

ESTHER RAYA DIEZ
ENRIQUE PASTOR SELLER

Trabajo Social, Derechos Humanos e Innovación Social



**UNIVERSIDAD
DE LA RIOJA**

**THOMSON REUTERS
ARANZADI**

Primera edición, 2016



THOMSON REUTERS PROVIEW® eBOOKS
Incluye versión en digital

El editor no se hace responsable de las opiniones recogidas, comentarios y manifestaciones vertidas por los autores. La presente obra recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 45).

Thomson Reuters y el logotipo de Thomson Reuters son marcas de Thomson Reuters.

Aranzadi es una marca de Thomson Reuters (Legal) Limited.

© 2016 [Thomson Reuters (Legal) Limited / Esther Raya Díez y Enrique Pastor Seller]
Editorial Aranzadi, SA
Camino de Galar, 15
31190 Cizur Menor (Navarra)
ISBN: 978-84-9135-057-6
Depósito Legal: NA XXXXX
Printed in Spain. Impreso en España
Fotocomposición: Editorial Aranzadi, SA
Impresión: Rodona Industria Gráfica, SL
Polígono Agustinos, calle A, nave D-11
31013 Pamplona

Índice general

	<u>Página</u>
Trabajo Social, Derechos Humanos e Innovación Social	13
ESTHER RAYA DIEZ Y ENRIQUE PASTOR SELLER	
 INVESTIGACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN EN TRABAJO SOCIAL	
Investigación novel en trabajo social en España	31
VÍCTOR M. GIMÉNEZ BERTOMEU Y YOLANDA DOMÉNECH LÓPEZ	
Trabajo social y resiliencia: reenfocando la intervención e investigación social	49
MARÍA DE LAS OLAS PALMA GARCÍA Y CRISTINA VILLALBA QUESADA	
La intervención comunitaria: retos y propuestas	57
CHABIER GIMENO MONTERDE, RUBÉN LAS HERAS RUIZ E IZASKUN ANDUEZA IMIRIZALDU	
Los movimientos sociales: discusiones y agenda de investigación del trabajo social	65
DR. ENRIQUE PASTOR SELLER Y DRA. MARÍA ROSA HERRERA	
Creatividad, resiliencia y trabajo social: propuestas desde la práctica profesional	81
JAVIER PACHECO-MANGAS Y ARANTXA HERNÁNDEZ-ECHEGARAY	
 FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES SOCIALES	
Innovando en la adquisición de competencias profesionales de lo social desde la accesibilidad	99
YOLANDA M ^a DE LA FUENTE ROBLES Y M ^a DEL CARMEN MARTÍN CANO	
	9

	Página
Innovación y transferencia en el espacio académico. Una aproximación desde las ciencias sociales y trabajo social	113
JOSÉ JAVIER NAVARRO PÉREZ Y AURELIO LASCORZ FUMANAL	
El autoconocimiento en la formación de profesional del trabajo social	129
BELÉN PARRA RAMAJO Y JOSEP MARÍA MESQUIDA GONZÁLEZ	
Teorías versus prácticas en el Grado de Trabajo Social	139
CHARO OVEJAS LARA, AINHOA BERSALUZE CORREA Y MIREN ARIÑO ALTUNA	
El seguimiento y la evaluación de los grados: una oportunidad para la reflexión y mejora	159
JUAN M ^a PRIETO LOBATO Y PABLO DE LA ROSA GIMENO	

