

GUÍA INDUSTRIAL DE DERECHOS HUMANOS

ASOCIACIÓN NACIONAL DE INDUSTRIALES





ANDI, 2015

Autores

Leo Valladares Lanza

Josseline Matute

Editores

Fernando García Merino

Alicia Álvaro Mayorga

ANDI

Edificio Torre Alianza, Nivel 10

Lomas del Guijarro Sur, Boulevard San Juan Bosco

Página web: <http://www.andi.hn/>

Facebook: <https://www.facebook.com/ANDIHonduras>

Twitter: @ANDIHonduras

Tegucigalpa, Honduras, 2015

Índice

Presentación.....	1
Antecedentes.....	3
1.1 El Estado y los Derechos Humanos.....	3
1.2 Empresas industriales y Derechos Humanos.....	4
1.3 La Asociación Nacional de Industriales y los Derechos Humanos.....	5
1.4 Comité industrial de Derechos Humanos.....	7
Principios y Ejes Prioritarios.....	8
2.1 Principios.....	8
2.2 Ejes Prioritarios.....	10
Recomendaciones para un enfoque de Derechos Humanos en las empresas.....	11
3.1 Política Interna.....	11
3.2 Elementos para poner en marcha una política interna.....	12
3.2.1 Prevención.....	13
3.2.2 Formación.....	15
3.2.3 Alianzas e interrelación.....	16
3.2.4 Monitoreo y evaluación.....	18
3.2.5 Divulgación y documentación.....	19
Consideraciones Finales.....	21

Presentación

La Asociación Nacional de Industriales (ANDI), en el ejercicio de los principios y objetivos establecidos en sus estatutos en función del compromiso de respetar la dignidad humana, la propiedad privada, la producción, el Estado de Derecho, los Derechos Humanos (DDHH), y las relaciones que permitan el desarrollo de la libre empresa, conforma el Comité Industrial de Derechos Humanos en agosto del 2014 y conviene elaborar la Guía Industrial de Derechos Humanos.

La Guía afirma la importancia de la participación del Sector Industrial en la promoción, el respeto y el cumplimiento de los DDHH, y se reconoce que ninguna empresa puede pretender sustituir, ni atenuar la responsabilidad y la obligatoriedad del Estado de proteger y asegurar el cumplimiento de los DDHH.

Este documento expone recomendaciones basadas en la normativa nacional e internacional, identificando seis temas que pueden ser considerados por las empresas para prevenir y paliar situaciones en las que se vulneren los DDHH. Por ello, la Guía debe entenderse como una herramienta práctica que forma parte de los esfuerzos que la ANDI y sus asociados han venido impulsando para potenciar el conocimiento y práctica de los DDHH en el Sector Industrial.



Metodología

Para el desarrollo de la Guía, se realizó un trabajo de investigación documental, entrevistas con las empresas miembros del Comité, representantes de las empresas industriales socias de la ANDI, directivos de la Asociación, y grupos defensores de los DDHH, así como visitas de campo a las instalaciones de empresas industriales y de organizaciones de sociedad civil. Por otra parte, se hizo un mapeo preliminar de los tratados internacionales que se relacionan con el quehacer de las industrias, al igual que de la normativa nacional.

Antecedentes

1.1 El Estado y los Derechos Humanos

A medida que las sociedades se fueron haciendo más complejas, se requirieron disposiciones comunes para organizar la vida diaria, dando lugar al establecimiento del Estado como entidad superior. Sin embargo, no es sino hasta los siglos XVIII, XIX y XX que la existencia del Estado se justifica con el establecimiento de derechos comunes a todo ser humano que el mismo debe hacer cumplir y respetar.

El rol del Estado, como el protector principal de los DDHH, se plasma en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), primer documento de carácter multilateral a partir del cual surgen otros instrumentos en calidad de tratados obligatorios entre los Estados firmantes. Primeramente, el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (1976), y el Pacto de los Derechos Económicos y Sociales (1966) en el Sistema de la Organización de las Naciones Unidas (ONU); la Declaración de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), y la Convención Americana de Derechos Humanos (1969) en el Sistema Interamericano, y posteriormente, la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

1.2 Empresas Industriales y Derechos Humanos

El Estado de Derecho moderno tiene la responsabilidad de garantizar el goce y ejercicio de esos derechos, y para ello, debe coordinar a través de las leyes las obligaciones que a cada quien le corresponden. Es así que para ejercer las actividades comerciales y productivas dicta normas, entre ellas, las relaciones que hay entre capital y trabajo, las condiciones en las que se debe ejercer el trabajo, las normas de salud y seguridad ocupacional, y la protección y recuperación del medio ambiente.

