

Principios de derechos humanos para empresas



Amnistía Internacional

Enero de 1998

Índice AI: ACT 70/01/98/s

TRADUCCIÓN DE EDITORIAL AMNISTÍA INTERNACIONAL (EDAI), ESPAÑA

Principios de derechos humanos para empresas

Índice

INTRODUCCIÓN	1
Responsabilidad de la empresa sobre sus actividades	2
Políticas y prácticas en relación con el personal	2
Sistemas de seguridad	2
Responsabilidad de promover y de hacer respetar las normas internacionales de derechos humanos	3
Aplicación y vigilancia	4
Amnistía Internacional	4
LISTA PRELIMINAR	5
FUENTES CONTENIDAS EN LAS NORMAS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS	7
1. Política de empresa sobre derechos humanos	7
2. Seguridad	8
3. Compromiso con la comunidad	9
4. Derecho a no ser discriminado	9
5. Derecho a no ser sometido a esclavitud	9
6. Salud y Seguridad	10
7. Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva	10
8. Condiciones equitativas de trabajo	10

PALABRAS CLAVE: CONTACTOS CON EMPRESAS PRIVADAS¹/TRABAJO SECTORIAL/ACCIONES RECOMENDADAS/AGENCIAS DE LA ONU/DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS/MSP/

Amnistía Internacional

Principios de derechos humanos para empresas:

Introducción

Las empresas multinacionales tienen la responsabilidad de contribuir a la promoción y protección de los derechos humanos. En una economía mundial de ámbito cada vez más amplio, sus decisiones y operaciones repercuten directamente en las políticas gubernamentales y en el disfrute de los derechos humanos. La Declaración Universal de Derechos Humanos insta a que «tanto los individuos como las instituciones» colaboren en la tarea de garantizar la aplicación universal de los derechos humanos. Las empresas y las instituciones económicas son órganos de la sociedad y puesto que sus actividades caen bajo la mirada atenta del mundo entero, los clientes, los accionistas y las comunidades con las que interactúan exigen cada vez más el reconocimiento y la aplicación de los derechos humanos.

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

Amnistía Internacional cree que la comunidad empresarial tiene además la responsabilidad moral y legal más amplia de utilizar su influencia para promover el respeto a los derechos humanos. La reputación de una empresa multinacional se verá cada vez más afectada por la postura que adopte de palabra y obra ante las violaciones de derechos humanos y la defensa de tales derechos. Las violaciones de derechos humanos pueden generar inestabilidad social y un ambiente poco seguro para las inversiones, pero aun cuando no sea así, las empresas no deben ser testigos silenciosos. Las multinacionales tienen la obligación de utilizar su influencia para tratar de poner fin a los abusos contra los derechos humanos cometidos por los gobiernos o por grupos políticos armados en los países donde desarrollan sus actividades. Las grandes empresas procuran influir a menudo en la política tributaria y comercial de los gobiernos, así como en su legislación laboral y medioambiental. El hecho de que el poderoso mundo de los negocios guarde silencio ante la injusticia no es una muestra de neutralidad.

Las empresas pueden sostener que no son partidarias de tomar medidas en este terreno porque hacerlo sería entrometerse en la política nacional u ofender los valores de otras culturas. No obstante, la comunidad internacional ha decidido, por medio de diversos convenios y acuerdos, que la promoción y protección de los derechos humanos intrínsecos rebasan las fronteras nacionales y culturales. Por consiguiente, Amnistía Internacional ha elaborado un conjunto preliminar de principios de derechos humanos, basado en normas internacionales, para ayudar a las empresas a determinar su papel frente a situaciones de violaciones de derechos humanos o frente a la posibilidad de tales violaciones. Estos principios se resumen a continuación.

Responsabilidad de la empresa sobre sus actividades *Políticas y prácticas en relación con el personal*

Diversas organizaciones internacionales, en particular la Organización Internacional del Trabajo (OIT), han establecido normas relativas a los derechos de los trabajadores, que tratan de cuestiones como la salud y la seguridad, la libertad de sindicación y el derecho de la negociación colectiva, la no discriminación, las prácticas disciplinarias y la abolición del trabajo infantil y del trabajo forzado.