INNOVACIÓN SOCIAL

Interpelaciones de las sexualidad(es) al trabajo social. Apuntes para una praxis renovada	171
JOSÉ ANTONIO LANGARITA ADIEGO Y JOSEP MARÍA MESQUIDA GONZÁLEZ	
Ciudades inclusivas en el siglo XXI: retos y oportunidades	183
JOAQUÍN GUERRERO MUÑOZ Y MANUELA AVILÉS HERNÁNDEZ	
Retos al trabajo social en una sociedad interiormente globalizada: reflexiones a propósito de una experiencia en Navarra y otros elementos	197
JESÚS HERNÁNDEZ ARISTU	
Trabajo social y territorios socialmente sostenibles	213
DOMINGO CARBONERO MUÑOZ, MELCHOR GÓMEZ PÉREZ Y ESTHER RAYA DIEZ	
Innovación social, RSE y nuevos escenarios políticos y sociales ..	231
JUAN VÍCTOR MESEGUER SÁNCHEZ Y CÉSAR AUGUSTO GINER ALEGRÍA	
La supervisión profesional en el ámbito social	247
CARMINA PUIG I CRUELLS Y RAMONA TORRENS BONET	

ÍNDICE GENERAL

	<u>Página</u>
El trabajo social de empresa y responsabilidad empresarial: pasado, presente y futuro	261
JESÚS PEIRÓ VIANA Y CHAIME MARCUELLO SERVÓS	
DERECHOS HUMANOS Y TRABAJO SOCIAL	
El papel de la RSC en la defensa de los derechos humanos	275
CARMEN M ^a GÓMEZ NAVARRO Y MANUELA AVILÉS HERNÁNDEZ	
Derechos humanos y justicia social en la formación de trabajo social	287
JORGE FERREIRA, HELENA ROCHA, PAULA FERREIRA Y PABLO PÉREZ	
Enfoque basado en derechos humanos, trabajo social y menores vulnerables	301
NEUS CAPARRÓS CIVERA Y ESTHER RAYA DIEZ	
La ley de dependencia y el reto de los cuidados de larga duración: un derecho en la encrucijada	317
JOSÉ ÁNGEL MARTÍNEZ LÓPEZ Y MANUELA AVILÉS HERNÁNDEZ	
Trabajo Social y género: reflexiones en torno a una alianza necesaria	329
EVA TOBÍAS OLARTE, AMALIA MORALES VILLENA Y BELÉN AGRELA ROMERO	
LA CIENCIA DEL TRABAJO SOCIAL	
Formas de saber y saberes que (TRANS) forman desde el trabajo social	345
JUAN DAVID GÓMEZ-QUINTERO Y PAULA DURÁN MONFORT	
El trabajo social en tiempos de apertura de las ciencias sociales epistemología, estructuración y disciplinariedad	361
BELÉN LORENTE MOLINA Y CARLOS VLADIMIR ZAMBRANO	

DERECHOS HUMANOS Y TRABAJO SOCIAL

El papel de la RSC en la defensa de los derechos humanos

CARMEN M^a GÓMEZ NAVARRO
MANUELA AVILÉS HERNÁNDEZ

*Departamento de Sociología y Trabajo Social
Universidad de Murcia*

1. LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS (DUDH)

La Organización de Naciones Unidas (ONU)¹, cuyos orígenes se remontan a 1945, es uno de los mayores intentos de la humanidad por crear una organización internacional orientada a mantener la paz y la seguridad internacional como principal objetivo. En su tratado constitutivo, o Carta de las Naciones Unidas², cuyo 70º aniversario se ha celebrado recientemente, se recogen los principios fundamentales sobre los que se sustenta (art. 2). Si bien algunos de ellos están enumerados explícitamente, como el principio de igualdad soberana de los Estados, el de buena fe o el de autoridad de las Naciones Unidas sobre los Estados no miembros, otros quedan tácitamente enumerados, como el de cooperación pacífica entre Estados o el principio de promoción, protección y respeto de los Derechos Humanos (DDHH), concepto éste último que aparece hasta en siete ocasiones a lo largo de los 111 artículos que componen la carta, y que es el tema que nos ocupa en este capítulo.

Con el objeto, precisamente, de proteger los DDHH, la Asamblea General de las Naciones Unidas proclama el 10 de diciembre de 1948 la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)³. En esta

1. <http://www.un.org.es>.

2. <http://www.un.org/es/charter-united-nations/index.html.es>.

