

## DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA

*Felipe Miguel Carrasco Fernández*<sup>107</sup>

**Sumario:** Introducción. 1.- Derechos Humanos. 2.- Derechos Humanos y Responsabilidad Social Empresarial. 3.- Derechos Humanos en el Ámbito Laboral. 4.- El Pacto Mundial. 5.- Libertad de Asociación y Derecho a la Negociación Colectiva. 6.- Eliminar el Trabajo Forzoso. 7.- Erradicar el Trabajo Infantil. 8.- Abolición de Discriminación. 8.1.- Discriminación. 8.2.- El Trabajo Femenino en la globalización. Conclusiones. Bibliografía.

**Palabras Clave:** Pacto Mundial, Derechos Humanos en el ámbito laboral, Empresa, OCDE, OIT.

### **Introducción.**

Las empresas tienden a establecer o aceptar los estándares laborales internacionales contemplados en los convenios internacionales de la OIT, por lo tanto, existen diversas directrices o iniciativas voluntarias a las cuales pueden apegarse el sector empresarial para contribuir al respeto de los derechos humanos en el ámbito laboral, en consecuencia el respeto de estos representa un avance en las responsabilidades sociales empresariales y en consecuencia contribuye a generar un clima laboral adecuado en la empresa, por tanto el pacto mundial de naciones unidas al adherirse las empresas voluntariamente a este se comprometen al respeto de los derechos humanos en el ámbito laboral de conformidad con los principios 3, 4, 5 y 6 de dicho pacto. En la actualidad el reto para el sector empresarial lo constituye no únicamente apegarse a la legislación nacional del país donde se ubique o en el que tenga sucursales sino en un respeto de los derechos humanos laborales de acuerdo a los convenios internacionales de la OIT por lo tanto se habla de un derecho supranacional

---

<sup>107</sup> Investigador de la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, México (UPAEP). Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel II CONACYT-México. Académico de Número de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y Previsión Social. Autor del libro “Relaciones laborales en la globalización”. Coautor de los libros: “Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la Globalización” y “Derechos Humanos frente a una Sociedad Globalizada” Editorial Porrúa.

o de globalización jurídica laboral en el ámbito de los derechos humanos para el sector empresarial.

## **1.- Derechos Humanos.**

Los derechos humanos son aquellos derechos fundamentales de la persona humana como lo expresa Chávez citado por Morera Guillen “considerada individual y colectivamente que le corresponden por su naturaleza y que deben ser reconocidos y respetados por toda autoridad y norma jurídica.”<sup>108</sup>

Tales derechos representan un conjunto de facultades o instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humanas, las cuales deben ser reconocidas positivamente en los ámbitos nacional e internacional.

En términos genéricos, para Chacón citado por Morera Guillen los derechos humanos constituyen:

Un conjunto de atributos, prerrogativas o facultades (reconocidos como tales en el marco de condiciones socio históricas concretas), atribuibles a todo ser humano, cuyo fin es garantizarle a este el respeto de su dignidad e integridad, así como el desarrollo de sus potencialidades, indistintamente de las condiciones regionales, culturales, étnicas, físicas, etéreas y económicas, políticas, sociales o de cualquier otra índole<sup>109</sup>

Algunos principios de los derechos humanos citados por Guzmán son los siguientes:

- a) Universales
- b) Integrales e indivisibles
- c) Intransferible e irrenunciable
- d) Generadores de derechos y deberes de conducta ante los demás
- e) Su protección es nacional e internacional.<sup>110</sup>

El hecho de que la conquista de los Derechos Humanos corresponda a distintas etapas históricas ha provocado que hoy en día en las Naciones Unidas se mencionen tres generaciones de Derechos Humanos:

- a) Derechos civiles y políticos, que representan el origen del sistema democrático para limitar el poder de los gobernantes y garantizar la participación política.

---

<sup>108</sup> Morera Guillen Nidia Esther. “Derechos Laborales en el Marco de la Globalización Económica”. Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales. Año L. Núm. 202. Enero-Abril 2008. UNAM; México. p. 1

<sup>109</sup> *Ibidem*. p. 2

<sup>110</sup> Guzmán Stein, L. “Derechos Humanos y Trabajo Social en un Contexto Neoliberal”. Universidad de Costa Rica. 1995. p. 7

- b) Derechos económicos, sociales y culturales, que buscan condiciones económicas justas para las sociedades.
- c) Derechos de solidaridad que se relacionan con el derecho a la paz, al desarrollo, a la integridad de la especie humana y la protección del medio ambiente.

Los derechos laborales son el conjunto de atribuciones que le asisten a todo ser humano para desarrollar actividades productivas en condiciones óptimas de bienestar, equidad e igualdad, de forma tal que pueda satisfacer sus necesidades básicas y ampliar sus oportunidades de crecimiento y superación.

Derechos tales como el derecho al trabajo, a un salario igual por trabajo igual, al descanso y al tiempo libre, a un nivel de vida que asegure la salud y el bienestar, a sindicalizarse, entre otros, forman parte de los derechos económicos, sociales y culturales. Son de carácter programático, en virtud de que entrañan una finalidad que requiere ser desarrollada, lo que implica que el Estado debe asumir un papel activo frente a ellos, y convertirse en su promotor, gestor y principal protector. Debido a esta característica, se presentan problemas para su vigencia y ejercicio, pues quedan sujetos a la capacidad económica y operativa del Estado, a pesar de su reconocimiento en instrumentos legales. Dicho reconocimiento constituye un resultado tensional de dos fuerzas históricamente encontradas: los esfuerzos de los trabajadores por alcanzar mejores condiciones de trabajo y bienestar, y los intereses de los contratantes y propietarios del capital por mantener el mayor nivel posible de productividad y manutención de la fuerza de trabajo, a lo cual también contribuye el ejercicio de los derechos laborales.

Estos derechos poseen una estrecha vinculación con el ejercicio de los demás derechos humanos en el sentido de que son constituyentes del núcleo irreductible de derechos económicos, sociales y culturales que incluyen el derecho a la alimentación, la salud, la vivienda y la educación y a los cuales Martínez “ha sugerido agregar el derecho al trabajo, por ser la fuente original de provisión de bienes y servicios para obtener acceso a los cuatro derechos indicados”.<sup>111</sup>

Por lo tanto, existe una vinculación entre los derechos laborales de las personas y el respeto a sus derechos humanos, los cuales en ocasiones son violados o bien las personas

---

<sup>111</sup> Martínez Salguero M.E. “derechos económicos sociales y culturales en las relaciones laborales. “OIT Análisis de situación en >América latina. Serie estudios Básicos de derechos humanos tomo IV.

sufren algún tipo de discriminación en el ámbito laboral constituyendo a la vez una violación a estos derechos.

## **2.- Derechos Humanos y Responsabilidad Social Empresarial**

Los derechos humanos en las empresas se encuentran ligados al concepto de responsabilidad social de éstas.

Ruggie comenta que:

Hasta hace muy poco, regía la percepción de que proteger los derechos humanos era un terreno que pertenecía exclusivamente a los Estados, y que las empresas debían limitarse únicamente a respetar las legislaciones nacionales de los países en que operaban. Sin embargo, ante la dramática expansión de las cadenas globales de suministro y el consecuente incremento del papel de las corporaciones transnacionales en la actividad económica mundial, la idea de crear mecanismos institucionales para hacer rendir cuentas a las empresas por sus impactos en los derechos humanos ha ido tomando cada vez más fuerza.<sup>112</sup>

Por lo tanto en la actualidad son muchas las empresas que reconocen que respetar los derechos humanos debe ser una parte esencial de su responsabilidad social, no solo porque es la manera correcta de proceder desde un punto de vista ético, sino porque proteger los derechos humanos revierte positivamente en los negocios y en la sociedad. Así para Ruggie “La empresa al proteger los derechos humanos mejora la reputación, la capacidad para atraer y retener buenos empleados, clientes y usuarios, la motivación y la productividad de los trabajadores, la percepción de los inversores sobre la empresa, las relaciones con los grupos de interés y la ventaja competitiva.”<sup>113</sup>

Aunque derechos humanos y responsabilidad social tienen motivaciones compatibles, según Isea Silva:

Ambos conceptos difieren en un aspecto fundamental: el enfoque. Si bien las empresas están llamadas a adoptar un enfoque integral de responsabilidad social, estas tienen cierta discrecionalidad para elegir en qué esferas hacer hincapié (por ejemplo, pueden optar por una política que beneficie la contratación de grupos vulnerables o por un programa de reducción de la contaminación). Pero en el caso de los derechos humanos, al tratarse de derechos y libertades fundamentales, basados en principios de universalidad, indivisibilidad, interdependencia e

---

<sup>112</sup> Ruggie citado por Isea Silva, Ricardo. “Las Empresas y los Derechos Humanos”. En Cuadernos de la Cátedra “La Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo. No. 12 Septiembre 2011. Universidad de Navarra. Visible en [http://www.iese.edu/es/files/cuaderno12\\_final\\_tcm5-71129.pdf](http://www.iese.edu/es/files/cuaderno12_final_tcm5-71129.pdf) p.