En cuestiones laborales complejas y delicadas como es la mano de obra infantil, a la empresa le sería útil consultar a especialistas competentes y a organizaciones no gubernamentales familiarizadas con la aplicación de convenios concretos de la OIT. Amnistía Internacional no se especializa en estos temas, pero sí promueve el respeto a las normas internacionales de derechos humanos que son el fundamento de estos derechos laborales.

Se considera que la actuación de los contratistas, los proveedores y los socios de una empresa, ya sean el gobierno, agencias gubernamentales u otros, refleja la actuación de la empresa. El público en general no hace distinción entre una y otra. Por tanto, en beneficio propio, la empresa debe fomentar sus normas entre los terceros que colaboran con ella o actúan en su nombre.

Sistemas de seguridad

La violencia y la inestabilidad imperantes en muchos países hoy día han llevado a las empresas a proteger a su personal y bienes con guardias armados y mediante acuerdos con las fuerzas de seguridad del Estado. Estas medidas a veces han contribuido directamente a violaciones de derechos humanos, como agresiones en las que se ha hecho uso excesivo de la fuerza contra manifestantes pacíficos. La reputación de la empresa puede estar en juego en tales situaciones.

Por lo tanto, las empresas deben garantizar que su personal y las fuerzas de seguridad que hayan contratado reciben la formación debida y se comprometen a respetar los principios y normas internacionales sobre el empleo de la fuerza, en particular el Código de Conducta de las Naciones Unidas (ONU) para Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley y los Principios Básicos de las Naciones Unidas sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego por los Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley. Estas normas imponen fuertes restricciones sobre el empleo de la fuerza y de las armas de fuego, y exigen que se lleve a cabo un proceso de información y de revisión si en algún momento es necesario el empleo de la fuerza aunque sea en grado mínimo.

Las empresas deben instituir sus propias salvaguardias de acuerdo con estas normas internacionales en caso de que necesiten hacer intervenir o contratar a las fuerzas de seguridad del Estado o crear su propio cuerpo de seguridad para proteger al personal y los bienes. Estas salvaguardias deben incluir garantías para evitar el empleo excesivo de la fuerza, así como la tortura o el trato cruel, inhumano o degradante. Las empresas deben hacer públicas las condiciones de estos contratos y tomar medidas firmes para garantizar que la formación o el material que proporcionan al personal de seguridad público o privado no se utiliza para violar derechos humanos. Las normas de la empresa deben estipular quiénes pueden llevar armas, qué material puede proporcionar la empresa al personal de seguridad y cuál es el alcance y la naturaleza del control y la influencia ejercidos por la empresa sobre el personal de seguridad. Todo el personal de seguridad de la empresa debe recibir formación sobre cómo respetar los derechos de la comunidad local. No se debe facilitar a las fuerzas de seguridad información que pueda convertir a determinados individuos en objetivo de ejecuciones extrajudiciales, «desapariciones», torturas o detenciones arbitrarias.

Asimismo, al seleccionar al personal de seguridad, las empresas deben estudiar los antecedentes de los candidatos para ver si han participado anteriormente en violaciones de derechos humanos y no contratar a

ninguna persona responsable de violaciones graves de derechos humanos tales como ejecuciones extrajudiciales, homicidios indiscriminados, «desapariciones», torturas o tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes y detenciones arbitrarias de oponentes políticos. Se debe proceder al despido de cualquier miembro del personal de seguridad si, al someterle a un juicio con las debidas garantías se descubre que ha cometido tales violaciones de derechos humanos.

