

La responsabilidad social de las empresas: mitos y realidades

**Educación Obrera 2003/1
Número 130**

Indice

Editorial	V
<i>El concepto de responsabilidad social de las empresas: desafíos y oportunidades para los sindicatos</i> , por Dwight W. Justice	1
<i>Negociación sostenible: los acuerdos laborales se tornan mundiales</i> , por Ian Graham	17
<i>La responsabilidad social de las empresas y los derechos de los trabajadores</i> , por Guy Ryder	23
<i>Las directrices de la OCDE para las empresas multinacionales: un instrumento de responsabilidad social empresarial</i> , por John Evans	27
<i>Responsabilidad social empresarial: ¿una nueva moral para los negocios?</i> , entrevista a Philip Jennings	33
<i>La responsabilidad social de las empresas en Europa: ¿tiene el diálogo social alguna oportunidad?</i> , por Anne Renaut	37
<i>Puntos fuertes y débiles de la etiqueta social belga</i> , por Bruno Melckmans	43
<i>Auditorías sociales, libertad sindical y derecho de negociación colectiva</i> , por Philip Hunter y Michael Urminsky	49
<i>Informes empresariales públicos sobre cuestiones relativas a trabajo y empleo</i> , por Michael Urminsky	57
<i>Los convenios de la OIT, una «importante referencia» para la calificación social</i> , entrevista a Nicole Notat	65
<i>El capital de los trabajadores y la responsabilidad social de las empresas</i> , por Jon Robinson	69
<i>La responsabilidad social en los negocios</i> , por Reg Green	77

Editorial

Actualmente, la responsabilidad social de las empresas es un término que se usa tan a menudo y tan inadecuadamente que comienza a perder todo sentido; no hay ninguna definición exacta de dicha responsabilidad y para distintas personas tiene significados diferentes. También en nombre de la responsabilidad social de las empresas, más y más empresas hacen alarde de sus «logros sociales» otorgando premios a innumerables héroes de los negocios, haciendo resonar sus contribuciones a obras de beneficencia y alabando sus propias luchas por causas nobles que van desde la eliminación del hambre infantil hasta la preservación de especies en peligro e incluso del bienestar de sus empleados.

Los escándalos financieros que tuvieron lugar en una serie de grandes empresas han hecho que se reclame una «rendición de cuentas». En realidad, distintas empresas han utilizado la responsabilidad social para limitar sus perjuicios y para eludir la reglamentación, a menudo a través de operativos de relaciones públicas con los que realzar su dañada imagen. Según un reciente estudio realizado en los Estados Unidos, solamente el 18 por ciento de los estadounidenses siguen confiando en sus máximos ejecutivos. Se trata de la mayor pérdida de confianza por parte de los consumidores e inversores desde la Gran Depresión. Está claro que la responsabilidad social de las empresas a menudo está relacionada con su imagen, pero podría ser mucho más que eso. No obstante, para que la responsabilidad social de las empresas supere la etapa de las bellas palabras y las buenas intenciones, por no mencionar partes de las estrategias de comercialización, se ha de reclamar mucho más a las empresas.

En primer lugar, debe quedar claro que, a pesar de la naturaleza voluntaria de la responsabilidad social de las empresas, éstas tienen en realidad responsabilidades obligatorias con la sociedad, con los países en los que operan y con los trabajadores que emplean. Todas las empresas deben respetar las normas internacionales del trabajo y la legislación laboral, y los gobiernos, por su parte, tienen el deber de garantizar su plena aplicación, lo que incluye el respeto de los derechos de los trabajadores.

La libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, englobados en dos de los convenios fundamentales de la OIT, no son meras opciones. Son obligaciones internacionales. No obstante, en el último informe anual que publicó la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) se muestra claramente el gran déficit existente en la aplicación de dichas normas. Se enumeran allí los abusos cometidos en 134 países: más de 200 sindicalistas fueron asesinados en el curso de un solo año y miles más fueron despedidos por llevar a cabo legítimas actividades sindicales. No puede permitirse que la responsabilidad social de las empresas ocupe el lugar del gobierno en lo concerniente a garantizar la plena observancia de los derechos fundamentales de los trabajadores a través de la legislación o de la aplicación del derecho.