12

<sup>113</sup> Ídem.

inalienabilidad, no pueden estar sujetos a las decisiones de las empresas; estas no deberían, por ejemplo, acceder a respetar la jornada laboral de sus trabajadores y, al mismo tiempo, participar en un proyecto de inversión que desplace injustamente de sus tierras a familias campesinas.<sup>114</sup>

Al igual que en el caso de los Estados, que deben respetar, proteger y hacer cumplir los derechos humanos, existan o no marcos jurídicos apropiados para ello, las empresas deben respetar estos derechos siempre, indistintamente de cuáles sean sus intereses y el contexto operacional.

Ahora bien tiene importancia para las empresas el tema de los derechos humanos los cuales son derechos fundamentales que se encuentran contemplados en los ocho convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tal como se establece en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y que son:

#### Libertad de asociación y libertad sindical

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.

#### Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso

- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957

#### Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951.

#### Abolición efectiva del trabajo infantil

- Convenio sobre la edad mínima, 1973.
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.

En el ámbito internacional existen diversas iniciativas voluntarias en que las empresas buscan establecer marcos de conocimientos en materia de negocios y derechos humanos. Se trata de normas que, no siendo jurídicamente vinculantes, ofrecen directrices valiosas para avanzar en el respeto a los derechos y libertades básicas y en el desarrollo sostenible. Entre las más importantes, se encuentran las siguientes:

---

<sup>114</sup> Isea Silva, Ricardo. “Las Empresas y los Derechos Humanos”. En Cuadernos de la Cátedra “La Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo. No. 12 Septiembre 2011. Universidad de Navarra. Visible en [http://www.iese.edu/es/files/cuaderno12\\_final\\_tcm5-71129.pdf](http://www.iese.edu/es/files/cuaderno12_final_tcm5-71129.pdf) p. 13

**A).- Las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para las empresas multinacionales**, de 1976. En mayo del 2011 estas directrices fueron actualizadas y se incluyó un capítulo sobre los derechos humanos.

Las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales (Directrices) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) son recomendaciones que incluyen principios sobre responsabilidad social empresarial (RSE) que los gobiernos hacen a las empresas multinacionales. Estas Directrices contienen capítulos específicos sobre:

- Derechos Humanos
- Divulgación de Información
- Empleo y Relaciones Laborales
- Medio Ambiente
- Combate a la Corrupción, Soborno y otras formas de Extorsión
- Intereses de los Consumidores
- Ciencia y Tecnología
- Competencia
- Tributación Fiscal.

Por lo tanto, las directrices para la Secretaría de Economía de México “son el único instrumento multilateral que abarca un compendio de recomendaciones sobre RSE que los gobiernos adoptan para promover su observancia voluntaria entre las empresas multinacionales.”<sup>115</sup>

**B).- La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, de 1977. Acordada globalmente por empresas, trabajadores y Gobiernos, ofrece recomendaciones para las multinacionales en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo y de vida y relaciones laborales. En los párrafos 8 a 12 de la Declaración, se hace mención a la necesidad de respetar los derechos humanos.

---

<sup>115</sup> Secretaría de Economía. “Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales”. Visible en [http://www.economia.gob.mx/files/comunidad\\_negocios/ied/punto\\_nacional\\_contacto/lineas\\_directrices\\_oci\\_e\\_empresas\\_multinacionales.pdf](http://www.economia.gob.mx/files/comunidad_negocios/ied/punto_nacional_contacto/lineas_directrices_oci_e_empresas_multinacionales.pdf) p. 1

**C).- El Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact)**, del 2000. Se trata de ‘una iniciativa voluntaria, en la cual las empresas se comprometen a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anti-corrupción’. Cuenta con la participación de más de 5.000 empresas de alrededor de 130 países.

**D).- Los Estándares de desempeño de sostenibilidad social y ambiental de la Corporación Financiera Internacional (IFC)**, del 2006. Brindan a las empresas directrices sobre el desempeño social y medioambiental con el objeto de promover el desarrollo sostenible del sector privado en los países en desarrollo, ayudando a reducir la pobreza y a mejorar la vida de los pueblos. En mayo del 2011 se actualizó el documento y por primera vez se hizo referencia a los derechos humanos.

**E).- La Guía de Responsabilidad Social, ISO 26000, de la Organización Internacional de Estandarización (ISO)**, del 2010. Aporta un consenso universal acerca de los principios, materias fundamentales y asuntos de responsabilidad social que deberían ser tenidos en cuenta por las organizaciones. La guía dedica un capítulo al tema de los derechos humanos e introduce el concepto de diligencia debida como mecanismo eficaz para asegurar que la toma de decisiones y las actividades de las organizaciones se enmarquen dentro del respeto a estos derechos.

Además de esas normas, existen también iniciativas sectoriales conformadas por Gobiernos, empresas, ONG, sindicatos y representantes de industrias entre las que se incluyen: Global Reporting Initiative (1997), Iniciativa de Comercio Ético (1998), Asociación para el Trabajo Justo (1999), Principios voluntarios en seguridad y derechos humanos (2000), Proceso de Kimberly (2002), Principios de Ecuador (2002), Iniciativa Internacional del Cacao (2002), Iniciativa de transparencia en la industria extractiva (2003) y Código de conducta de la industria electrónica (2005).

La responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos se refiere a que 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.

Para Isea Silva la responsabilidad social de respetar los derechos humanos:

Se aplica a todas las empresas de todos los tamaños, sectores, contextos operacionales, propietarios y estructuras (si bien habrá diferencias naturales en los

medios y formas de asumir esta responsabilidad), indistintamente de la capacidad o voluntad de los Estados y otros actores para cumplir con sus propias obligaciones en relación con los derechos humanos.<sup>116</sup>

Los Principios Rectores 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.
- Unos mecanismos de compensación: reparar los daños –directos e indirectos– ocasionados en los derechos humanos.

Por lo tanto, la diligencia debida también implica actuar eficazmente para evitar cualquier acto u omisión que les haga ser ‘cómplices’ de abusos en los derechos humanos. Ello incluye evitar la complicidad directa (violación directa de los derechos humanos), beneficiosa (sacar ventaja de la violación de los derechos humanos por otros) o tácita (no denunciar violaciones de los derechos humanos de las que se tenga conocimiento). Los Principios Rectores recuerdan que, en un gran número de legislaciones nacionales, la complicidad es considerada un delito (aunque no siempre se utilice el lenguaje de los derechos humanos). En tal sentido, un proceso de diligencia debida puede minimizar los riesgos de sanción legal para las empresas.

### **3.- Derechos Humanos en el Ámbito Laboral.**

En junio de 2011, el profesor Ruggie presentó ante el Consejo de Derechos Humanos las recomendaciones bajo la forma de “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”. Ellos son el resultado final del proceso iniciado en 2005 y constituyen a la fecha la experiencia de investigación, sistematización y debate en derechos humanos y empresas más evolucionada a escala global.

---

<sup>116</sup> Isea Silva, Ricardo. Op. Cit. p. 18

Finalmente, el 16 de junio de 2011, el Consejo de Derechos Humanos hizo suyos los Principios Rectores y activó un grupo de trabajo sobre derechos humanos y empresas que deberían en los próximos tres años (2011-2014), entre otras cosas como lo expone Rulli.<sup>117</sup>

- Promover la divulgación y aplicación efectiva y global de los Principios Rectores;
- Identificar, intercambiar y promover las buenas prácticas y las lecciones que se vayan aprendiendo con la aplicación de los Principios Rectores, para lo cual deberá formular recomendaciones, recabar información de gobiernos, empresas, ONG, sociedad civil y titulares de derechos;
- Fomentar la utilización de los Principios Rectores, asesorando acerca de la elaboración de leyes y políticas nacionales relativas a las empresas y los derechos humanos;
- Establecer un diálogo sistemático y analizar posibles ámbitos de cooperación que incluyan a todos los interlocutores pertinentes.

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

- 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.
- 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.
- Es necesario mejorar el acceso de las víctimas a vías de reparación efectivas, tanto judiciales como extrajudiciales.