Responsabilidad de promover y de hacer respetar las normas internacionales de derechos humanos

Las empresas deben ayudar a crear un entorno en el que se comprendan y se respeten los derechos humanos. Hay empresas que desarrollan su actividad en países con un alto índice de violaciones de derechos humanos o donde la legislación, las prácticas gubernamentales u otras fuerzas hacen necesario abordar abusos específicos y concebir maneras innovadoras de fomentar el respeto de los derechos humanos. Por ejemplo, si se detiene arbitrariamente a un empleado o a un subcontratista de la empresa, se debe protestar enérgicamente ante las más altas instancias del gobierno y hacer lo posible por obtener la libertad del detenido.

Los derechos humanos tienen por objeto proteger la dignidad inherente a la persona humana, sin tener en cuenta su cultura u origen, y por su naturaleza misma son universales. No se pueden considerar una intrusión en la soberanía nacional. Si no se respetan los derechos humanos, se socava el Estado de Derecho.

Los derechos intrínsecos proclamados en la Declaración Universal de Derechos Humanos se han ido ampliando durante más de tres décadas en el derecho y las normas internacionales, incluidos los tratados y otros instrumentos regionales. Estos derechos abarcan actividades civiles, políticas, económicas, culturales y sociales y se consideran no sólo universales, sino también indivisibles e interdependientes. Las multinacionales deben adherirse a estas normas internacionales aun cuando no estén especificadas en las legislaciones nacionales. Las empresas deben reconocer que todos los Estados tienen la obligación de hacer respetar ciertos tratados que crean un marco mundial de protección jurídica (en el apéndice se incluye una lista de tratados importantes).

Aunque los planteamientos difieran según las situaciones, es imprescindible que existan muestras claras de preocupación por los derechos humanos y que las empresas estén dispuestas a entablar conversaciones con las autoridades y con sus socios.

Las empresas multinacionales pueden mejorar su capacidad de promover los derechos humanos mediante:

- ! la elaboración de una política de empresa explícita sobre los derechos humanos
- ! la formación efectiva de los directivos y el personal sobre las normas internacionales de derechos humanos, preferiblemente con la colaboración y ayuda de organizaciones no gubernamentales competentes
- ! el asesoramiento de organizaciones no gubernamentales, incluida Amnistía Internacional, sobre la extensión y el carácter de los abusos contra los derechos humanos en distintos países
- ! la creación de un marco claro para evaluar los posibles efectos sobre los derechos humanos de todas las actividades desarrolladas por la empresa y los subcontratistas.

Aplicación y vigilancia

El principal responsable de mantener bajo observación las políticas y prácticas de la empresa es ella misma. Sin embargo, los sistemas para vigilar el cumplimiento de los códigos voluntarios de conducta empresarial

deben ser verosímiles y los informes generados deben poder comprobarse de manera independiente. Existe una analogía entre las auditorías contables y de calidad y la necesidad de auditorías sociales. Las empresas tienen sus propios sistemas internos de control contable y de calidad, que auditores independientes externos verifican periódicamente para garantizar su integridad. Del mismo modo, si bien las empresas deben contar con procedimientos internos de auditoría social por los que puedan determinar el grado de cumplimiento del código de conducta de la organización, deben además verificar de forma independiente y periódica estos procedimientos y los informes que generan. Otros interesados, como las asociaciones independientes de trabajadores y los sindicatos, las organizaciones no gubernamentales o los miembros de la comunidad local en la que la empresa desarrolla su actividad, también pueden colaborar para dar mayor transparencia y credibilidad a los procedimientos.

En los pocos países donde se niega la entrada a grupos independientes de derechos humanos o humanitarios y, por tanto, es imposible llevar a cabo una vigilancia legítima externa, la opinión pública puede sospechar que existen prácticas abusivas. Por consiguiente, en beneficio propio, la empresa debe animar a los gobiernos de tales países a que autoricen la entrada a organismos intergubernamentales, organizaciones humanitarias internacionales y organizaciones internacionales de derechos humanos como Amnistía Internacional.