Además, la responsabilidad social de las empresas (RSE) debe consistir en algo más que limitarse a cumplir con la ley: debe reflejar la repercusión de las empresas en las necesidades y metas de la sociedad, que no es lo mismo que intentar redefinir las expectativas de la sociedad en función de la responsabilidad social de las empresas. Por lo tanto, el concepto debe girar en torno al respeto de las instituciones y de los procesos democráticos. Los sindicatos independientes son instituciones democráticas y la única voz legítima de los trabajadores. De ahí que la responsabilidad social de las empresas pueda resultar útil si posibilita que los trabajadores definan y defiendan sus propios intereses. Como señala Guy Ryder, Secretario General de la CIOSL, en su contribución a este número de *Educación Obrera*, «la responsabilidad social es útil si brinda un espacio para que los trabajadores protejan sus propios intereses y perjudicial si busca ocupar ese espacio». En otras palabras, no corresponde a las empresas decidir de manera unilateral lo que es mejor para la persona, a la que en modo alguno pueden representar. Los trabajadores necesitan solidaridad y no caridad. Deben tener poder y no lo que los departamentos de recursos humanos sugieren con la idea de «dar poder».

De la misma manera, cuando se respetan plenamente los derechos fundamentales de los trabajadores hay mayores probabilidades de que se alcance un desarrollo sostenible, objetivo que a menudo se menciona como meta de quienes promueven la responsabilidad social de las empresas y que es una preocupación clave de los sindicatos. Los trabajadores sindicados pueden hablar y actuar libremente, tanto en sus lugares de trabajo como en las comunidades. La participación de los trabajadores y de sus sindicatos en la lucha por el medio ambiente es una poderosa fuerza de progreso tanto en lo concerniente a la calidad de las mejoras como a la cantidad de actividad que se desarrolla en ese ámbito.

La democracia continúa siendo la mejor garantía de que se haga frente a los problemas sociales y medioambientales. Además de la legislación, las iniciativas voluntarias que tienen probabilidades de éxito son las que se fundamentan en la fuerza de la democracia haciendo intervenir a otros actores, incluso a través de iniciativas tripartitas, la utilización de instrumentos no obligatorios y diversas formas de alianzas y acuerdos. En efecto, uno de los pocos indicadores sólidos de la repercusión de la responsabilidad social de las empresas, si es que hay alguno, sería la práctica corporativa de relaciones laborales constructivas y la negociación de acuerdos con los sindicatos. Esto resulta realmente difícil de evaluar e impone claras limitaciones a lo que sostiene la incipiente industria de la auditoría social. Al no haber sindicatos libres ni convenios colectivos, no hay manera de verificar que exista realmente libertad sindical. Como pone de relieve uno de nuestros colaboradores (véase el artículo de Michael Urminsky, página 57): «el grupo que mejor puede supervisar las prácticas de los lugares de trabajo es el mismo que las normas (laborales) buscan proteger: los trabajadores y sus sindicatos».

Uno de los méritos de la responsabilidad social de las empresas es haber dejado en claro que en esta era de mundialización, el diálogo nacional o local ya no es suficiente. La economía mundial exige un diálogo social mundial. Hablar consigo mismo, como han hecho muchas empresas al adoptar códigos unilaterales de conducta con los que buscaban mejorar su imagen, no es dialogar. Contratar asesores o «auditores sociales» para que ayuden a alguien a hablar consigo mismo tampoco es dialogar. El diálogo social implica conversar con interlocutores legítimos y escucharlos.

Los acuerdos marco mundiales entre empresas multinacionales y federaciones sindicales internacionales (FSI), una indicación visible de diálogo social mundial, se van haciendo más habituales. Esta es una tendencia positiva que podría hacer que la responsabilidad social de las empresas avanzara hacia la responsabilidad social del mundo de los negocios. Los acuerdos marco son voluntarios en el mismo sentido que lo son los convenios colectivos, pero revisten legitimidad y comprometen a las partes a cumplir principios en común. Las buenas relaciones laborales a escala mundial también proporcionan una sensata manera de resolver los problemas porque parten de reconocer que existen conflictos entre trabajadores y empleadores. Para ambas partes, el progreso depende de tratar el conflicto de una manera satisfactoria en lugar de intentar sofocarlo o de hacer caso omiso del mismo.