3. <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/es>.

se establecen por primera vez los derechos fundamentales que todas las personas tienen y que deben ser, asimismo, respetados y promovidos por los pueblos y naciones del mundo entero. A lo largo de sus 30 artículos, partiendo de los principios básicos de libertad e igualdad (arts. 1 y 2), se recogen un conjunto de derechos civiles y políticos (arts. 3-21), así como económicos, sociales y culturales (arts. 22-27), manifestando su indisolubilidad. Estos derechos fundamentales, como expresa la propia declaración, sólo pueden ser limitados por la ley en aras de proteger «la moral, el orden público y el bienestar general en una democracia» (art. 29.2). Se recogen también los deberes que cada persona tiene hacia la comunidad, en cuanto que es «en ella donde puede desarrollar libre y plenamente su personalidad» (art. 29.1). Todos los derechos se consideran inherentes al ser humano, sin distinción alguna en base a atributos como la nacionalidad, el lugar de residencia, el origen nacional/étnico, el color, la religión, el sexo, la lengua, o cualquier otra condición. Se basan, por tanto, en una serie de principios fundamentales⁴:

1. Son *universales e inalienables*. El principio de universalidad es la piedra angular del derecho internacional, siendo reiterado en numerosos convenios, declaraciones y resoluciones internacionales. Algunas normas fundamentales gozan de protección universal en virtud del derecho internacional consuetudinario a través de todas las fronteras y civilizaciones. Los DDHH se consideran asimismo inalienables, puesto que no se deben suprimir, salvo en determinadas situaciones y según las debidas garantías procesales.
2. Son *interdependientes e indivisibles*. Todos los DDHH, de la naturaleza que sean (bien civiles y políticos; bien económicos, sociales y culturales; o bien colectivos) están interrelacionados, siendo indivisibles e interdependientes. El avance de uno conlleva el avance de los demás. De la misma manera que la privación de un derecho afecta negativamente al resto, tal y como destacan las Naciones Unidas.
3. Asimismo, son *iguales y no discriminatorios*. La no discriminación es un principio transversal en el derecho internacional de DDHH. Está presente en todos los principales tratados y constituye el tema central de algunas convenciones internacionales. El principio se aplica a toda persona, y prohíbe la dis-

4. <http://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx.es>.

criminación sobre la base de una lista de categorías tales como sexo, origen étnico o color. El principio de la no discriminación se complementa con el principio de igualdad, tal y como lo estipula explícitamente el artículo 1 de la DUDH: «Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos».

4. Finalmente, los DDHH comportan una serie de obligaciones vinculadas a su cumplimiento, que los Estados asumen en virtud del derecho internacional. La obligación de respetarlos significa que los Estados deben abstenerse de interferir en el disfrute de los DDHH, o de limitarlos. La obligación de protegerlos exige que los Estados impidan los abusos de los DDHH contra individuos y grupos. La obligación de realizarlos significa que los Estados deben adoptar medidas positivas para facilitar el disfrute de los DDHH básicos.

Esta declaración fue aprobada con la abstención en su votación de 8 de los 56 países integrantes de la Asamblea General. Con el paso del tiempo, y los cambios geopolíticos que se han ido sucediendo, se comenzó a negociar en este sentido, dando lugar, en junio de 1993, a la Declaración de Viena, adoptada en la Conferencia Mundial sobre DDHH. Inicialmente, el intento de plasmar la Declaración de 1948 en un tratado internacional no fructificó pero dio lugar, varios años más tarde, al Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos⁵ y al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁶, ambos con fecha de entrada en vigor en 1976. El primero de ellos se ocupa de los derechos clásicos de la vida, la salud, la integridad, la prohibición de la tortura, la libertad de pensamiento o el derecho a la intimidad, entre otros, mientras que el segundo recoge el derecho al trabajo, los derechos sindicales, el derecho a la protección de la familia, a un nivel de vida adecuado, a la cultura y a la educación. Los tres instrumentos, como así lo explicita la propia ONU, han terminado conformando la llamada Carta Internacional de los Derechos Humanos.