Sin embargo, la consciencia sobre el alcance e impacto de las empresas en la esfera de los DDHH a nivel internacional, da lugar a numerosas iniciativas para delimitar la responsabilidad de las empresas y guiar sus actividades. A estos efectos, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) adopta las Directrices para las Empresas Multinacionales (1976) que enuncia principios y normas respecto de la responsabilidad corporativa. Por su parte, la OIT adopta la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (1977).

En 2011 el Consejo de Derechos Humanos de la ONU presenta los 31 Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos que constituyen una herramienta única, ya que se convierten en la norma para que todos los Estados y todas las empresas reconozcan el deber de proteger y respetar los DDHH.

1.3 La Asociación Nacional de Industriales y los Derechos Humanos

La Asociación Nacional de Industriales es una organización empresarial sin fines de lucro, con más de 50 años de experiencia, representando y asistiendo los intereses del sector industrial de Honduras. Los socios de la ANDI, dotados de sensibilidad social, comprenden los retos que las empresas industriales deben afrontar en los inicios del siglo XXI, y es por ello que en septiembre de 2014, la Asociación modifica sus Estatutos para darles un contenido basado en el respeto de los DDHH. Dicho compromiso se afirma de la siguiente manera:

Artículo 6. La ANDI se rige por los siguientes principios:

- a) Respeto a la dignidad humana, propiedad privada y la producción dentro de la libre empresa....
- c) Un Estado de Derecho con instituciones que cumplan y hagan cumplir la Constitución y las leyes, sin privilegios para nadie y responsabilidad de todos, evitando arbitrariedad y motivando las decisiones de la autoridad en base a normas vigentes
- d) Derechos Humanos garantizados por el Estado, respetados y promovidos por las personas naturales y jurídicas.

1.3 La Asociación Nacional de Industriales y los Derechos Humanos

Artículo 7. Para el cumplimiento de sus principios la ANDI tiene como objetivos los siguientes: f) Reforzar, promover, defender e incentivar los derechos humanos y las relaciones que permitan el desarrollo armónico y productivo de la libre empresa.

Con vistas de contribuir a lo establecido en sus Estatutos, la Junta Directiva de la ANDI crea el Comité Industrial de Derechos Humanos (CIDDHH) conformado por empresas socias interesadas en esta temática, y que a fin de reafirmar estas intenciones, conviene en elaborar la presente Guía, de manera que sus miembros y los asociados de la ANDI puedan poner en práctica estos principios y recomendaciones en el ejercicio de sus actividades industriales.

1.4 Comité Industrial de DDHH

El Comité Industrial de Derechos Humanos de la ANDI reconoce el rol del Estado como garante del respeto, protección y cumplimiento de los Derechos Humanos (DDHH) y las libertades fundamentales. Asimismo, afirma su compromiso de velar por el cumplimiento de la Constitución de la República, los tratados internacionales y de las normas imperativas para propiciar el desarrollo y el respeto de los DDHH en Honduras.

Los diversos sectores de la sociedad son interdependientes, por lo que las empresas industriales del Comité estiman que el desarrollo y bienestar de sus colaboradores son elementos clave para garantizar el éxito y la sostenibilidad de cualquier emprendimiento. Además, el CIDDHH propone que se vea a las empresas no solo como generadoras de riqueza en el sentido económico, sino también en el sentido humano, ya que éstas contribuyen a la creación de las condiciones que permiten el pleno goce de los derechos que a toda persona le corresponden por el solo hecho de existir.

En vista de lo anterior, el Comité declara su respaldo a lo estipulado en esta Guía Industrial de Derechos Humanos la cual tiene como objetivo:

- a) Propiciar un vínculo más estrecho entre la actividad industrial y los DDHH; y
- b) Recomendar acciones para contribuir al respeto de los DDHH desde las empresas industriales.

Principios y Ejes Prioritarios

2.1 Principios

El CIDDHH reafirma los principios y valores contenidos en las Estatutos de la ANDI que son el fundamento para la presente Guía:

- Respeto a la dignidad humana, propiedad privada, y a la producción dentro del régimen de libre empresa.
- La Democracia como sistema político y de gobierno, basado en la libertad y la igualdad del individuo, tolerancia a las ideas, independencia de poderes con pesos y contrapesos entre ellos, respeto de la voluntad popular y la alternabilidad en el ejercicio del poder.
- Un Estado de Derecho con instituciones que cumplan y hagan cumplir la Constitución y las leyes, sin privilegios para nadie y responsabilidad de todos, evitando la arbitrariedad y motivando las decisiones de la autoridad en base a normas vigentes.
- Derechos Humanos garantizados por el Estado y respetados y promovidos por las personas naturales y jurídicas.
- Responsabilidad Social Empresarial como aporte adicional de las empresas al mejoramiento de su entorno.