La elaboración y puesta en práctica de una política en materia de derechos humanos permite a la empresa obtener beneficios comparativos con sus competidores y forjar una

---

<sup>117</sup> Rulli, Mariana y Bautista Justo, Juan. “Guía de Derechos Humanos para Empresas. Proteger, respetar y remediar: Todos Ganamos”. Red Pacto Mundial. Visible en: [http://www.pactomundial.org.mx/home/wp-content/uploads/2011/03/Empresas\\_Derechos\\_Humanos\\_Ruggie-1.pdf](http://www.pactomundial.org.mx/home/wp-content/uploads/2011/03/Empresas_Derechos_Humanos_Ruggie-1.pdf) p. 35

sociedad y mercados sustentables (ventajas directas), así como neutralizar o mitigar riesgos diversos (ventajas indirectas) como lo manifiesta Rulli, entre las Ventajas directas encontramos “Desde la primera perspectiva, los derechos humanos no sólo involucran una responsabilidad, sino que constituyen también una gran oportunidad. La actuación en este campo genera ventajas tangibles, en la medida en que contribuye a:

- Consolidar la reputación de la empresa y la imagen de sus marcas y productos frente a un consumidor cada vez más informado sobre el desempeño local y global de las compañías. El liderazgo ético es un elemento clave para el éxito sustentable de cualquier empresa.
- Mejorar el escenario de reclutamiento y retención de personal. Una política firme de respeto a los derechos humanos incrementa la lealtad, orgullo y sentido de pertenencia hacia la firma. La imagen de la empresa en la comunidad constituye un valor decisivo para sus trabajadores que se proyecta hacia sus relaciones personales y sociales y que, por ello, no debe ser menospreciado.
- Promover una mayor productividad y motivación del personal en función de las variables de lealtad y pertenencia apuntadas antes. Un vínculo laboral o comercial construido sobre el respeto de valores fundamentales para las personas tiende a ser más duradero y sustentable.
- Perfeccionar la cadena de valor de la empresa. Encarar una adecuada política en derechos humanos supone poner en marcha un proceso de entrenamiento, supervisión y control de proveedores y contratistas que no sólo mejora su desempeño respecto del personal o la comunidad, sino también la eficiencia en sus procesos productivos.
- Asegurar un marco estable y previsible de funcionamiento. La afectación de derechos humanos conduce tarde o temprano a situaciones de conflicto social y político que comprometen el normal desarrollo de las actividades privadas.
- Asegurar y preservar la licencia social para operar. Por una parte, una conducta responsable puede permitir a la empresa continuar sus operaciones en áreas y países donde los derechos humanos sean una temática especialmente sensible, pues sus iniciativas pueden contribuir a abordar tensiones sociales o políticas. De la misma manera, contar con buenos antecedentes en este campo permitirá acceder a nuevos mercados, en especial aquellos altamente regulados o dependientes de autorizaciones estatales, como los que involucran bienes y servicios públicos. Ellos conjugan en ocasiones resistencias sociales a la participación privada y reclamos por necesidades básicas insatisfechas que esos antecedentes ayudarán a superar. Por último, los derechos humanos suman consumidores al mercado, al mejorar sus condiciones de vida.<sup>118</sup>

#### **4.- El Pacto Mundial**

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas, lanzado en julio de 2000, es una plataforma política y un marco práctico para las empresas comprometidas con la

---

<sup>118</sup> Ídem. p. 49

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

Por lo tanto, la Oficina de Pacto Mundial de las Naciones Unidas “insta a las empresas a que apoyen, apliquen y se comprometan en su ámbito de influencia con un conjunto de principios básicos en las esferas de los derechos humanos, los estándares laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción:”<sup>119</sup>

Los principios del pacto mundial son:

Principio 1 Principio 2	<b>Derechos humanos</b> Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente. Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos
Principio 3 Principio 4 Principio 5 Principio 6	<b>Estándares laborales</b> Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
Principio 7 Principio 8 Principio 9	<b>Medio ambiente</b> Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente
Principio 10	<b>Anticorrupción</b> Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno

En consecuencia el Pacto Mundial no es:

- Un instrumento regulatorio u obligatorio.
- Un mecanismo de evaluación de la conducta de las empresas.

<sup>119</sup> Oficina de Pacto Mundial de las Naciones Unidas. “El pacto Mundial de las Naciones Unidas” visible en [http://www.pactomundial.org.mx/home/?page\\_id=2](http://www.pactomundial.org.mx/home/?page_id=2) p. 1

- Un sustituto para estándares, códigos o legislaciones nacionales.

El Pacto Mundial es una red cuyo propósito es difundir una iniciativa que busca promover y fortalecer, entre un número cada vez mayor de empresas, una cultura de la responsabilidad social empresarial (RSE).

Las principales agencias de ONU que participan en la Red del Pacto son cinco: la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (OACNUDH), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) y la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI). Todas ellas coordinadas por la Oficina del Pacto Mundial.

Además de los órganos facilitadores, otros actores que están representados en la Red son:

- Empresas, con quienes se desea establecer una relación de trabajo.
- Organizaciones de la Sociedad Civil, en donde se representa una amplia comunidad interesada.
- Gobiernos, quienes trabajaron en la definición de los principios de la iniciativa.

Por lo tanto, como lo expone María Guadalupe Serna, “los principios 1 y 2 del Pacto Mundial tienen su origen en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por las Naciones Unidas, en 1948 en donde se reconoce la universalidad, indivisibilidad e inalienabilidad de los derechos de todas las personas como fundamento de la igualdad, la libertad, la justicia y la paz en el mundo. Siendo la Declaración un instrumento del derecho internacional que corresponde al ámbito de la responsabilidad de los Estados, no significa que el Pacto Mundial traslade esta responsabilidad a las empresas. El Pacto promueve la idea de que es mejor sumar el esfuerzo que las empresas pueden hacer y están haciendo en sus propios ámbitos de influencia para promover y proteger los principios que corresponden a los derechos humanos dentro de sus empresas y en su comunidad.”<sup>120</sup>

Principio 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos proclamados internacionalmente.

Principio 2. Deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de los Derechos Humanos.

---

<sup>120</sup> Serna, María Guadalupe. “Guía práctica del Pacto Mundial en México. Una forma práctica para poner en marcha los 1 principios en la gestión empresarial”. Visible en. [http://www.centroregionalmal.org/web-pacto/esp/sites/default/files/Guia\\_Practica\\_PMM.pdf](http://www.centroregionalmal.org/web-pacto/esp/sites/default/files/Guia_Practica_PMM.pdf) p. 6

Los principios 3, 4, 5 y 6 del Pacto Mundial son retomados de la *Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento*, adoptada en la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 1998, con la participación de gobiernos, empleadores y trabajadores, en concordancia con su estructura tripartita.

Esta *Declaración* representa un consenso universal sobre principios básicos y derechos laborales. Los miembros que participan tienen la obligación de respetar, promover y llevar adelante el cumplimiento de estos derechos.

Principio 3. Se pide a las empresas que apoyen la libertad de asociación y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4. Que promuevan la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.

Principio 5. Que promuevan la abolición del trabajo infantil.

Principio 6. Que promuevan la eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación.

## **5.- Libertad de Asociación y Derecho a la Negociación Colectiva**

Para la OIT y la Oficina para el Pacto Mundial de Naciones Unidas la libertad de asociación supone el respeto del derecho de todos los empleadores y de todos los trabajadores a crear libremente y voluntariamente grupos para promover y defender sus intereses profesionales, e incorporarse a los mismos.

Los trabajadores y los empleadores tienen derecho a crear y dirigir sus propias organizaciones e incorporarse a las mismas sin interferencia del Estado o cualquier otra entidad.

Los empleadores no deben interferir en la decisión de los trabajadores de asociarse, ni tratar de influir en su decisión de ningún modo, ni discriminar a los trabajadores que decidan asociarse, ni a sus representantes.

El derecho de los trabajadores a negociar libremente con los empleadores constituye un elemento esencial de la libertad de asociación. En consecuencia para la OIT “la negociación colectiva es un proceso voluntario a través del cual empleadores y trabajadores debaten y negocian sus relaciones; en particular, los términos de empleo y las condiciones

de trabajo. En ella intervienen los propios empleadores o sus organizaciones, y los sindicatos, o, a falta de estos, los representantes libremente designados por los trabajadores.

La negociación colectiva sólo puede funcionar efectivamente si todas las partes intervienen de forma voluntaria y de buena fe. Ello supone:

- Esforzarse por llegar a un acuerdo;
- Celebrar negociaciones genuinas y constructivas;
- Evitar demoras injustificadas;
- Respetar los acuerdos celebrados y aplicarlos de buena fe; y
- Dedicar suficiente tiempo para que las partes debatan y resuelvan conflictos colectivos.<sup>121</sup>

El propósito de la negociación de buena fe es lograr convenios colectivos aceptables para ambas partes. Cuando no hay acuerdo, se puede recurrir a procedimientos de resolución de conflictos, como la conciliación, la mediación y el arbitraje.