A estos instrumentos, garantes del respeto a los DDHH, se suman otros más específicos, hasta un total de 104, entre los que podemos destacar la Convención de Derechos Políticos de la Mujer (de diciembre de 1952 y ratificada por España en 1974), la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación racial (de diciembre de 1965 y firmada por nuestro país en 1979), la Carta de los

5. <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx.es>.

6. <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx.es>.

Derechos y Deberes económicos de los Estados (de 1974), la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (diciembre 1979 y ratificada por España en 1984), la Convención de los Derechos del Niño (de noviembre de 1979 y con entrada en vigor en España en diciembre 1990), y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (de 2006).

La propia ONU cuenta, además, con una serie de órganos encargados de proteger y promover los DDHH, comprobando que los Estados miembros cumplan con las obligaciones que están establecidas en los correspondientes tratados. La Oficina del Alto Comisariado para los Derechos Humanos⁷ es una de las más destacadas, si bien no es la única. Junto a ella se encuentran otras más específicas, como el Consejo de Derechos Humanos⁸, el Comité de Derechos Humanos (CCPR)⁹, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD)¹⁰, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW)¹¹, el Comité para la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares (CMW)¹² o el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD)¹³.

2. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (RSC)

En la sociedad actual, los Estados sociales y de derecho, como principales agentes políticos, han ido dando paso, en el escenario de acción social, a las grandes compañías y multinacionales empresariales, esto es así porque, como ya dijo en su momento Freund, *lo político y lo económico* deben dar respuesta conjuntamente al bien común, como fin político, y al bienestar, como fin de lo económico (Molina, 2004, pp. 150 y 151). En este contexto de cambio, impulsado, entre otros, por la globalización y la expansión de las relaciones capitalistas, donde el mundo empresarial se abre paso como uno de los grandes actores sociales, la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) representan un desafío, ya que suponen organizar las relaciones económicas y sociales de la corporación/empresa a unos fines superiores a la misma, para ir de la mera retórica a la sostenibilidad real.

7. <http://www.ohchr.org/EN/Pages/WelcomePage.aspx.es>.

8. <http://www.ohchr.org/SP/HRBodies/HRC/Pages/HRCIndex.aspx.es>.

9. <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CCPR/Pages/CCPRIndex.aspx.es>.

10. <http://www.ohchr.org/SP/HRBodies/CERD/Pages/CERDIndex.aspx.es>.

11. <http://www.ohchr.org/en/hrbodies/cedaw/pages/cedawindex.aspx.es>.

12. <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CMW/Pages/CMWIndex.aspx.es>.

13. <http://www.ohchr.org/sp/hrbodies/crpd/Pages/CRPDIndex.aspx.es>.

Sobre el significado de la RSC y la RSE se han elaborado diversos análisis teóricos de clarificación conceptual (Aparicio y Valdés, 2009; Barañano, 2009; Daugareilh, 2009; Suárez, 2011). Sin embargo, para el propósito que nos ocupa, resulta más interesante tomar como referencia las definiciones que recogen los organismos internacionales de carácter oficial. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es probablemente uno de los que más desarrollo teórico ha generado, en pro de impulsar la responsabilidad que tienen las empresas para con las comunidades en las que operan. Según sus propias palabras, expresadas en la iniciativa InFocus sobre Responsabilidad Social de la Empresa de 2006¹⁴, la RSE se concibe como un «reflejo de la manera en que las empresas toman en consideración las repercusiones que tienen sus actividades sobre la sociedad, y en la que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores» (p. 1). La RSE se concibe así como una iniciativa de carácter voluntario, que depende unilateralmente de las empresas, y se refiere a actividades que rebasan el simple cumplimiento de la legislación vigente. A propósito del carácter voluntario que caracteriza a estas acciones empresariales, la iniciativa señala que se ha planteado un debate entre quienes consideran que las políticas de RSE en ocasiones van mucho más allá de lo que cabría esperar, actuando incluso como un sustituto del papel que corresponde desarrollar al gobierno y a los estados, y los que entienden que la RSE representa sólo una serie de declaraciones de intención, papel mojado que poca aplicación y escasos beneficios tienen a efectos prácticos. Al margen del debate que pueda existir, la OIT considera que, al aplicar las medidas de RSE, el punto de partida de cualquier empresa debe ser la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración EMN), firmada originalmente en 1977¹⁵. Esta se concibe como un instrumento universal dirigido expresamente a las empresas, y acordado por los gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores de diversos países. En ella se destaca el papel tan importante que las empresas multinacionales desempeñan en las economías de la mayor parte de los países, pues «contribuyen a la promoción del bienestar económico y social; a la mejora del nivel de vida y la satisfacción de las necesidades básicas; a la creación de oportunidades de empleo, tanto directa como indirectamente; y a la promoción de los derechos humanos básicos». Sin embargo, también se deja constancia del peligro que pueden