- Desarrollo Sostenible para un crecimiento industrial compatible con el ambiente y perdurable en el tiempo.
- La vinculación estrecha de los sectores privados de la economía por medio de sus respectivas organizaciones, para la defensa del sistema democrático de libre empresa y para el logro de los demás objetivos de la ANDI.
- El reconocimiento que el sistema de Libre Empresa propicia el mejoramiento de los niveles económicos, sociales, culturales y éticos de nuestra comunidad.
- Promover la capacitación continua de los trabajadores de la industria, para mejorar la productividad y el desarrollo integral de los mismos.

2.2 Ejes Prioritarios

Partiendo de los principios que rigen la actividad industrial, el Comité propone los siguientes ejes para vincular la actividad industrial y los derechos humanos.

- **Derechos Económicos y Sociales**
 - Libertad económica
 - Propiedad privada
 - Igualdad ante la Ley
 - Seguridad jurídica y protección judicial
 - Reconocimiento de la personalidad jurídica
- **Derechos Laborales**
 - Condiciones de trabajo dignas
 - Salud y seguridad ocupacional
 - Libertad de asociación
 - Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación
- **Derechos Ambientales**
 - Derecho al ambiente y a los recursos naturales
 - Explotación racional del ambiente y los recursos naturales
 - Respeto a la riqueza antropológica y los pueblos originarios
 - Medio ambiente como el hábitat natural para el desarrollo de la persona humana

Recomendaciones para un enfoque de DDHH en las Empresas

3.1 Política Interna

Es deseable establecer una política interna en la que se defina el desempeño al que una empresa industrial aspira, así como sus intenciones de respetar los DDHH. Además, es recomendable que esta política sea aprobada por la alta gerencia, conocida por la media gerencia y el resto del personal de la empresa, y que esta sea divulgada públicamente. La política interna puede basarse en los siguientes niveles de exigencias:



3.2 Elementos para poner en marcha una política interna

- **Prevención**

Las medidas de prevención que las empresas industriales podrán adoptar para evitar el impacto negativo de sus actividades sobre los derechos humanos.

- **Formación**

Los procesos de formación que podrán ser desarrollados para sensibilizar y capacitar al personal en los temas de DDHH que sean más importantes para las empresas industriales, de acuerdo al sector y contexto en que opera.

- **Alianzas e interrelación**

Los procesos continuos de interacción y diálogo entre las empresas industriales y las partes interesadas para propiciar que se escuche, entienda y se dé respuestas a sus intereses y preocupaciones.

- **Monitoreo y evaluación**

Los mecanismos que permitan monitorear el desempeño de la empresa, revisar la evolución de los riesgos y adaptar la estrategia de prevención de las empresas.

- **Divulgación y documentación**

Los tipos de comunicación y análisis que permitan documentar las buenas prácticas y guiar a las empresas industriales para que sus actividades se enmarquen en el respeto de los Derechos Humanos.

3.2.1 Prevención

Es recomendable que las estrategias de prevención partan del propio análisis a la actividad de las empresas industriales identificando riesgos y acciones para evitarlos. En dicho caso, se debe analizar el impacto de la actividad industrial en dos niveles:

Tipo de impacto	Ejemplo
 Directo Cuando se provocan los impactos mediante sus propias actividades u omisiones.	Falta de una política interna de salud y seguridad ocupacional que garantice condiciones de trabajo seguro.
 Indirecto Cuando se contribuye a los impactos por medio de sus actividades operacionales o sus relaciones comerciales.	Acciones u omisiones por parte de proveedores, contratistas o instituciones del Estado.