En consecuencia para la OIT La libertad de asociación :

Permite que los trabajadores y los empleadores aúnen sus esfuerzos para proteger mejor no sólo sus propios intereses económicos, sino también sus libertades civiles, como el derecho a la vida, a la seguridad, a la integridad, y a la libertad personal y colectiva. Como parte integral de la democracia, este principio es crucial para dar efectividad a los demás principios y derechos fundamentales en el trabajo.<sup>122</sup> }

La negociación colectiva es un foro constructivo para abordar las condiciones de trabajo y los términos de empleo; y la relación entre empleadores y trabajadores, o entre sus respectivas organizaciones. Suele ser más eficaz y flexible que la regulación por parte del Estado. Puede servir para atajar potenciales problemas; promover mecanismos pacíficos para resolverlos, y encontrar soluciones que tomen en consideración las prioridades y necesidades de empleadores y trabajadores. Una negociación colectiva cabal redundará en beneficio del empresario y de los trabajadores; y la paz y estabilidad que propugna promueven y benefician a la sociedad en general. La negociación colectiva puede ser una importante institución de gobernabilidad; es un medio para aumentar la aceptación de los gobernados, involucrándolos en las decisiones que les afectan directamente.

Algunos de los principios de esta libertad de asociación son:

---

<sup>121</sup> Organización Internacional del Trabajo. “Principios Laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas guías para empresas”. Visible en. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---multi/documents/publication/wcms\\_146492.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_146492.pdf) p. 15

<sup>122</sup> Ídem. p. 18

Respetar el derecho de todos los trabajadores a crear un sindicato o incorporarse a uno de su elección, sin temor a ser objeto de intimidaciones o represalias, de conformidad con la ley nacional.

- Con respeto a la organización sindical, afiliación e actividad, aplicar políticas y procedimientos no discriminatorios en áreas como solicitudes de empleo y decisiones sobre ascensos, despidos o traslados.
- Ofrecer a los representantes de los trabajadores facilidades adecuadas para realizar las tareas que conlleva su colaboración en la preparación de un convenio colectivo eficaz.
- Reconocer a las organizaciones representativas a los fines de la negociación colectiva.
- Permitir que los representantes sindicales tengan acceso a los verdaderos encargados de tomar las decisiones en materia de negociación colectiva.
- Facilitar la información necesaria para una negociación significativa.
- Ocuparse de la resolución de problemas u otras necesidades de interés para los trabajadores y el empresario; entre otras cosas, en cuanto a reestructuración y formación, procedimientos de despido, cuestiones de seguridad y salud, procedimientos para la resolución de reclamaciones y diferendos, y normas disciplinarias.

Entre las Recomendaciones para la promoción de los principios del Pacto Global en la empresa para respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva se sugieren los siguientes tal y como lo expone Rulli:

- Utilice siempre como primera referencia las leyes internas del país que garantizan esos derechos. Cuando ellas no existan o sean insuficientes, recurra a la normativa internacional, en especial de la OIT.
- Promueva el desarrollo de un ambiente pacífico y libre de presiones o amenazas para los trabajadores, y fomente las actividades de las organizaciones sindicales.
- Trabaje conjuntamente con las asociaciones gremiales para garantizar estos derechos.
- Informe y capacite a contratistas y proveedores en relación con sus deberes en esta materia.
- Establezca instancias independientes, confidenciales y eficaces de denuncia y reclamo para los trabajadores que no cuentan con representación gremial.
- Asegure a los representantes de los trabajadores condiciones y garantías para un correcto desempeño de su función, evitando interferencias indebidas.

- Procure, en materia de negociación colectiva, llegar a acuerdos sin demoras innecesarias y aplíquelos de buena fe.
- Jamás actúe sobre los empleados como represalia por ejercer sus derechos, apoyar reclamos, participar en actividades sindicales o informar sobre posibles violaciones legales.<sup>123</sup>

## **6.- Eliminar el Trabajo Forzoso**

Para la OIT “Trabajo forzoso u obligatorio es todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ha ofrecido voluntariamente. El pago de un salario u otra forma de compensación no indica necesariamente que el trabajo no sea forzoso u obligatorio. Por derecho, el trabajo debe otorgarse libremente, y el empleado debe tener la libertad de dejar su trabajo.

El trabajo forzoso es una violación fundamental de los derechos humanos. Plantea un desafío a prácticamente todos los países del mundo. La OIT calcula que en el mundo hay al menos 12,3 millones de personas sometidas al trabajo forzoso; el 80%, a manos de agentes privados. La mayoría de las víctimas percibe ganancias magras o no percibe ganancia alguna, y trabaja horarios prolongados en condiciones de salud y seguridad extremadamente malas. El trabajo forzoso es un problema de alcance mundial; también tiene lugar en países desarrollados, donde afecta principalmente a trabajadores migrantes que han sido objeto de la trata. Afecta a hombres y mujeres, pero también a niños, por lo menos el 40% de todas las víctimas.

La explotación laboral puede adoptar diversas formas pero el trabajo forzoso es algo muy peculiar. Ocurre cuando el trabajo o el servicio es exigido por el Estado o por personas que tienen la voluntad y el poder de amenazar a los trabajadores con severas privaciones como por ejemplo, privarles de alimentos, de la tierra o la remuneración, ejercer violencia física o abusos sexuales contra ellos, limitar sus movimientos o encerrarlos.<sup>124</sup>

Si bien las empresas que operan de manera lícita no suelen recurrir a este tipo de prácticas, una empresa puede verse involucrada en el trabajo forzoso, debido a su vinculación comercial con terceras partes, incluidos contratistas y proveedores. Así pues, todos los empresarios deben conocer las formas y causas del trabajo forzoso, y conocer en qué circunstancias puede ocurrir en los distintos sectores.

---

<sup>123</sup> Rulli, Mariana y Bautista Justo, Juan. Op. Cit. p. 35

<sup>124</sup> Organización Internacional del Trabajo. Op. Cit. p. 21

La esclavitud, el trabajo en régimen de servidumbre, o la servidumbre por deudas, y diferentes formas de coerción en el empleo implican la explotación mediante el trabajo forzoso por parte de agentes privados. Los empleadores deben saber que el trabajo forzoso puede guardar relación con diversas prácticas.

### Determinación del trabajo forzoso en la práctica

<b>Ausencia de consentimiento. (o falta de voluntad) para realizar el trabajo («comienzo» de la situación de trabajo forzoso)</b>	<b>Amenaza de pena. (Medios para mantener a alguien en una situación de trabajo forzoso). Presencia real o amenaza creíble de:</b>
Nacimiento en la esclavitud o en la servidumbre o ascendencia esclava o servil	Violencia física contra el trabajador, contra su familia o contra personas cercanas a él
Rapto o secuestro físico	Violencia sexual
Venta de una persona a otra	Encarcelación u otro confinamiento físico
Confinamiento físico en el lugar de trabajo en la cárcel o en detención privada	Penas financieras
Coacción psicológica, esto es, orden de trabajar acompañada de una amenaza creíble de pena en caso de incumplimiento	Denuncia ante las autoridades (policía, autoridades de inmigración, etc.) y deportación
Coacción psicológica, esto es, orden de trabajar acompañada de una amenaza creíble de pena en caso de incumplimiento	Exclusión de empleos futuros
Engaño o falsas promesas sobre el tipo y las condiciones del trabajo	Exclusión de la comunidad y de la vida social
Retención e impago de salarios	Supresión de derechos o privilegios
Retención de documentos de identidad u otros efectos personales de valor	Privación de alimento, cobijo u otras necesidades
	Cambio a condiciones laborales todavía peores
	Pérdida de condición social

Casi siempre, las causas del trabajo forzoso son la pobreza, la desigualdad y la discriminación. Sin embargo, en algunas partes del mundo, deriva de factores políticos. Es muy probable que el contacto con esta problemática sea indirecto, y que se produzca por relaciones comerciales y a través de proveedores y sus subcontratistas.