14. <http://libguides.ilo.org/corporate-social-responsibility-es.es>.

15. http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_124924/lang-es/index.htm.es.

tener, al concentrar demasiado poder económico y al poder entrar en conflicto con los objetivos de la política nacional y los intereses de los trabajadores. A fin, precisamente, de fomentar la contribución positiva que las empresas multinacionales pueden aportar al progreso económico y social, y minimizar, así como resolver, las dificultades que sus operaciones pueden generar, se elabora esta declaración que, como se explicita en la misma, contiene principios en materia de empleo (formación, seguridad, igualdad de oportunidades, etc.), formación profesional, condiciones de trabajo y de vida (salario, prestaciones, seguridad e higiene, etc.), y relaciones laborales (negociación colectiva, derecho sindical, etc.).

La Comisión Europea es otro de los organismos oficiales que se ha pronunciado con respecto al verdadero sentido que tiene la RSE. En concreto, elabora de manera regular los conocidos como Libros Verdes que son documentos oficiales, adoptados por las partes interesadas en la temática en cuestión (tanto organismos como particulares). Su objetivo es, a partir de la consulta y el debate, estimular una reflexión a nivel europeo sobre el tema que se esté abordando. Estos libros son de gran importancia, pues suelen ser la antesala de las iniciativas legislativas que, más adelante, se reflejan en los Libros Blancos. En el año 2001, se elaboró el Libro Verde orientado a Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas¹⁶. En este documento se considera que la RSE es un concepto en base al cual estas empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor. Se trata así de «la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones empresariales y sus relaciones con sus interlocutores» (p. 7). Ser socialmente responsable no significa solamente, señala la Comisión, «cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo más en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores». Es una realidad que ha sido propia comúnmente de las grandes multinacionales pero que cada vez está más presente en las pequeñas y medianas empresas. Dentro del Libro Verde se plantean dos dimensiones de actuación por parte de las políticas de RSE. Una es interna, referida a las propias prácticas socialmente responsables que las empresas pueden desarrollar dentro de sí mismas, que benefician a los trabajadores y que están referidas a cuestiones como inversión en recursos humanos, salud y seguridad, y gestión del cambio. La otra dimensión es externa, enfo-

16. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52001DC0366.es>.

cada al desarrollo social de las comunidades donde operan. Es en este punto donde la Comisión advierte, precisamente, la estrecha relación que hay entre la RSE y los DDHH.

3. CÓMO SE RELACIONAN LOS DDHH CON LA RSC

Como ya se ha señalado, en su vertiente tanto interna como externa, la RSC y la RSE cumplen un papel más que destacado en la defensa y promoción de los DDHH. A fin de ahondar en esta cuestión, en el año 2011 el Consejo de DDHH de las Naciones Unidas adoptó por consenso los Principios Rectores sobre empresas y DDHH por medio de la resolución 17/4, tras recibir el informe del Representante Especial del Secretario General, John Ruggie, para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. Se creó así un marco jurídico donde se recoge la «obligación del Estado de proteger a las personas de potenciales abusos cometidos por empresas, la responsabilidad de las empresas de respetar los DDHH y la obligación del Estado de garantizar la reparación de las personas afectadas por violaciones de sus derechos» (Márquez Carrasco, 2012, p. 27).