El futuro de la RSE no consiste en reemplazar la responsabilidad de los gobiernos. De hecho, la responsabilidad social de las empresas hará realidad todo su potencial únicamente cuando pueda operar en un terreno de juego más parejo dentro del contexto de normas mundiales efectivas. Ya se han reconocido universalmente las normas fundamentales del trabajo de la OIT como hitos que estipulan el pleno respeto de la libertad sindical, el derecho de negociación colectiva, la no discriminación en la remuneración y el empleo, así como la prohibición del trabajo forzoso y del trabajo infantil. La RSE comienza por aceptar todas esas normas, difundirlas a través de sus sucursales y proveedores, tomar una actitud positiva hacia los sindicatos y entablar un activo diálogo social.

La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social pretende potenciar las contribuciones positivas que las inversiones de las empresas multinacionales pueden hacer al progreso económico y social, y ayudar a resolver las dificultades que puedan surgir a raíz de esas inversiones. Las directrices de la OCDE para las empresas multinacionales representan expectativas gubernamentales de buenas prácticas empresariales, dirigidas especialmente a las empresas con sede en países adheridos, a los que actualmente se van sumando cada día más miembros¹. Las directrices son abarcadoras y comprenden secciones sobre política general, difusión de información, empleo y relaciones laborales, medio ambiente, lucha contra la corrupción, intereses de los consumidores, ciencia y tecnología, competencia y sistemas tributarios. La Declaración sobre las empresas multinacionales y las directrices de la OCDE son los únicos instrumentos en este ámbito que se basan en principios y normas universales. Son varas con las que se puede medir la contribución de las iniciativas sobre responsabilidad social de las empresas a la justicia social, de ahí su importancia para los sindicatos.

*Michael Sebastian
Director interino*

Oficina de Actividades para los Trabajadores, OIT

¹ Hay 30 países de la OCDE adheridos a las directrices – Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, República Checa, República de Corea, Dinamarca, Eslovaquia, España, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Islandia, Irlanda, Italia, Japón, Luxemburgo, México, Países Bajos, Nueva Zelandia, Noruega, Polonia, Portugal, Suecia, Suiza, Reino Unido y Turquía – más Argentina, Brasil, Chile, Eslovenia, Estonia, Israel y Lituania.

El concepto de responsabilidad social de las empresas: desafíos y oportunidades para los sindicatos

La noción de empresas no solamente responsables ante sus accionistas (propietarios) sino también ante una serie más amplia de partes interesadas y ante la sociedad en general es una de las ideas esenciales subyacentes de lo que se ha dado en denominar actualmente responsabilidad social de las empresas (RSE). No obstante, la RSE se concibe de distintas formas: plantea desafíos a los sindicatos y a la OIT, pero también constituye una oportunidad de acción. El desafío para el sindicalismo consiste en evitar que la RSE se convierta en un sustituto del papel que deben desempeñar los gobiernos y los sindicatos, lo que exigirá un enfoque distinto según el área de que se trate.

Dwight W. Justice

Departamento de Empresas Multinacionales
Confederación Internacional
de Organizaciones Sindicales Libres (CIOUSL)

La responsabilidad social de las empresas (RSE) se ha planteado como un tema de importancia considerable en la política pública, tanto en toda una serie de países como a escala internacional. La RSE, a la que algunos consideran «la cuestión empresarial por excelencia del siglo XXI»¹, está ocupando cada vez más espacio en los debates más amplios sobre mundialización y desarrollo sostenible. No existe ninguna definición de la RSE aceptada por todos; las distintas maneras de definirla han dado lugar a muchos diálogos de sordos y han creado obstáculos para que los sindicatos aprovechen las oportunidades que brinda la RSE y respondan a los desafíos que la misma plantea.