Entre las recomendaciones para ayudar a eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio encontramos las siguientes, según lo establece Rulli Mariana:

- Instaure mecanismos de debida diligencia en el control y supervisión de la cadena de suministro, en especial cuando ella se localiza en países de alto riesgo.
- Capacite a proveedores y contratistas, fijándoles reglas de conducta para conservar el vínculo con la empresa.
- Explícite los procedimientos que aquellos deben seguir a fin de asegurar la ausencia de condiciones de trabajo forzoso y asístalos para que puedan detectarlo en sus propios subcontratistas.
- Exija a proveedores y contratistas la supresión de empleo no registrado, tomando en consideración las implicaciones de esa política respecto de migrantes indocumentados.
- Controle la existencia de empleo no registrado mediante los mecanismos provistos por las leyes nacionales, por ejemplo, como requisito para el libramiento de pagos.
- Requiera a proveedores y contratistas información sobre condiciones contractuales, laborales, de alojamiento, alimentación, vestido, transporte y similares. Audite su veracidad por medio de entrevistas a trabajadores y directivos bajo las debidas garantías, inspecciones sorpresivas y control de documentación laboral.
- Verifique si los costos de suministro son compatibles con la ausencia de trabajo forzoso de acuerdo con las condiciones regulatorias del mercado de que se trate.
- Observar las disposiciones sobre trabajo forzoso contempladas en la legislación y la normativa nacional; y, cuando la legislación nacional resultase insuficiente, tomar en consideración las normas internacionales del trabajo.
- Por lo que respecta a las operaciones de la empresa y a su trato con otras, asegurarse de que todos los empleados tienen un contrato de trabajo en el que se establecen los términos y condiciones de servicio, la naturaleza voluntaria del empleo, la libertad de renunciar al puesto (incluidos los procedimientos pertinentes) y toda penalización asociada con la renuncia o el cese del trabajo.
- Instituir políticas y procedimientos que prohíban exigir a los trabajadores un depósito financiero a la empresa.
- Alentar a los gerentes a estudiar el recuadro 4 y adoptar las medidas correspondientes.
- Si se constata la existencia de trabajo forzoso en la esfera de influencia de la empresa, disponer el retiro de dichos trabajadores del lugar de trabajo y ofrecerles servicios adecuados. En la medida de lo posible, ayudar a que los trabajadores tengan acceso a alternativas viables.
- Actuar con el debido cuidado en el trato con otras empresas.<sup>125</sup>

## **7.- Erradicar el Trabajo Infantil**

El trabajo infantil como lo expone Nippierd.

Habitualmente se concentra en la economía informal, en las áreas rurales y en otros sectores que permanecen ocultos. Los niños afectados por el trabajo infantil, ya sea porque todavía no alcanzan la edad legal para trabajar o porque trabajan en

---

<sup>125</sup> Rulli, Mariana y Bautista Justo, Juan. Op. Cit. p. 49

condiciones peligrosas, ilegales o degradantes, no pueden desarrollarse plenamente. Los empleadores y las organizaciones de empleadores pueden desempeñar un papel importante en la lucha global contra el trabajo infantil. Los empleadores pueden adoptar medidas responsables para erradicar el trabajo infantil en el lugar de trabajo, pueden reducir el riesgo de situaciones peligrosas para los adolescentes y pueden evitar la contratación de niños.<sup>126</sup>

En el ámbito mundial, las organizaciones de empleadores han apoyado la adopción de los convenios de la OIT contra el trabajo infantil. En el ámbito nacional, las organizaciones de empleadores han participado de forma activa en diálogos tripartitos relativos a la ratificación de convenios, a la adopción de leyes nacionales contra el trabajo infantil y al respeto de las mismas. Los empleadores y las organizaciones de empleadores también participan, junto con la OIT y otras organizaciones interesadas, en diversos proyectos y programas que tienen como objetivo reducir el trabajo infantil.

El artículo 2 del Convenio de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (C182) define el término “niño” como toda persona menor de 18 años.

Según las estimaciones, existe una población activa de 318 millones de niños} en el mundo, de los cuales aproximadamente dos tercios (es decir, 218 millones) sufren lo que se denomina “trabajo infantil”. El resto realiza actividades consideradas como formas aceptables de trabajo. El trabajo infantil es aquel que perjudica el bienestar de un niño y compromete su educación, su desarrollo y su sustento futuro. El trabajo infantil es aquel que, dada su naturaleza o la forma en que se realiza, daña, abusa y explota a los niños y los priva de educación.

Además del término trabajo infantil como lo menciona Nippierd la OIT también utiliza las expresiones “niños trabajadores y niños económicamente activos, especialmente para fines estadísticos. Estos dos términos se refieren al trabajo realizado por un niño con una duración de más de una hora en un período de siete días. Dicho trabajo puede ser remunerado o gratuito, destinado o no al mercado, habitual o esporádico, legal o ilegal. En muchas ocasiones, este tipo de trabajo se encuentra amparado por la ley y, por consiguiente, no se considera como “trabajo infantil”. Así pues, cuando se leen estadísticas, es importante distinguir entre el “trabajo infantil” (que es ilegal) y las actividades definidas

---

<sup>126</sup> Nippierd, Anne-Brit y Gros-Louis Sandy. “Eliminación del Trabajo Infantil. Guías para los empleadores”. En Guía I. introducción al problema del Trabajo Infantil”. Visible en: [http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/projects/guia\\_empleadores\\_actemp.pdf](http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/projects/guia_empleadores_actemp.pdf) p. 1

por esos otros términos (que abarcan tanto el trabajo infantil como el trabajo que los niños hacen de forma legal). La OIT también utiliza esos dos términos porque es más fácil recopilar los datos basados en ellos que los datos exclusivamente asociados al trabajo infantil. Una parte de los datos comparativos entre países proporcionados por la OIT se basa en esta definición más amplia.

Numerosos países han establecido una edad mínima general de admisión al empleo. Esa edad mínima suele estar entre los 14 y los 16 años de edad.<sup>127</sup>

Muchos países también han definido el concepto de trabajo peligroso y han prohibido que los niños se dediquen a ese tipo de actividades, incluidos aquellos que han superado la edad mínima de admisión al empleo pero todavía no han cumplido los 18 años. Estas definiciones se han introducido en las legislaciones nacionales, por lo que las empresas que quieran actuar de forma legal deben respetarlas. Tales definiciones varían de un país a otro, aunque a menudo se inspiran en los dos convenios de la OIT sobre trabajo infantil: el Convenio sobre la edad mínima (C138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (C182), así como en la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas, o bien incluyen elementos de todos los anteriores. Los países que han ratificado tales instrumentos se han comprometido a cumplir sus disposiciones. Sin embargo, también pueden adoptar leyes que sean más protectoras que los convenios mencionados, o utilizar los mecanismos de flexibilidad contenidos en los convenios de acuerdo con sus circunstancias particulares.

El Convenio No. 138 sobre la edad mínima establece que la edad mínima de admisión al empleo no deberá ser inferior a la edad en la que cesa la obligación escolar y, en todo caso, a los 15 años (14 en los países en desarrollo. Sin embargo, la legislación nacional podrá permitir el empleo o el trabajo de personas de 13 a 15 años de edad (o de 12 a 14 años en los países en desarrollo) en trabajos ligeros. A estos efectos, el Convenio define el trabajo ligero como aquel que:

- No es susceptible de perjudicar la salud o el desarrollo del niño; y
- No es de tal naturaleza que pueda perjudicar la asistencia del niño a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben.

---

<sup>127</sup> Ídem. p. 6

Los países en desarrollo no siempre aprovechan los criterios más bajos de edad mínima que les permite el Convenio núm. 138. De hecho, Brasil, China y Kenya han establecido la edad mínima en 16 años de edad, mientras que Alemania, Japón y Suiza la han fijado en 15 años de edad. El Convenio núm. 138, aprobado por los delegados de la OIT en 1973, ha sido ratificado por el 80% de sus más de 175 Estados Miembros.

El Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (C182) aprobado en 1999 se aplica a todos los niños y adolescentes hasta la edad de 18 años. Tal y como indica su título, el Convenio se refiere a determinados tipos de trabajo que no deberían ser realizados por niños.

El artículo 3 establece que la expresión “peores formas de trabajo infantil” abarca:

- a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;
- b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
- c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes; y
- d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

Las empresas legalmente constituidas estarán liberadas de los tipos de “trabajo” que se mencionan en los subapartados a), b) y c). Estos tipos de trabajo en ocasiones se denominan “formas incuestionablemente peores de} trabajo infantil”. El subapartado d) del artículo 3 describe el concepto de “trabajo infantil peligroso”. Más del 90 por ciento de los Estados Miembros de la OIT han ratificado el Convenio núm. 182. Trabajo infantil peligroso.

De acuerdo con este Convenio el trabajo infantil peligroso puede definirse como aquel trabajo que se realiza en condiciones peligrosas o insalubres y que puede ocasionar la muerte o lesión (a menudo permanente) y/o la enfermedad (a menudo permanente) de un niño o adolescente como consecuencia de las deficientes medidas de seguridad y salud o de

las disposiciones laborales. El concepto de “trabajo infantil peligroso” también se menciona en el Convenio de la OIT sobre la edad mínima (C138).