El inicio de la regulación por parte de las Naciones Unidas en materia de empresa y DDHH comienza con la Resolución 3201 de la Asamblea General, en 1974, con la Declaración sobre el establecimiento de un Nuevo Orden Económico Internacional, si bien ya en 1970 se intentara y descartara el desarrollo de un Código de Conducta de la ONU para Empresas Multinacionales. El Derecho Internacional, que se aplica primordialmente a los Estados se empieza a interpretar como aplicable a otros actores no estatales, tales como personas individuales, organizaciones no gubernamentales, empresas y corporaciones. En el Informe del Representante Especial para el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas, se indica que «el derecho internacional establece firmemente que los Estados tienen el deber de proteger a los individuos bajo su jurisdicción contra violaciones de los derechos humanos no atribuibles al Estado y que esta obligación se extiende a la protección contra los abusos cometidos por entidades comerciales». Por ello, y a pesar de que cada vez se estudia más la responsabilidad jurídica de las empresas transnacionales, ante la ausencia de obligaciones jurídicas por parte de las empresas en materia de Derecho Internacional de DDHH y de Derecho Internacional Humanitario, organizaciones como la OIT y la propia ONU comienzan a introducir su voluntario cumplimiento a través de la RSC, dando lugar al Pacto Global de las Naciones Unidas, que comprende diez

principios en materia de DDHH, derechos laborales, medio ambiente y anti-corrupción.

Estos Principios Rectores conllevarán la revisión de, entre otras, las Directrices para las empresas transnacionales de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE, 1996 y 2000), el Pacto Global de Derechos Humanos de Naciones Unidas (2000) que recoge las normas y promoción de compromisos privados con los Objetivos del Milenio, la Iniciativa del Reporte Global (GRI «Guía para la elaboración de un informe de sostenibilidad» G4) o la adopción de las Directrices sobre RS de la Organización Internacional de Normalización (ISO 26000). En el ámbito de la Unión Europea, la Comisión Europea en su Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre RSE recomendó la elaboración de planes nacionales en esta materia. En el caso de España, la RSE comenzó en 2005 con la creación de un subcomité parlamentario para su estudio que dio lugar al Libro Blanco de la RSE.

Como recoge Espinosa González (2014, p. 231) «el pilar II de los Principios Rectores establece la responsabilidad de las empresas de respetar los DDHH entendiendo que debe tomar medidas para prevenir, mitigar o remediar las consecuencias que sobre los DDHH inflija su actividad». Para conocer el desarrollo de la RSC debemos tener en cuenta el papel que desempeñan las administraciones, organismos y entidades que canalizan las demandas sociales, como los partidos políticos, las entidades no gubernamentales y los grupos de presión, por ejemplo. En el informe de Naciones Unidas de 2009 se indica que el contenido sustantivo de la debida diligencia significa, de una parte, que «las empresas deben tener en cuenta como mínimo la Carta Internacional de Derechos Humanos –la Declaración Universal y los dos Pactos– y la Declaración de la OIT sobre los Principios y los Derechos Fundamentales en el Trabajo, y esto por dos razones. La primera es que los principios que encarnan esos instrumentos son los que han obtenido un mayor consenso de la comunidad internacional. En segundo lugar, son los principales puntos de referencia en base a los cuales los otros actores sociales juzgan los efectos de la actividad de las empresas en los derechos humanos (Programa de Naciones Unidas, 2009). Las empresas deben tener en cuenta los derechos de grupos específicos y vulnerables cuando el contexto así lo requiera (principio 12), se reconoce el carácter multidimensional de los impactos de las empresas (A/HRC/8/5, 2008: párraf. 52) no sólo con su quehacer diario, sino también con toda aquella persona, entidad u organismo con la que intervenga y a la que su actividad afecte: empleados, redes comerciales, filiales, entidades locales colaboradoras, cliente o usuarios, etc.