Significado de la responsabilidad social de las empresas

Algunos sindicalistas estiman que la RSE es una meta que conviene alcanzar y otros la ven como un peligroso intento de reem-

plazar los papeles tradicionales que desempeñan los gobiernos y los sindicatos. Además, muchos sindicalistas consideran que la RSE no es más que una forma de relaciones públicas. En este artículo se examinan distintos aspectos de la RSE y sus implicaciones para los trabajadores y sus sindicatos. No se hacen recomendaciones acerca de iniciativas u organizaciones específicas, pero sí se establecen algunas de las cuestiones subyacentes que los sindicalistas deberían tener en cuenta. Este artículo se basa en las conclusiones a las que se llegó en una reunión especial que la agrupación Global Unions celebró en Estocolmo, en abril de 2003, a fin de examinar las implicaciones de la RSE para los sindicatos.

La RSE tiene una dimensión tangible de la que los sindicalistas no pueden hacer caso omiso. Se trata de un fenómeno que ha dado origen a una nueva industria de asesores y de agencias que brindan servicios a las empresas en materia de responsabilidad social. Asimismo, ha provocado un cambio entre los encargados de inversiones que

organizan fondos y otros vehículos de inversión, así como en las agencias que brindan información sobre las empresas a los inversores. La RSE se pone de manifiesto en los departamentos de RSE recientemente creados en numerosas empresas, en las iniciativas «pluriparticipativas» donde intervienen ONG (y a veces también sindicatos) y en las asociaciones público-privadas que vinculan a empresas y gobiernos. Los gobiernos y las organizaciones intergubernamentales como la Unión Europea han elaborado planes de trabajo y han creado unidades especiales destinadas a promover la RSE. Diversos institutos y universidades abocadas a la administración de empresas también han creado departamentos y unidades dedicados a la RSE. La responsabilidad social de las empresas es tema de numerosos libros, artículos, páginas de Internet y revistas completas. Miles de empresas han adoptado códigos de conducta, principios éticos y directrices en su nombre. También se debe a la RSE la proliferación de informes cada vez más elaborados sobre la responsabilidad social de una empresa o sobre su «rendimiento en materia de sostenibilidad». Parte de este fenómeno se explica por una industria de rendición de cuentas que está colocándose en posición de vender garantías de una presentación de informes no financieros anticipándose al hecho de que la empresa se verá en algún momento obligada a presentar tales informes y a hacerlos verificar.

Los sindicalistas no pueden hacer caso omiso del concepto que se esconde tras este fenómeno. Se ha utilizado el concepto de RSE para contrarrestar o complementar los objetivos sindicales y es tema de un debate sobre la relación de las empresas con la sociedad cuyos resultados afectarán a los trabajadores y a sus sindicatos. La expresión «responsabilidad social de las empresas» no es nueva, por lo menos no lo es en el ámbito de los especialistas, pero el concepto ha evolucionado. Tómense en cuenta las cinco definiciones siguientes:

- La responsabilidad social implica el compromiso de una empresa de ocuparse de su papel en la sociedad – como

productora, empleadora, vendedora, cliente y miembro de la ciudadanía – de manera responsable y sostenible. Ese compromiso puede incluir una serie de principios voluntarios – más allá de las exigencias legales estipuladas – con los que se busca que la empresa tenga una repercusión positiva en las sociedades donde desarrolla sus actividades².

- La responsabilidad social de las empresas son las acciones que van más allá de lo estipulado por la ley³.
- No es algo que implique hacer el bien y ni siquiera alude a hacer ver que se está haciendo el bien; se refiere a reconocer la responsabilidad de una empresa hacia todos los grupos a los que concierne su acción y a actuar respondiendo a sus intereses⁴.
- La responsabilidad social de las empresas es la relación global de la corporación con todas las partes a las que atañen sus actividades. Eso abarca a los clientes, empleados, comunidades, propietarios/inversores, gobiernos, proveedores y competidores. A través de prácticas eficaces de RSE, las organizaciones alcanzarán un equilibrio entre los imperativos económicos, medioambientales y sociales, responderán a las expectativas, reclamos e influencias de las partes implicadas y sostendrán el valor de los accionistas⁵.
- La RSE es un concepto por el cual, de manera voluntaria, las empresas incorporan cuestiones sociales y medioambientales a sus operativos y a su interacción con las partes implicadas⁶.

