

bre la Prohibición de las peores formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación (C-182, 1999).

- Requisitos sobre la edad mínima.
- Programa de reinserción educativa.
- Trabajo peligroso/perjudicial.

### **3. No discriminación**

Las empresas no deben realizar prácticas de discriminación en la contratación y empleo por motivos de raza, color, religión, género, orientación sexual, edad, capacidad física, estado de salud, opiniones políticas, nacionalidad, origen social o étnico, pertenencia a sindicatos o estado civil. De conformidad con los principios enunciados en los Convenios de la OIT en materia de discriminación (Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, C-111, 1958) e igualdad de remuneración (Convenio relativo a la igualdad de remuneración, C-100, 1951), deben rechazar la discriminación a la hora de poder acceder a la formación, la promoción y los incentivos.

- No discriminación en las oportunidades de contratación.
- Promoción, ascenso y formación.
- Entorno de trabajo y respeto cultural.

### **4. Libertad de asociación**

Las empresas deben adoptar prácticas de empleo compatibles con los Convenios de la OIT en esta materia.

- Reconocimiento de los representantes de los trabajadores elegidos y negociación colectiva.
- Medidas alternativas en caso de prohibición de los sindicatos por parte de los Estados.

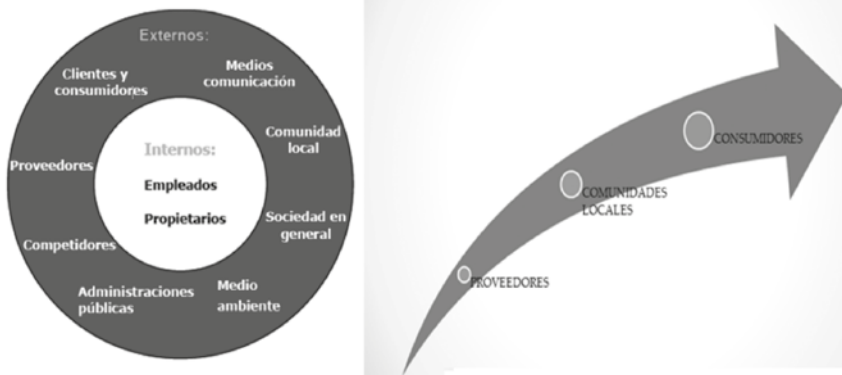
## 5. Condiciones de empleo y trabajo

Las empresas deben adoptar prácticas de empleo compatibles con los Convenios de la OIT en esta materia.

- Violencia en el lugar de trabajo.
- Acoso moral en el trabajo.
- Salario digno.
- Permisos.
- Horas de trabajo, periodos de descanso y pausas.
- Privacidad del empleado.

Grupos de interés  papel sociedad civil

Es importante el papel que pueden desarrollar los grupos de interés o *stakeholders*, tanto internos como externos a la empresa.



La sociedad civil y los consumidores, también tienen un papel importante en el desarrollo y cumplimiento del ODS con cambios de patrones de consumo y exigiendo una gestión ética, que redunde en trabajo decente para todos, como criterio de selección del producto a adquirir. Los clientes y consumidores, organizaciones, comunidades locales, proveedores y sociedad en general pueden ejercer una gran presión, al demandar diversos niveles de calidad en los productos y servicios, exigir mayor grado de compromiso de las empresas.

El prestigio y la reputación es un valor relevante en los activos empresariales, máximo en un escenario con información prácticamente instantánea a nivel mundial, en donde una campaña o un acontecimiento de una mala praxis tienen una gran repercusión, como ha sido recientemente el caso de una empresa del sector del automóvil.

Cada vez es mayor la conciencia del consumidor respecto a las consecuencias de las decisiones que toma cuando adquiere algún bien o servicio. Ya no se trata únicamente de poner en práctica un consumo sostenible con acciones como el ahorro de energías, la utilización de otras renovables o el reciclaje. En la actualidad, la capacidad de influencia del consumidor es mayor y, por tanto, lo es también su responsabilidad sobre el comportamiento de las empresas en materia de RSC, pudiendo ejercer cierta presión sobre los mismos

y exigirles el cumplimiento de una serie de normas sociales y medioambientales.

La capacidad de elección que tiene el consumidor le concede un poder en crecimiento sobre las compañías que puede impulsar el comportamiento ético de éstas y modificar los patrones de producción y consumo. Ante una determinada gestión empresarial, el consumidor, de forma individual o colectiva, puede premiar o castigar a esa empresa, mediante una discriminación positiva en los mecanismos de mercado por un comportamiento responsable o, en caso contrario, a través de la promoción de algún tipo de boicot.

Para que una participación activa del propio consumidor sea posible, es necesario que, en primer lugar, éste sea consciente de que tiene esa posibilidad y, en segundo lugar, que disponga de la información suficiente para conocer en qué consisten las prácticas responsables y sostenibles y qué empresas cumplen con ellas.