La Declaración del Milenio¹⁷ expone la necesidad de incluir a la sociedad civil y al sector privado en las actividades relativas en la definición de sus objetivos concretos, como la erradicación de la pobreza, ya que «es una constante la llamada a la inclusión de otros actores, en particular, los actores relevantes en los asuntos económicos y financieros» (Martín-Ortega, 2008, p. 41) pero también los organismos de participación política a nivel estatal y local, las asociaciones científicas o las instituciones educativas¹⁸.

Esta pluralidad de actores exige un conocimiento más profundo y completo de la realidad socio-política y laboral, lo que justifica las oportunas observaciones que las distintas disciplinas aportan al campo del RSC, entre ellas el Trabajo Social. Son varios los planes de actuación en materia de RSC que ponen de manifiesto que éste es un espacio profesional claro para el trabajador social. De hecho, se podrían plantear cuatro funciones claras de este profesional: como investigador, a fin de analizar la situación social y elaborar diagnósticos que permitan el desarrollo de planes de actuación en materia de RS de utilidad para la sociedad, como agente de promoción de la RSC en la comunidad, como mediador en la resolución de conflictos, y como gestor de los propios programas y políticas de RSC de las empresas (Albacete *et al.*, 2014, p. 1907). De esta forma, el trabajador social se constituye como instrumento garante de la sostenibilidad social de la empresa y la contribución de la misma a la mejora de la calidad de vida y el bienestar de la comunidad que le circunda que es, a su vez, garantía para el desarrollo económico y mantenimiento de su actividad (Relinque y Burgos, 2008).

4. A MODO DE CONCLUSIÓN

La relación entre DDHH y empresa supone considerar que el impacto de las actividades de las corporaciones recae sobre el individuo y no sobre el Estado, por lo que «el individuo aparece en la escena de la inversión internacional y lo hace para colocarse frente a frente tanto a los Estados, de origen y receptor, como a la propia empresa» (Martín-Ortega, 2008, p. 79).

Por ello, y a la luz de las resoluciones de las UN y, en particular, de los informes del Representante Especial para asuntos relativos a DDHH en las actividades multinacionales y otras empresas, así como

17. <http://www.un.org/spanish/milenio/ares552.pdf.es>.

18. <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/un/unpan004567.pdf.parr47.es>.

las observaciones sobre instrumentos multiactores, identificamos las siguientes dimensiones en las que se debe hacer un especial hincapié a la hora de realizar un plan de RSC basado en la defensa de los DDHH:

- a) Enfoque de DDHH en todos los planes y áreas de la entidad, así como en las relaciones con grupos de interés y ámbito de influencia.
- b) Incorporación de la responsabilidad social y ambiental, usando siempre los estándares más exigentes en cuanto al respeto de los DDHH.
- c) Inclusión de métodos de resolución de conflictos entre las empresas y el o los actores afectados, como la implantación de servicios de mediación internacional.
- d) Estudio y análisis de las comunidades y los grupos de interés, con especial interés en los grupos vulnerables y los minoritarios, para que las actividades de la empresa no violen sus derechos y respeten las culturas.
- e) Diseño de indicadores de seguimiento y monitorización de las actividades en el cumplimiento de los derechos sociales, económicos y laborales.
- f) Incluir Declaraciones de intenciones, aunque no tengan relevancia jurídica sino simples voluntades, respecto a responsabilidades concretas (por ejemplo, el trabajar por el derecho al más alto nivel de salud laboral posible, creando un marco de conducta para sus empleados y proveedores).