Amnistía Internacional

Amnistía Internacional es un movimiento mundial que trabaja para promover todos los derechos humanos consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en otras normas internacionales. En particular, Amnistía Internacional hace campaña para liberar a todos los presos de conciencia; garantizar que los presos políticos son sometidos con prontitud a un juicio justo; abolir la pena de muerte, la tortura y otros tratos crueles infligidos a presos; poner fin a los homicidios políticos y a las «desapariciones», y oponerse a los abusos contra los derechos humanos cometidos por grupos de oposición.

Amnistía Internacional no está a favor ni en contra de medidas punitivas como las sanciones económicas o de otra índole, la no inversión o los boicots, pero en casos específicos puede oponerse a las transferencias militares, de seguridad o policiales que contribuyan a que se cometan graves abusos contra los derechos humanos. Estas transferencias pueden ser de material, de tecnología, de entrenamiento o de personal, y la oposición se aplica también al apoyo económico y logístico necesario para realizarlas. Amnistía Internacional es imparcial e independiente de todo gobierno, convicción política y creencia religiosa. No está a favor ni en contra de ningún gobierno o sistema político, ni tampoco de las opiniones de las víctimas cuyos derechos trata de proteger.

Amnistía Internacional

Principios de derechos humanos para empresas:

lista preliminar¹

En el apéndice adjunto, titulado *Principios de derechos humanos para empresas: fuentes contenidas en las normas internacionales de derechos humanos*, se incluye información general sobre las normas internacionales de derechos humanos en las que se basa esta lista preliminar.

1. **Política de empresa sobre derechos humanos.** Toda empresa debe adoptar una política de empresa explícita sobre derechos humanos que incluya apoyo público a la Declaración Universal de Derechos Humanos. Las empresas deben establecer procedimientos para garantizar que se examinan los posibles efectos de todas sus actividades sobre los derechos humanos. Asimismo, deben garantizar que su personal no se verá implicado jamás en abusos contra los derechos humanos. La política de la empresa debe permitir los contactos con las autoridades locales, provinciales y nacionales para tratar casos concretos de violaciones de derechos humanos y la necesidad de crear salvaguardias para proteger los derechos humanos. Debe también facilitar la creación de programas educativos y de formación en derechos humanos para todos los empleados de la empresa y fomentar la acción colectiva en asociaciones empresariales para promover el respeto a las normas internacionales de derechos humanos.
2. **Seguridad.** Toda empresa debe garantizar que los sistemas de seguridad que adopta protegen los derechos humanos y están de acuerdo con las normas internacionales para la aplicación de la ley. Las empresas deben formar adecuadamente a todo el personal de seguridad que empleen o contraten. Los procedimientos deben ser consecuentes con los Principios Básicos de las Naciones Unidas (ONU) sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego por los Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley y con el Código de Conducta de las Naciones Unidas para Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley. Deben incluir medidas para impedir el empleo excesivo de la fuerza, así como la tortura o el trato cruel, inhumano o degradante. Las empresas deben establecer normas claras para solicitar la intervención de las fuerzas de seguridad del Estado o contratarlas y para prohibir la contratación de personal de seguridad que haya sido responsable de graves violaciones de derechos humanos. Cualquier queja sobre los procedimientos o el personal de seguridad se debe investigar de inmediato y de forma independiente. Las empresas que suministran material o servicios militares, de seguridad o policiales deben tomar medidas rigurosas para evitar que el material o los servicios se empleen para cometer violaciones de derechos humanos.
3. **Compromiso con la comunidad.** Toda empresa debe adoptar medidas razonables para garantizar que sus actividades no tienen consecuencias negativas sobre el disfrute de los derechos humanos de la comunidad donde las desarrolla. Debe estar dispuesta a reunirse con los dirigentes locales y las organizaciones de voluntarios para tratar el papel desempeñado por la empresa en la comunidad en general. La empresa debe brindar su apoyo a actividades y organizaciones promotoras de derechos

¹ Esta lista preliminar es un documento de trabajo que se revisará y actualizará a medida que se vaya debatiendo y aplicando. Amnistía Internacional espera recibir comentarios de empresas, sindicatos, organizaciones no gubernamentales, etc. sobre todos estos principios.

humanos, por ejemplo colaborando en programas de educación, formación o civismo que contengan cuestiones sobre derechos humanos y con organizaciones defensoras de los derechos humanos.