Su carácter voluntario es uno de los elementos más recurrentes en las distintas definiciones de la RSE, al igual que el énfasis que se pone en las iniciativas empresariales y en la gestión de la repercusión social, así como la idea de que las empresas deben tomar en cuenta los intereses de las partes implicadas en su funcionamiento.

En ocasiones, los interrogantes sobre el significado de la RSE suscitan a su vez dudas sobre lo adecuado de la expresión

RSE. Hay quienes prefieren hablar de RE (responsabilidad empresarial) porque creen que el término «social» no abarca el medio ambiente. Otros prefieren hablar de RO (responsabilidad de las organizaciones) o de RS (responsabilidad social) porque no creen que se deban efectuar distinciones con las empresas comerciales o tratarlas de manera diferente a otras organizaciones o incluso gobiernos. Hay, asimismo, quienes prefieren el término «ciudadanía empresarial», con su correspondiente connotación de considerar a la empresa como una persona, que tiene tanto derechos como responsabilidades. En todo caso, la expresión «responsabilidad social de las empresas» se utiliza con mayor frecuencia que las demás.

Los orígenes del concepto actual

La actual forma de RSE surgió en los años noventa y representa una convergencia de ideas y evoluciones. La fuente más significativa del actual concepto de RSE fue la preocupación por el medio ambiente. Está vinculada a la idea de desarrollo sostenible, elaborada por la Comisión Brundtland a finales de los años ochenta y aceptada por la Cumbre de la Tierra de Río en 1992. Durante ese período, los sindicalistas desempeñaron un papel fundamental al vincular el medio ambiente a los aspectos sociales. También consiguieron que se reconociera la existencia de una dimensión social de la sostenibilidad, que se convirtió en parte integrante del concepto de desarrollo sostenible.

Uno de los motores más importantes de la RSE es la idea de que a la empresa le conviene asumir esa responsabilidad. Uno de los orígenes de esta idea es la convicción ampliamente aceptada de que las medidas buenas para el medio ambiente también pueden serlo para el rendimiento financiero de una empresa. Otro de los aspectos de la influencia medioambiental sobre el concepto de RSE consiste en que el rendimiento no financiero de una empresa se puede medir objetivamente, al igual que pueden hacerse informes, auditorías y cer-

tificados al respecto, de manera similar al proceso que se sigue para medir, efectuar informes, auditorías y certificados del rendimiento financiero de una empresa. Este pensamiento fue el causante de la rápida y difundida aceptación de la idea de «triple fundamento», en la que se vincula el rendimiento financiero de las empresas con su rendimiento medioambiental y social. Sin embargo, otro de los aspectos de la influencia medioambiental es el enfoque ecológico de las cuestiones sociales representadas en el concepto de partes implicadas. Se considera que estas partes implicadas son toda persona o grupo de personas que se ven afectadas por las actividades de una empresa. Se espera que las empresas enfoquen las cuestiones sociales determinando la «repercusión» de sus actividades, al igual que los defensores del medio ambiente reclaman que las empresas determinen la repercusión que sus actividades tienen en el medio ambiente (o la huella que dejan).

Otro de los orígenes del concepto actual de RSE se puede encontrar en las consecuencias de las políticas de liberalización, desregulación y privatización de los últimos veinte años. La RSE, teniendo adeptos como diversos gobiernos que buscan instaurar «políticas de bajo costo y poco mantenimiento», se adapta bien al crecimiento de las alianzas público-privadas y a la creciente utilización de ONG como proveedoras de servicios en nuevas formas de filantropía. Una opinión que cuenta con muchos seguidores es la de creer que a medida que la empresa asume mayor cantidad de las tareas que la sociedad previamente esperaba que desempeñaran los gobiernos, aumentan las expectativas de las empresas con respecto a sus responsabilidades sociales.