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALBACETE, R. *et al.* (2014). Responsabilidad Social Corporativa: una visión pluridisciplinar del compromiso empresarial. En E. Pastor (Ed.), *El Trabajo Social ante el reto de la crisis y la Educación Superior* (pp. 1901-1908). Murcia: Editorial Universitas.
- APARICIO, J. y VALDÉS, B. (2009). Sobre el concepto de responsabilidad social de las empresas. Un análisis europeo comparado. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 27 (1), pp. 53-75.
- BARAÑANO, B. (2009). Contexto, concepto y dilemas de la responsabilidad social de las empresas transnacionales europeas: una aproximación sociológica. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 27 (1), pp. 19-52.

- DAUGAREILH, I. (2009). Responsabilidad social de las empresas transnacionales: análisis crítico y prospectiva jurídica. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 27 (1), pp. 77-106.
- ESPINOSA GONZÁLEZ, A. (2014). La aplicación de la responsabilidad de respetar en situaciones de degradación ambiental: un apunte crítico a la luz del caso Shell en Nigeria. En C. Márquez Carrasco (Ed.), *España y la implantación de los principios rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y Derechos Humanos: oportunidades y desafíos* (pp. 229-256). Barcelona: Huygens Editorial.
- MÁRQUEZ CARRASCO, C. (2014). El Plan Nacional de España sobre Empresas y Derechos Humanos y la implantación de los pilares proteger, respetar y remediar: oportunidades y desafíos. En C. Márquez Carrasco (Ed.), *España y la implantación de los principios rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y Derechos Humanos: oportunidades y desafíos* (pp. 25-56). Barcelona: Huygens Editorial.
- MARTÍN-ORTEGA, O (2008). *Empresas Multinacionales y Derechos humanos en Derecho internacional*. Barcelona: Bosch Internacional.
- MOLINA, J. (2004). *Conflicto, gobierno y economía. Cuatro ensayos sobre Julien Freund*. Buenos Aires: Editorial Struhart & Cia.
- RELINQUE, F. y BURGOS, E. (2008). La Responsabilidad Social Corporativa. Un ámbito profesional propicio para el trabajo social. En VII Congreso Estatal de Facultades de Trabajo Social.
- SUÁREZ, A. (2011). Mitos y desafíos de la RSE. Perspectivas desde las políticas públicas. En H. Ancos (Coord.), *La Responsabilidad Social Corporativa y sus actores: Mitos y desafíos de la RSC* (pp. 101-121). Madrid: Instituto Complutense de Estudios Internacionales.

DOCUMENTOS DE ORGANISMOS INTERNACIONALES

- Naciones Unidas (2000). *Pacto Mundial de las Naciones Unidas*.
- Naciones Unidas (2003). *Comentario relativo a las normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos*.
- Objetivos de Desarrollo del Milenio, Naciones Unidas.
- Comisión de Derechos Humanos del Consejo Económico y Social (2006). *Promoción y Protección de los Derechos Humanos (E/CN.4/2006/97). Informe provisional del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales a Comisión*

De Derechos Humanos del Consejo Económico y Social en sesión de 22 de febrero de 2006.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2009). Informe sobre Desarrollo Humano, Nueva York.

Consejo de Derechos Humanos (2009). Promoción y protección de todos los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales incluidos el derecho al desarrollo (A/HRC/11/13). Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales: La empresa y los derechos humanos: la puesta en práctica del marco proteger, respetar y remediar al Consejo de Derechos Humanos en sesión de 22 de abril de 2009.

Consejo de Derechos Humanos (2011). Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar (A/HRC/17/31). Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie para el Consejo de Derechos Humanos de la Asamblea General en sesión de 21 de marzo de 2011.

SIGLAS Y ABREVIATURAS

- ONU Organización de Naciones Unidas.
- DDHH Derechos Humanos.
- RSC Responsabilidad Social Corporativa.
- RSE Responsabilidad Social de las Empresas.
- DUDH Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- OIT Organización Internacional del Trabajo.
- OCDE Organizació.