El “peligro” y el “riesgo” son dos conceptos estrechamente interrelacionados. Un “peligro” es todo lo que entraña el potencial de un perjuicio o daño. Un “riesgo” es la probabilidad de que se materialice el daño potencial ocasionado por ese peligro. Por ejemplo, el peligro asociado con la maquinaria agrícola motorizada se refiere a la posibilidad de quedar atrapado o enredado en sus piezas móviles. Al determinar y localizar dónde se practican los tipos de trabajo a que se refiere el artículo 3, d) del Convenio núm. 182 debería tomarse en consideración, como lo expone Nippierd entre otras cosas:

- a) Los trabajos en que el niño queda expuesto a abusos de orden físico, psicológico o sexual;
- b) Los trabajos que se realizan bajo tierra, bajo el agua, en alturas peligrosas o en espacios cerrados;
- c) Los trabajos que se realizan con maquinaria, equipos y herramientas peligrosos, o que conllevan la manipulación o el transporte manual de cargas pesadas;
- d) Los trabajos realizados en un medio insalubre en el que los niños estén expuestos, por ejemplo, a sustancias, agentes o procesos peligrosos, o bien a temperaturas o niveles de ruido o de vibraciones que sean perjudiciales para la salud; y
- e) Los trabajos que implican condiciones especialmente difíciles, como los horarios prolongados o nocturnos, o los trabajos que retienen injustificadamente al niño en los locales del empleador.<sup>128</sup>

## **8.- Abolición de Discriminación**

### **8.1.- Discriminación.**

El Derecho es una ciencia en constante evolución y por tal motivo debe adaptarse a la realidad social mundial, la cual ha dejado a un lado el concepto tradicional del Derecho equiparable únicamente a la norma jurídica; en la actualidad debe atender a lo que algunos llaman las fronteras del derecho, caracterizadas por la interrelación de éste con diversas disciplinas del conocimiento permitiendo por ende la interdisciplinariedad del Derecho.

El Derecho ha abandonado los paradigmas de su concepción tradicional para interactuar con otros saberes, jugando un factor importante para la consolidación y respeto de los derechos humanos constitucionales; por tal motivo, juega un factor crucial para la

---

<sup>128</sup> *Ibíd.* p. 10

consolidación del reconocimiento de los derechos de las mujeres y promueve la aplicación de leyes desde una perspectiva de género.<sup>129</sup>

El vocablo discriminación para Juan Palomar, significa: “Distinguir, diferenciar, separar una cosa de otra. Dar a alguien trato de inferioridad”.<sup>130</sup>

Para Alonso Gómez-Robledo, significa: “Término que ha venido aplicándose para calificar aquel tratamiento diferencia por el cual se priva de ciertos derechos o prerrogativas a un determinado número de personas por motivos principalmente de raza, color u origen étnico.”<sup>131</sup>

Para el Convenio 111 de la OIT en relación a la discriminación en el empleo:

Discriminación, implica según el artículo 1º. Inciso a). Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. b).- Cualquier otra distinción exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.<sup>132</sup>

En relación a los elementos de la definición antes mencionada José Manuel Lastra, expresa que podemos encontrar tres elementos:

- 1.- Elementos de hecho, consistentes en la existencia de una distinción, exclusión o preferencia originada en un acto o en una omisión, lo cual origina la diferencia de trato,
- 2.- Un motivo determinante de la diferencia de trato y
- 3.- El resultado objetivo de la diferencia de trato. Esto es la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades y de trato, cuya promoción garantiza.<sup>133</sup>

Cisternas Reyes, construye una definición de la discriminación en base a los elementos de diversas convenciones internacionales y de la doctrina para quedar en los siguientes términos:

Toda distinción, exclusión o restricción por acción u omisión basada en las circunstancias particulares de una persona o del colectivo al cual pertenece que tenga el

---

<sup>129</sup> Carrasco Fernández, Felipe Miguel. “Género y Derecho”. Editorial Popocatépetl. México 2010. p. 5

<sup>130</sup> Paloma De Miguel, Juan. “Diccionario para Juristas”. Ediciones Mayo. México. 1981. p. 464

<sup>131</sup> Gómez-Robledo Verduzco, Alonso. En Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM-Porrúa, México. 1998 p. 1158

<sup>132</sup> Convenio #111 de la OIT relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación (1958). Visible en: [www.iidh.ed.cr/BibliotecaWeb/Varios/.../BD.../A.5.7.doc?url...](http://www.iidh.ed.cr/BibliotecaWeb/Varios/.../BD.../A.5.7.doc?url...)

<sup>133</sup> Lastra Lastra, José Manuel. “El Convenio Número 111 de la OIT y la Discriminación en el empleo”. Visible en: <http://www.bibliojuridica.org/libros/1/148/23.pdf> p. 397

efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.<sup>134</sup>

Patricia Kurczyn Villalobos, establece que por:

Discriminar, se entiende alterar o modificar la igualdad entre personas, sea por reducción, exclusión o restricción; la alteración en las condiciones de igualdad en el trabajo constituye discriminación laboral en cualquiera de sus modalidades: de oportunidades de trato, de prestaciones o en el pago y puede basarse en el sexo y en el género así como en la nacionalidad, ideología, política, creencia religiosa, origen racial, condición social o cualquier otro atributo que modifique el esquema de igualdad como ya se presenta en orden a factores genéticos.<sup>135</sup>

En la actualidad existen diversos ordenamientos jurídicos a nivel nacional que proclaman la igualdad y la no discriminación respecto de los derechos de las personas, así pues, la palabra discriminación se asocia principalmente al concepto de injusticia a la sociedad contemporánea, pero la realidad establece que no basta la ratificación de dichos convenios para la eliminación de la discriminación en el país que lo suscribe si no que es necesario atender a diversos factores que hagan factible la verdadera eliminación de esa discriminación, por lo tanto, lo ideal sería que independientemente de que la legislación nacional laboral y de diversa índole hagan suyos dichos convenios modificando la legislación del país, es necesario realizar más acciones y políticas de Estado para lograr una eficiente aplicación de dichos convenios a la realidad sociocultural.

Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la

---

<sup>134</sup> Cisternas Reyes, María Soledad. "Ordenamiento Jurídico Chileno frente al fenómeno Discriminatorio". Revista Chilena de Derecho / Pontificia Universidad Católica de Chile, Facultad de Derecho. (Santiago, Chile). Vol. 31, no. 3 (sept./dic. 2004). Visible en: <http://catalogo.bcn.cl/ipac20/ipac.jsp?session=110412270GD51.26958&profile=bcn&uri=full=3100001~!164757~!2&ri=1&aspect=subtab146&menu=search&source=~!horizon#focus> p. 3

<sup>135</sup> Kurczyn Villalobos, Patricia. "Acoso sexual y Discriminación". Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM, México, 2004 visible en: <http://www.justiciaygenero.org.mx/node/259> p. 34

productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

Artículo 56. Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

En este contexto el Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México expresa:

Es necesario entender dos conceptos diferentes, sexo y género; el sexo está determinado por las características biológicas y fisiológicas, divide a las personas en dos grupos, mujeres y hombres; el género, se refiere al conjunto de características sociales y culturales asignadas a las personas según función de su sexo, una vez identificado el sexo y asignado el género (masculino o femenino), la forma como nos relacionamos está determinada por normas de orden jurídico, social, religioso, tradiciones, convencionalismos, reglas, estereotipos y roles que cambian en cada cultura a partir de un momento histórico determinado.<sup>136</sup>

Fernando Atria, establece que: “el Principio de igualdad no es descriptivo de la realidad social sino una exigencia que nos señala cómo deben ser los seres humanos en una sociedad que se aprecie de justa”.<sup>137</sup>

Existe una igualdad ante la ley pero distinta en la práctica, Felipe Viveros, expresa: “La sola igualdad ante la ley no garantiza que ésta se verifique en la práctica, además la asimetría en el goce de derechos fundamentales formalmente iguales es el resultado precisamente de las desigualdades reales existentes en las sociedades.”<sup>138</sup>

Fríes Lorena, establece como desafíos de la sociedad para lograr el pleno reconocimiento de las mujeres como sujetos de derechos y para reconocer la diferencia sexual a partir de la cual se construyen las desigualdades de género que lo anterior debe

---

<sup>136</sup> Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México. “¿Qué es eso de Género?. Visible en: <http://www2.df.gob.mx/virtual/inmujeres/difusion/ponencias/140709.html> p. 5

<sup>137</sup> Atria, Fernando. “Los Peligros de la Constitución: La Idea de Igualdad en la Jurisprudencia Nacional”. Universidad Diego Portales. Serie No. 36, Santiago, 1997 P. 36

<sup>138</sup> Viveros, Felipe. “El Derecho a la Igualdad y a la no Discriminación en el Sistema Jurídico Chileno”, Editorial Tolerancia y no Discriminación. Santiago 2000. P. 35

realizarse a través de tener “como marco de referencia los estándares internacionales en esta materia vigentes en el país”.<sup>139</sup>

Por tal motivo, en relación al papel de la ciudadanía respecto de la discriminación y específicamente de la discriminación laboral, debemos tener en cuenta que ésta mostró durante el siglo XX las insuficiencias de una concepción clásica y como consecuencia tuvo que hacerse cargo de las relaciones de género en virtud de que las mujeres aumentaron su participación en el mercado laboral y cada vez gozan de mayores oportunidades de decidir sus proyectos o planes de vida.