4. **Derecho a no ser discriminado.** Toda empresa debe garantizar que su política y procedimientos impiden la discriminación por motivos de origen étnico, sexo, color, idioma, origen nacional o social, posición económica, religión, ideas políticas u otras convicciones profundas, nacimiento o cualquier otra condición. Además no debe hacer distinción alguna en la selección, ascenso, remuneración y condiciones laborales del personal, ni tampoco en el servicio al cliente ni en las prácticas de los contratistas, proveedores y socios. Debe establecer medidas para hacer frente al acoso sexual o racial, y prohibir la intolerancia nacional, racial o religiosa.
5. **Derecho a no ser sometido a esclavitud.** Toda empresa debe garantizar que su política y procedimientos prohíben el uso de esclavos, el trabajo forzado y el empleo de trabajadores cautivos menores de edad o de reclusos forzados. Además debe garantizar que los proveedores, socios o contratistas no emplean esta clase de mano de obra.
6. **Salud y seguridad.** Toda empresa debe garantizar que su política y procedimientos proporcionan condiciones laborales y productos sanos y seguros. La empresa no debe utilizar ni apoyar medidas como castigos corporales, coacción mental o física o insultos.
7. **Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva.** Toda empresa debe garantizar que los empleados pueden ejercer su derecho a la libertad de expresión, reunión pacífica y asociación, así como a un medio favorable para la negociación colectiva sin discriminación, incluido el derecho a fundar sindicatos y a declararse en huelga. La empresa tiene la obligación de garantizar estos derechos a sus empleados aunque no estén protegidos por la legislación nacional de un país concreto. Las empresas deben tomar medidas para garantizar que los proveedores, socios o contratistas no violan estos derechos.
8. **Condiciones de trabajo equitativas.** Toda empresa debe garantizar condiciones de trabajo equitativas y favorables, una seguridad razonable de empleo y una remuneración y beneficios equitativos y satisfactorios. Debe proporcionar un nivel de vida adecuado para los empleados y sus familias. Las empresas deben tomar medidas para garantizar que los proveedores, socios o contratistas no violan estos derechos.
9. **Vigilancia del cumplimiento de las normas de derechos humanos.** Toda empresa debe establecer mecanismos para garantizar de manera efectiva que todas sus actividades cumplen los códigos de conducta y las normas internacionales de derechos humanos. Estos mecanismos deben ser verosímiles y todos los informes se deben comprobar periódicamente de forma independiente del mismo modo que se revisan las cuentas o se controla la calidad de los productos y servicios. A otros interesados, como los miembros de la comunidad local en la que la empresa desarrolla su actividad y las organizaciones de voluntarios se les debe brindar la oportunidad de colaborar en estas tareas para garantizar su transparencia y credibilidad.

Amnistía Internacional

Principios de derechos humanos para empresas:

fuentes contenidas en las normas internacionales de derechos humanos

Amnistía Internacional ha elaborado una lista preliminar de principios de derechos humanos para ayudar a las empresas multinacionales. A continuación se citan las normas internacionales de derechos humanos en las que tales principios están basados. Proceden de: la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los Principios Básicos de las Naciones Unidas sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego por los Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley, el Código de Conducta de las Naciones Unidas para Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley y la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT.

Existen otras normas internacionales de derechos humanos que también son imprescindibles para fomentar el respeto de las empresas a los derechos humanos. Entre los tratados que deberían promoverse están el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención sobre los Derechos del Niño; la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, y la Convención Internacional sobre la Protección de Todos los Derechos de los Trabajadores Migratorios y de sus Familias.

También son pertinentes las Directrices de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) para las empresas multinacionales, así como los Principios reguladores de las transferencias de armas convencionales de la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE), aunque estas normas no forman parte del derecho internacional.