3.2.1 Prevención

Además, dicho análisis puede acompañarse de un entendimiento de dos tipos de contextos:

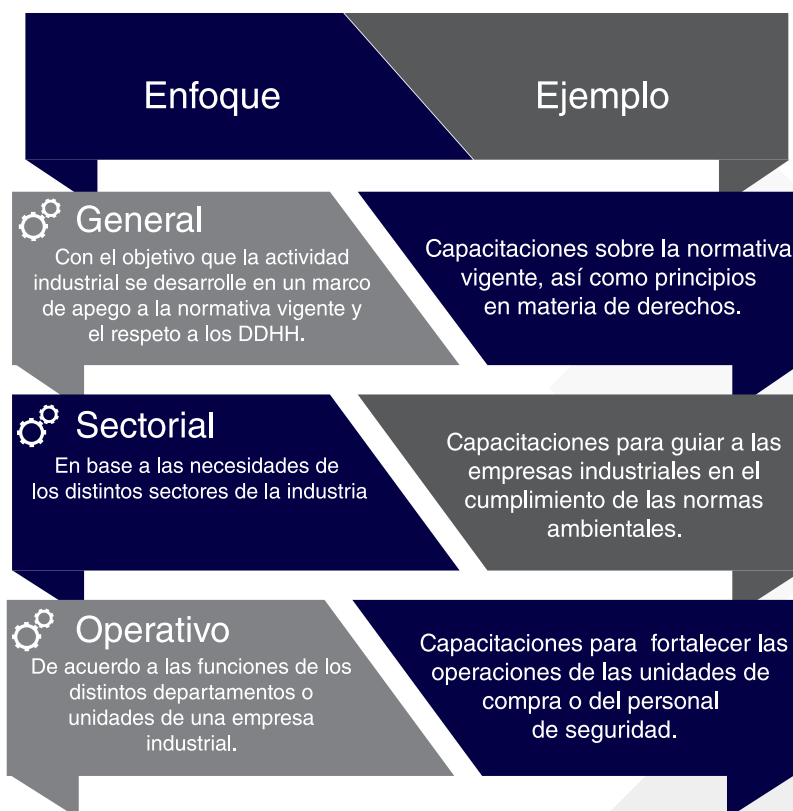


Por otra parte, una estrategia de prevención también implica el uso de una técnica cuantitativa en el análisis de los riesgos, por ejemplo una matriz de probabilidades para identificar los posibles impactos negativos de las empresas industriales sobre los derechos humanos. También es importante diseñar e implementar estrategias para eliminar o reducir al máximo los riesgos identificados.

3.2.2 Formación

Los procesos de capacitación deben ir en consonancia con las políticas de la empresa industrial para promover el respeto de los DDHH desde una perspectiva incluyente, es decir que se involucren a todos los niveles de la empresa, desde los directivos hasta los trabajadores.

Es deseable que las capacitaciones se realicen en consideración de los siguientes enfoques:



3.2.3 Alianzas e Interrelación

El establecimiento de las alianzas conduce a reforzar, promover e incentivar los DDHH y las relaciones que permitan el desarrollo armónico y productivo de la libre empresa.

Partes	Ejemplo
 Colaboradores	Cumplir con la legislación laboral vigente y crear condiciones de trabajo dignas y seguras.
 Comunidades	Construir vías de comunicación y diálogo durante todas las etapas de la actividad industrial, desde los estudios previos a la inversión hasta la realización de las operaciones diarias.
 Autoridades competentes	Instar al Estado a garantizar la seguridad jurídica y el respeto a la propiedad privada. Velar que se propicien reglas claras, basadas en la ley, para que las empresas industriales puedan ejercer sus actividades en el marco del respeto a los DDHH.