Los procesos de globalización en la sociedad han traído como consecuencia una ciudadanía con características especiales como son el en ámbito político, ecológico, cultural, pero sobre todo activa; por tal motivo, el tema de la discriminación laboral es uno de los temas analizados por esta nueva ciudadanía, así como los derechos de las minorías. En tal sentido Abraham Magendzo, establece: “La formación ciudadana está inmersa en los problemas sociales y se vincula estrechamente con los problemas que aquejan a la sociedad nacional y global”.<sup>140</sup>

Como consecuencia uno de estos problemas sociales que encontramos en la sociedad nacional y global son los problemas de injusticia social, falta de igualdad de oportunidades y por su puesto el de discriminación.

En la declaración universal de los derechos humanos encontramos que este texto como lo manifiesta Briones Velaztegui: “Está atravesado por la conjunción que forman el principio de igualdad y el principio de no discriminación, sus enunciados permiten apreciar con facilidad la igualdad de todas las personas ante la ley, el derecho a igual protección contra toda discriminación y el derecho a igual salario por igual trabajo.”<sup>141</sup>

El proceso de globalización genera una serie de cambios que afectan obviamente las relaciones sociales y laborales y como consecuencia las relaciones de género, en tal sentido De Villota Paloma, plantea:

---

<sup>139</sup> Fries, Lorena. “Mujer Sujeto-Mujeres Sujetadas”. Chile, La Morada, 2004. P. 5 Visible En [http://www.nomasviolenciacontramujeres.cl/files/Mujeres\\_sujeto\\_mujeres\\_sujetadas.pdf](http://www.nomasviolenciacontramujeres.cl/files/Mujeres_sujeto_mujeres_sujetadas.pdf)

<sup>140</sup> Magendzo K., Abraham. “Nociones y Sentido de Formación Ciudadana en el Ámbito de la Educación Formal”. Visible en: [http://www.bcn.cl/carpeta\\_temas/temas\\_portada.2005-10-25.4785762907/documentos\\_pdf.2006-03-23.3983398057/archivos\\_pdf.2006-03-29.6660734547](http://www.bcn.cl/carpeta_temas/temas_portada.2005-10-25.4785762907/documentos_pdf.2006-03-23.3983398057/archivos_pdf.2006-03-29.6660734547)

<sup>141</sup> Briones Velaztegui, Marena. “El Principio de la no Discriminación a las Mujeres. De la Igualdad de Iure a la Igualdad de Facto”. Visible En [http://www.revistajuridicaonline.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=22&Itemid=27](http://www.revistajuridicaonline.com/index.php?option=com_content&task=view&id=22&Itemid=27)

El concepto de género se considera como una categoría de análisis y principio básico de la organización social que atraviesa los niveles de producción y reproducción material de cada sociedad en un momento histórico, siendo el orden del género circunstancial a las relaciones sociales, cualquier cambio que afecte a la sociedad afecta a las relaciones de género, desplazándose y tomando diferentes formas de acuerdo al momento histórico, a la necesidad de cambio, al fenómeno social o cultural que lo afecte.<sup>142</sup>

## **8.2.- El trabajo femenino en la globalización**

La globalización económica ha traído como consecuencia la participación más activa en el ámbito laboral por parte de las mujeres quienes para algunos han sido las más beneficiadas con esta los estudios demuestran que la mayor incorporación de ellas en el ámbito laboral no ha estado acompañada de la igualdad laboral o de la erradicación de discriminación laboral que las mujeres hoy en día reclaman.

Así pues, esta globalización ha generado diversos cambios como lo expresa Ortega, al manifestar:

Que ha dado paso a las grandes transformaciones en el campo del trabajo que han conducido a alterar las relaciones laborales dentro de las cuales se encuentran las relaciones de género que desde siempre han estado presentes pero que ahora toman otro curso dada la mayor incorporación de la mano de obra femenina antes considerada marginal dentro de este sector.<sup>143</sup>

Analizar el papel de la mujer en el trabajo, nos permite entender el proceso de evolución que se ha realizado a través de los siglos para lograr el reconocimiento de sus derechos e igualdad de oportunidades, en ocasiones derivado de factores socioeconómicos imperantes en una época determinada de la historia de la humanidad y así encontramos que en los tres siglos anteriores a la industrialización existe un porcentaje reducido de mujeres que se encontraban incorporadas a las tareas de producción; así respecto de los siglos XIX y XX, López Ayala, manifiesta:

El trabajo de la mujer en la época industrial adquiere características nuevas a medida que se desarrolla el proceso de industrialización. Por un parte, la utilización de maquinaria atenúa las diferencias de fuerza física entre hombres y mujeres; por otra, la proliferación de las maquinas irá destruyendo el hogar como espacio tradicional de producción. De esta forma

---

<sup>142</sup> De Villota, Paloma. “Globalización a Qué Precio. El Impacto de las Mujeres del Norte y del Sur”. Barcelona y Caria. 2001. p. 45

<sup>143</sup> Ortega, Magda. “Cambios de Genero y Discriminación Laboral en el Sector Financiero. Colombiano el Caso de Bancolombia”. Revista de Antropología Iberoamericana Agosto-Diciembre. Ano/ Volumen 1. No. 3. España. 2006. p. 528

el crecimiento de las ciudades y la expansión de los centros fabriles harán necesario que la mujer salga del hogar para incorporarse al mundo productivo.<sup>144</sup>

En el siglo XX, se emplea un número de mujeres cada vez superior en las actividades de comercio y en el servicio doméstico. Por lo general en la industria pocas mujeres trabajadoras, caracterizadas por la falta de cualificación profesional; por lo tanto, su empleo generalmente era en ocupaciones manuales o en aquellos sectores tradicionalmente considerados como femeninos.

La sociedad por medio de la institución familiar como lo expresa López Ayala, Obstaculizará una vez más la incorporación de la mujer al mundo laboral, las mujeres que tienen al casarse una ocupación de inferior consideración social que la ejercida por el marido que son la mayoría, tienden a abonador su empleo, así la participación de la mujer en el mundo del trabajo se convierte en algo transitorio, en general obtendrá su estatus social a través del matrimonio o de su familia de origen y no del trabajo.<sup>145</sup>

Por tal motivo, en la actualidad existe un conceso de la sociedad sobre la importancia del análisis de las políticas de empleo con la finalidad de que las personas no sean objeto de ningún tipo de discriminación.

Por lo tanto, existe una vinculación entre el orden económico y el orden de género en las relaciones laborales lo cual trae como consecuencia, como lo expresa Ortega Magda: “La reproducción de las asignaciones sociales que los objetos del trabajo hombres y mujeres experimentan en la sociedad.”<sup>146</sup>

Existe una vinculación entre las políticas laborales y las relaciones de género, los proceso de globalización han impactado profundamente las formas de trabajo y por lo tanto los cambios se notan en las tecnologías, en la administración de personal y en la competencia; por tal motivo, la fuerza laboral a través de su composición ha estado inmersa en la implicación de los cambios para redefinir las identidades de hombres y mujeres en el trabajo. En algunos sectores se dice que el género atraviesa las estructuras de sus organizaciones, sus prácticas y sus políticas pero a la vez, constituye una barrera para lograr los cambios y la equidad en el trabajo en virtud del sexo.

Así pues, en la realidad actual existe una gran oferta de trabajo a tiempo parcial o de trabajo informal en el que las mujeres que son madres contribuyen de alguna manera a

---

<sup>144</sup> López Ayala, Ángeles. “Mujer y Trabajo en la Mujer En España. Historia de una Marginación”. Visible en: <http://Www.Vallenajerilla.Com/Berseo/Gacteo/Mujerantelaley.Htm> 15 De Diciembre 2008, p. 27

<sup>145</sup> Idem p. 29

<sup>146</sup> Ortega Magda. Op. Cit. p. 530

perpetuar el rol doméstico como femenino y por lo tanto hay una marginación en algunos casos de las mujeres en los cargos o puestos de poder o directivos en virtud de que su rol en ocasiones requiere dedicación plena y por lo tanto las cargas laborales se lo impiden.