1. Política de empresa sobre derechos humanos

Declaración Universal de Derechos Humanos, preámbulo: La Declaración Universal de Derechos Humanos ha sido proclamada como «ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción».

En las **Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales** se expone que todos los Estados tienen derecho a establecer condiciones de actuación para las empresas multinacionales bajo su jurisdicción nacional, dentro de lo que marcan el derecho internacional y los tratados internacionales que hayan firmado.

2. Seguridad

Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 3: «Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona».

Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 5: «Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes».

Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 9: «Nadie podrá ser arbitrariamente detenido, preso ni desterrado».

Código de Conducta de la ONU para Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley. Se estipula en él: «...(2) En el desempeño de sus tareas, los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley respetarán y protegerán la dignidad humana y mantendrán y defenderán los derechos humanos de todas las personas... (3) Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley podrán usar la fuerza sólo cuando sea estrictamente necesario y en la medida que lo requiera el desempeño de sus tareas... (4) Las cuestiones de carácter confidencial de que tengan conocimiento los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley se mantendrán en secreto, a menos que el cumplimiento del deber o las necesidades de la justicia exijan estrictamente lo contrario... (5) Ningún funcionario encargado de hacer cumplir la ley podrá infligir, instigar o tolerar ningún acto de tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes, ni invocar la orden de un superior o circunstancias especiales, como estado de guerra o amenaza de guerra, amenaza a la seguridad nacional, inestabilidad política interna, o cualquier otra emergencia pública, como justificación de la tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes».

Principios Básicos de la ONU sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego por los Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley. Se amplía en ellos el punto 3 del Código de la ONU y se estipula además: «...4. Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, en el desempeño de sus funciones, utilizarán en la medida de lo posible medios no violentos antes de recurrir al empleo de la fuerza y de armas de fuego. Podrán utilizar la fuerza y armas de fuego solamente cuando otros medios resulten ineficaces... 9. Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley no emplearán armas de fuego contra las personas salvo en defensa propia o de otras personas, en caso de peligro inminente de muerte o lesiones graves, o con el propósito de evitar la comisión de un delito particularmente grave que entrañe una seria amenaza para la vida, o con el objeto de detener a una persona que represente ese peligro y oponga resistencia a su autoridad, o para impedir su fuga, y sólo en caso de que resulten insuficientes medidas menos extremas para lograr dichos objetivos. En cualquier caso, sólo se podrá hacer uso intencional de armas letales cuando sea estrictamente inevitable para proteger una vida. 10. En las circunstancias previstas en el principio 9, los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley se identificarán como tales y darán una clara advertencia de su intención de emplear armas de fuego, con tiempo suficiente para que se tome en cuenta, salvo que al dar esa advertencia se pusiera indebidamente en peligro a los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, se creara un riesgo de muerte o daños graves a otras personas...». En los Principios se exponen criterios para normas reguladoras del empleo de armas de fuego, la dispersión de reuniones ilegales, el trato dispensado a las personas detenidas y la formación en el uso de la fuerza de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley.

Principios reguladores de las transferencias de armas convencionales de la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE). Se estipula en ellos que los Estados participantes evitarán la realización de transferencias que podrían ser utilizadas para violar o restringir los derechos humanos y las libertades fundamentales.

3. Compromiso con la comunidad

Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 26: «(2) La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos; y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz».

Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 21: «(1) Toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, directamente o por medio de representantes libremente escogidos. (2) Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país. (3) La voluntad del pueblo es la base de la autoridad del poder público; esta voluntad se expresará mediante elecciones auténticas que habrán de celebrarse periódicamente, por sufragio universal e igual y por voto secreto u otro procedimiento equivalente que garantice la libertad del voto».

Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT. En la introducción dice: «Las empresas multinacionales [...] pueden aportar también una contribución muy importante a la promoción del bienestar económico y social. [...] Por otra parte [...] pueden dar lugar a una concentración abusiva de poder económico y a conflictos con los objetivos de la política nacional y los intereses de los trabajadores».