A pesar del conocimiento poco profundo que la sociedad civil tiene de lo que significa la Responsabilidad Social en una empresa y del efecto que sobre la misma tienen sus hábitos de consumo, ésta se suele mostrar interesada y receptiva a este tipo de iniciativas. Este hecho puede ser aprovechado por la Administración Pública para ayudar a la difusión de la RSC, la cual aun siendo de carácter voluntario, podría beneficiarse de normativas que la respaldasen. Otros actores sociales como sindicatos u Organizaciones No Gubernamentales demuestran su implicación en este ámbito sensibilizando al consumidor al reconocer la labor de las compañías con compromisos sociales y/o medioambientales.

En este nuevo contexto el consumidor deja de ser un mero observador para convertirse en un actor con poder y asume una serie de obligaciones como la de exigir información sobre las condiciones sociales y medioambientales en las que se ha elaborado, transportado y comercializado el producto, o el asumir acciones sostenibles como adaptar el consumo propio al respeto con

el medio ambiente (ahorro de agua, reciclaje, uso de energías alternativas, etcétera). En definitiva, tener en cuenta las repercusiones de una u otra compra, siendo conscientes de que las empresas dependen del comportamiento de la sociedad como consumidora, ayudará a alcanzar el ODS “Trabajo decente y crecimiento económico”.

Se hace pues necesaria la colaboración de todos, Administración, ONG y Organizaciones, así como el cambio en el rol del consumidor, pasando a ser actor y dejando atrás el mero papel de observador pasivo.



### III. Responsabilidad Social en México

En México la RS tiene avances que se pueden constatar por la iniciativa del Gobierno Federal de adoptar la norma internacional de Responsabilidad Social ISO-26000.

Según el estudio realizado en 2013 por la Agencia de Responsabilidad Social *ResponSable*, el 50.8 % de los encuestados consideraba que una mayor regulación por parte del gobierno era necesaria para generar un cambio entre las empresas, criterio sobre el que coincidían los consultores en RS y las personas que tienen a cargo la RS.

Respecto a la sociedad civil es un tema que está madurando año tras año, ya que el 86 % de los consumidores según la misma encuesta decían estar dispuestos a cambiar de marca si ésta es social y ambientalmente responsable.

### • Barreras

Internamente, el principal reto es convencer a los directivos para que conozcan la RS, la promuevan en sus empresas e ir sembrando el compromiso entre las distintas áreas de la misma. Determinadas organizaciones presentan diferentes niveles de resistencia al cambio, máxime cuando los cambios no constituyen un beneficio tangible a corto plazo.

Otro problema importante es el predominio en el país y en la estructura empresarial mundial, de las micros, pequeñas y medianas empresas, pero es un tema en el que pueden trabajar sin ninguna dificultad, marcando la diferencia de su empresa respecto a las de la competencia con resultados, a veces, muy importantes; realizando algo diferente a las demás e *incidiendo positivamente en el bienestar de la población* pueden ser empresas atractivas para personal con talento que generalmente acuden a grandes empresas y que se pueden decantar por trabajar en empresas socialmente responsables.

### • Futuro

En México existen 5 millones de unidades económicas, por lo tanto, deben ser los líderes empresariales quienes motiven la cultura de la RS. Es necesaria la capacitación, la motivación y la exigencia de reglas claras de transparencia para producir un cambio en la economía que se traduzca en actitudes y prácticas sustentables tanto en las instituciones como en la sociedad que permitan alcanzar el ODS “Trabajo decente y crecimiento económico”.



## IV. Conclusiones

---

Para lograr el cumplimiento del ODS de “Trabajo decente y crecimiento económico” se hace necesario no solo políticas de crecimiento económico y creación de empleo, sino un cambio de la estructura de mercado y una nueva concepción de hacer negocios y dirigir la empresa bajo nuevos conceptos, ideas, formas de trabajar y sobre todo, de mejorar las condiciones de trabajo y contribuir con la sociedad. Igualmente la sociedad civil debe asumir un papel más activo en la exigencia de conductas sostenibles, diversos niveles de calidad en los productos y servicios y un mayor grado de compromiso de las empresas, a través de la asunción de la RSC, instrumento necesario para la consecución del ODS 8 en el próximo periodo.

## V. Bibliografía

---

ALGAR JIMÉNEZ, Carmen, “La responsabilidad social corporativa”, *Fiscal&Laboral al día*.

*Informe agosto 2015*. Instituto para el Desarrollo Industrial y el Crecimiento Económico A. C.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, *Informe Objetivos Desarrollo Milenio en México*. ONU.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, *Objetivos de Desarrollo del Milenio. Informe de 2015*. Nueva York, ONU, 2015.

*Panorama de la Responsabilidad Social en México*. 1º Estudio 2013. ResponSable.

PÉREZ CHAVARRÍA, Mariela, “La Responsabilidad Social Corporativa en México. ¿Ser o parecer?” *Análisis de la comunicación en 25 empresas del país*.

*Responsabilidad social corporativa y su implicación en la gobernanza de la empresa*. Observatorio Responsabilidad Social Corporativa.