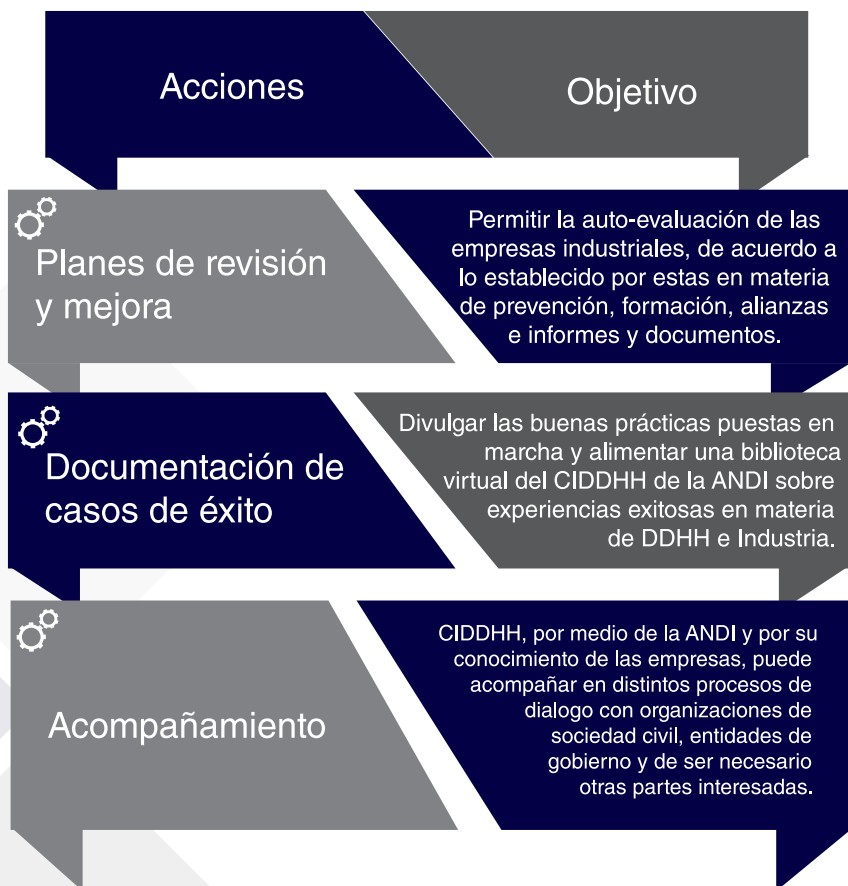
3.2.3 Alianzas e Interrelación

Partes	Ejemplo
 Otros industriales y asociaciones gremiales	Compartir buenas prácticas como capacitar al personal en el conocimiento de los DDHH, no solo a nivel de su trabajo en la empresa, sino también en su comunidad.
 Instituciones de educación superior	Dirigir el conocimiento tecnológico de los profesionales hacia la búsqueda de soluciones innovadoras en la industria y en el país.
 Organizaciones no gubernamentales y de sociedad civil	Buscar oportunidades de colaboración para ejecutar programas que fortalezcan y promuevan el vínculo entre la actividad empresarial industrial y los DDHH.
 Organismos internacionales	Informar sobre buenas prácticas y obtener retroalimentación sobre las iniciativas implementadas.
 Instancias globales y regionales	Establecer relaciones con los organismos e instancias internacionales de cooperación para la aplicación y el cumplimiento de las normas internacionales de DDHH.

3.2.4 Monitoreo y Evaluación

El monitoreo es la observación objetiva y sistemática para evaluar el desempeño de las empresas de acuerdo a sus políticas internas. El monitoreo tiene un papel básico para el cambio y la innovación por medio de nuevas propuestas.

A continuación se citan algunos ejemplos:



3.2.4 Monitoreo y Evaluación



3.2.5 Divulgación y Documentación

La divulgación de las actividades empresariales en favor del respeto de los DDHH, así como su situación en el país, es importante para mostrar el involucramiento de las empresas industriales en el cumplimiento de estos derechos. Además, es deseable plasmar las buenas prácticas en documentos que sirvan de guía para las empresas industriales.

3.2.5 Divulgación y Documentación

Acción	Ejemplo
 La documentación de las buenas prácticas	Sistematización de Buenas Prácticas de las Relaciones Industrias-Comunidades
 La rendición de informes de manera periódica	Boletín de Empresas Industriales y DDHH
 La elaboración de documentos de guía	Manual sobre el Manejo de Relaciones Comunitarias Manual de Socialización de Proyectos Industriales
 La organización de y la participación en espacios para compartir experiencias	Foros, Congresos y otros eventos
 La creación de espacios virtuales para compartir información	Sitio virtual, página web, redes sociales

Consideraciones Finales

Los socios de la ANDI han demostrado su gran interés y preocupación por el respeto y promoción de los DDHH dentro de sus organizaciones empresariales, por ello la ANDI a través de su Comité Industrial de Derechos Humanos está realizando diversos esfuerzos para impulsar iniciativas que permitan potenciar el conocimiento y práctica de los DDHH. Este esfuerzo que la ANDI realiza de forma continua va más allá de la elaboración y divulgación de la presente Guía, ya que se propone complementarlo con acciones de prevención, formación, alianzas e interrelación, monitoreo y evaluación, divulgación y documentación.

La presente Guía, ha sido elaborada con el fin de proporcionar una serie de recomendaciones que permitan seguir mejorando y promoviendo los DDHH dentro de la ANDI y de sus empresas asociadas. Sin embargo, y pese a la responsabilidad y compromiso mostrado por los diferentes miembros del CIDDHH y sus empresas, es necesario que se siga manteniendo la disposición de proseguir y recabar las buenas prácticas empresariales efectuadas por los socios y por los miembros del Comité. De esta manera se fortalecerá el vínculo entre el Sector Industrial y los DDHH y se propiciará la difusión de las buenas prácticas, de manera que la ANDI y sus socios se conviertan en un modelo de empresas respetuosas, respetables y respetadas.