4. Derecho a no ser discriminado

Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 2 : «1. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

2. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía».

El Convenio 100 de la OIT: Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

El Convenio 111 de la OIT: Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

El Convenio 156 de la OIT: Convenio relativo a los trabajadores con responsabilidades familiares.

5. Derecho a no ser sometido a esclavitud

Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 4: «Nadie será sometido a esclavitud ni a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas».

El Convenio 29 de la OIT: Convenio relativo al trabajo forzoso u obligatorio.

El Convenio 105 de la OIT: Convenio relativo a la abolición del trabajo forzoso.

El Convenio 138 de la OIT: Convenio relativo a la edad mínima.

6. Salud y Seguridad

Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 3: «Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona»

Hay numerosos Convenios de la OIT que se ocupan de esta cuestión.

El Convenio 155 de la OIT, Convenio relativo a la seguridad y la salud de los trabajadores, contiene disposiciones generales, y hay otros que tratan de la protección en áreas concretas de trabajo.

7. Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva

Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 20: «(1) Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas. (2) Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación».

Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 23: «(4) Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses».

El Convenio 87 de la OIT: Convenio relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

El Convenio 98 de la OIT: Convenio relativo al derecho de sindicación y de negociación colectiva.

El Convenio 135 de la OIT: Convenio relativo a los representantes de los trabajadores.

8. Condiciones equitativas de trabajo

Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 23: «(1) Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

(2) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

(3) Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social».

Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 24: «Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas».

Hay numerosos Convenios de la OIT relativos a esta cuestión, entre ellos:

Los Convenios 95 y 131, relativos a los salarios

Los Convenios 14 y 106, relativos al descanso semanal

El Convenio 132, relativo a las vacaciones pagadas

Amnistía Internacional
Secretariado Internacional
1 Easton Street
Londres WC1X 8DJ
Reino Unido

SEPAREN ESTA HOJA DEL DOCUMENTO PRINCIPAL ANTES DE COPIARLO O DISTRIBUIRLO PARA USO EXTERNO

ACCIONES RECOMENDADAS

El documento adjunto es el resultado del debate mantenido en el SI y con la Red Internacional sobre Contactos con Empresas Privadas. Es un documento de trabajo, que se ampliará más adelante para incorporar los comentarios de las Secciones y las respuestas de otras organizaciones, como sindicatos y empresas.

Se ha elaborado para que las Secciones lo utilicen en sus contactos como base sobre la que examinar los componentes de las declaraciones de principios o los códigos de conducta de las empresas.

El documento tiene tres partes. El texto principal es la lista de principios, que tiene por objeto servir de documento de consulta de fácil manejo. Las otras dos partes son de información general. La primera es una introducción a las cuestiones abordadas en la lista, y la última, una exposición de las fuentes de la lista de principios contenidas en las normas internacionales.

Asegúrense de que el documento se archiva debidamente para futuras consultas y de que reciben copias de él todas las personas pertinentes de su Sección, entre ellas los encargados de prensa y los encargados de la recaudación de fondos, así como los Grupos de coordinación y las Redes de Acción Regional que trabajen sobre países acerca de los cuales la Sección esté haciendo contactos con empresas.

Pierre Sané presentará el documento en el reunión anual del Foro Económico Mundial, que se celebrará en Davos, Suiza, del 30 de enero al 3 de febrero de 1998. Coincidiendo con la presentación, en el servicio de noticias se enviará a las Secciones un conjunto de «preguntas y respuestas» sobre el documento.

Para cualquier pregunta o comentario sobre el documento, diríjense a Brian Wood y Hillary Payne, del Equipo de Trabajo Temático y Sectorial del SI.

DISTRIBUCIÓN POR EL SI

El SI ha enviado directamente este documento a los coordinadores de campaña, a la Red Internacional sobre Contactos con Empresas Privadas y a los coordinadores de transferencias MSP. Asimismo, se ha incluido el documento en la carpeta de material para la Acción Sindical de 1998.