En la actualidad algunas empresas tratan de establecer una equidad en los puestos de trabajo y otras buscan la certificación de equidad de género en virtud del número de trabajadoras mujeres en diversos puestos de la empresa.

Existe una relación de posibles clases de discriminación laboral como son discriminación laboral por género, por edad, por vejez, por discapacidad, por VIH, por piercing y tatuaje, por analfabetismo tecnológico, por orientación sexual, por grupo étnico, por nacionalidad migratoria, por raza, por color de piel.

## **Conclusiones.**

1. Existen diversas normas internacionales vinculadas con el respeto de los derechos humanos en el ámbito laboral por parte de las empresas.
2. La normativa internacional sobre derechos humanos en el ámbito laboral y el respeto de éstos por el sector empresarial constituyen avances voluntarios de este sector.
3. Las empresas tienden a establecer o aceptar los estándares laborales internacionales contemplados en los convenios internacionales de la OIT
4. El Pacto Mundial de Naciones Unidas a través de los principios 1 a 6 contribuyen al respeto de los derechos humanos de los trabajadores por parte de las empresas.
5. El respeto de los derechos humanos por el sector empresarial contribuye a la responsabilidad social empresarial y a la debida diligencia que garantice un gobierno corporativo acorde a los estándares internacionales.

## **Bibliografía.**

- Atria, Fernando. “Los Peligros de la Constitución: La Idea de Igualdad en la Jurisprudencia Nacional”. Universidad Diego Portales. Serie No. 36, Santiago, 1997.
- Briones Velaztegui, Marena. “El Principio de la no Discriminación a las Mujeres. De la Igualdad de Iure a la Igualdad de Facto”. Visible En

[http://www.revistajuridicaonline.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=22&Itemid=27](http://www.revistajuridicaonline.com/index.php?option=com_content&task=view&id=22&Itemid=27)

- Carrasco Fernández, Felipe Miguel. “Género y Derecho”. Editorial Popocatépetl. México 2010.
- Cisternas Reyes, María Soledad. “Ordenamiento Jurídico Chileno frente al fenómeno Discriminatorio”. Revista Chilena de Derecho / Pontificia Universidad Católica de Chile, Facultad de Derecho. (Santiago, Chile). Vol. 31, no. 3 (sept./dic. 2004). Visible en: <http://catalogo.bcn.cl/ipac20/ipac.jsp?session=1I0412270GD51.26958&profile=bcn&uri=full=3100001~!164757~!2&ri=1&aspect=subtab146&menu=search&source=~!horizon#focus>
- Convenio #111 de la OIT relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación (1958). Visible en: [www.iidh.ed.cr/BibliotecaWeb/Varios/.../BD.../A.5.7.doc?url...](http://www.iidh.ed.cr/BibliotecaWeb/Varios/.../BD.../A.5.7.doc?url...)
- De Villota, Paloma. “Globalización a Qué Precio. El Impacto de las Mujeres del Norte y del Sur”. Barcelona y Caria. 2001.
- Frías, Lorena. “Mujer Sujeto-Mujeres Sujetadas”. Chile, La Morada, 2004. P. 5 Visible En [http://www.nomasviolenciacontramujeres.cl/files/Mujeres\\_sujeto\\_mujeres\\_sujetadas.pdf](http://www.nomasviolenciacontramujeres.cl/files/Mujeres_sujeto_mujeres_sujetadas.pdf)
- Gómez-Robledo Verduzco, Alonso. En Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM-Porrúa, México. 1998.
- Guzmán Stein, L. “Derechos Humanos y Trabajo Social en un Contexto Neoliberal”. Universidad de Costa Rica. 1995.
- Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México. “¿Qué es eso de Género?”. Visible en: <http://www2.df.gob.mx/virtual/inmujeres/difusion/ponencias/140709.html>
- Isea Silva, Ricardo. “Las Empresas y los Derechos Humanos”. En Cuadernos de la Cátedra “La Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo. No. 12 Septiembre 2011. Universidad de Navarra. Visible en [http://www.iese.edu/es/files/cuaderno12\\_final\\_tcm5-71129.pdf](http://www.iese.edu/es/files/cuaderno12_final_tcm5-71129.pdf)

- Kurczyn Villalobos, Patricia. "Acoso sexual y Discriminación". Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM, México, 2004 visible en: <http://www.justiciaygenero.org.mx/node/259>
- Lastra Lastra, José Manuel. "El Convenio Número 111 de la OIT y la Discriminación en el empleo". Visible en: <http://www.bibliojuridica.org/libros/1/148/23.pdf>
- López Ayala, Ángeles. "Mujer y Trabajo en la Mujer En España. Historia de una Marginación". Visible en: <http://Www.Vallenajerilla.Com/Berseo/Gacteo/Mujerantelaley.Htm> 15 De Diciembre 2008.
- Magendzo K., Abraham. "Nociones y Sentido de Formación Ciudadana en el Ámbito de la Educación Formal". Visible en: [http://www.bcn.cl/carpeta\\_temas/temas\\_portada.2005-10-25.4785762907/documentos\\_pdf.2006-03-23.3983398057/archivos\\_pdf.2006-03-29.6660734547](http://www.bcn.cl/carpeta_temas/temas_portada.2005-10-25.4785762907/documentos_pdf.2006-03-23.3983398057/archivos_pdf.2006-03-29.6660734547)
- Martínez Salguero M.E. "derechos económicos sociales y culturales en las relaciones laborales. "OIT Análisis de situación en >América latina. Serie estudios Básicos de derechos humanos tomo IV.
- Morera Guillen Nidia Esther. "Derechos Laborales en el Marco de la Globalización Económica". Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales. Año L. Núm. 202. Enero-Abril 2008. UNAM; México.
- Nippierd, Anne-Brit y Gros-Louis Sandy. "Eliminación del Trabajo Infantil. Guías para los empleadores". En Guía I. introducción al problema del Trabajo Infantil". Visible en: [http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/projects/guia\\_empleadores\\_actemp.pdf](http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/projects/guia_empleadores_actemp.pdf)
- Oficina de Pacto Mundial de las Naciones Unidas. "El pacto Mundial de las Naciones Unidas" visible en [http://www.pactomundial.org.mx/home/?page\\_id=2](http://www.pactomundial.org.mx/home/?page_id=2)
- Organización Internacional del Trabajo. "Principios Laborares del Paco Mundial de las Naciones Unidas guías para empresas". Visible en.

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---multi/documents/publication/wcms\\_146492.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_146492.pdf)

- Ortega, Magda. “Cambios de Genero y Discriminación Laboral en el Sector Financiero. Colombiano el Caso de Bancolombia”. Revista de Antropología Iberoamericana Agosto-Diciembre. Año/ Volumen 1. No. 3. España. 2006.
- Paloma De Miguel, Juan. “Diccionario para Juristas”. Ediciones Mayo. México. 1981.
- Rulli, Mariana y Bautista Justo, Juan. “Guía de Derechos Humanos para Empresas. Proteger, respetar y remediar: Todos Ganamos”. Red Pacto Mundial. Visible en: [http://www.pactomundial.org.mx/home/wp-content/uploads/2011/03/Empresas\\_Derechos\\_Humanos\\_Ruggie-1.pdf](http://www.pactomundial.org.mx/home/wp-content/uploads/2011/03/Empresas_Derechos_Humanos_Ruggie-1.pdf)
- Secretaría de Economía. “Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales”. Visible en [http://www.economia.gob.mx/files/comunidad\\_negocios/ied/punto\\_nacional\\_contacto/lineas\\_directrices\\_ocde\\_empresas\\_multinacionales.pdf](http://www.economia.gob.mx/files/comunidad_negocios/ied/punto_nacional_contacto/lineas_directrices_ocde_empresas_multinacionales.pdf)
- Serna, María Guadalupe. “Guía práctica del Pacto Mundial en México. Una forma práctica para poner en marcha los 1 principios en la gestión empresarial”. Visible en. [http://www.centroregionalmal.org/web-pacto/esp/sites/default/files/Guia\\_Practica\\_PMM.pdf](http://www.centroregionalmal.org/web-pacto/esp/sites/default/files/Guia_Practica_PMM.pdf)
- Viveros, Felipe. “El Derecho a la Igualdad y a la no Discriminación en el Sistema Jurídico Chileno”, Editorial Tolerancia y no Discriminación. Santiago 2000.