Una tercera fuente del concepto actual de RSE se encuentra en las evoluciones que se dieron en los códigos de conducta que adoptaron las empresas, destinados a aplicarse a las prácticas laborales de sus proveedores y subcontratistas. Esos «códigos de proveedores» fueron una respuesta a la publicidad negativa vinculada a la explotación y otras prácticas laborales abusivas en los procesos de producción de mercan-

cías de marcas famosas. Dichos códigos plantearon interrogantes en cuanto a la manera en que las empresas que los adoptaban podían ponerlos en práctica y a cómo podían demostrar al público que realmente se respetaban. La búsqueda de respuestas a estas preguntas motivaron la elaboración de muchísimas normas privadas en el ámbito social y dieron origen a una industria de inspectores privados del trabajo, o auditores sociales, así como a iniciativas pluriparticipativas que repercutieron profundamente en el fenómeno de la RSE.

Los códigos de proveedores fueron importantes en la evolución del concepto de RSE porque se ocuparon de cuestiones relativas a la responsabilidad empresarial planteadas por dos evoluciones significativas y de largo plazo. La primera de ellas fue la repercusión de las nuevas formas de organización empresarial y de las relaciones laborales, originadas en gran medida por la subcontratación. Las cadenas internacionales de producción (cadenas de valor) cada vez más elaboradas fueron facilitando que las empresas eludieran sus responsabilidades, al tiempo que diversas presiones hacían más difícil que muchos gobiernos, especialmente los de los países en desarrollo, pudieran cumplir con sus responsabilidades. Una segunda evolución, relacionada con este fenómeno, fue la creciente importancia de factores no tangibles como las marcas y la reputación como determinantes del valor de una empresa. Los códigos de proveedores se convirtieron en una forma de «controlar los riesgos» que corre la reputación de una marca. Se elaboraron asimismo otros códigos y sistemas de gestión encargados de ocuparse de otros riesgos inherentes a la reputación, como los sobornos y los escándalos por corrupción. El control de los riesgos pasó a ser uno de los principales componentes de la posición favorable de las empresas hacia la RSE, y los códigos de conducta pasaron a ser una característica primordial de la misma.

Finalmente, otro de los orígenes del concepto actual de la RSE es la incorporación a este concepto de las ideas relati-

vas al desarrollo de los recursos humanos (DRH) en lo concerniente a retención o formación de la mano de obra. Las teorías y las prácticas existentes en este ámbito se adaptan bien al concepto de RSE. Las empresas pasaron a describir sus políticas de DRH como un aspecto de su responsabilidad social hacia sus empleados o «partes implicadas» como prueba de que al buscar la competitividad lo hacían tomando la «autopista». Casi nunca se hace referencia a las relaciones laborales ni a la negociación colectiva, incluso cuando el tema mismo es el de las relaciones de la empresa con sus empleados. Por supuesto, la repercusión de una exitosa retención de empleados en la empresa es menos significativa en el caso de las empresas que hacen fuera de sus predios la mayor parte del trabajo. Además, estos tipos de políticas de DRH no pueden desempeñar un gran papel en las industrias con alta densidad de mano de obra y bajas calificaciones que operan en entornos donde no se respetan los derechos humanos básicos.

Carácter de la RSE

La parte más controvertida de la definición de la RSE es la idea de que la misma se refiere a actividades voluntarias de las empresas «más allá de las exigencias legales». La cuestión no es si las empresas deberían o no respetar la ley, si bien hay quienes defienden el carácter voluntario de la RSE declarando que el acatamiento de la ley se da por descontado («se toma el acatamiento como punto de partida»). Si bien se va aceptando cada vez más que la RSE se refiere a actividades voluntarias, no se ha puesto punto final a la controversia sobre el carácter voluntario de la misma. Dos cuestiones no resueltas mantienen viva la controversia. La primera de ellas se refiere a la pertinencia y al papel de la reglamentación empresarial, y la segunda a si las empresas deberían poder determinar sus propias responsabilidades sociales cuando la sociedad no ha traducido en exigencias legales obligatorias sus expectativas con respecto a las empresas.

Hay quienes estiman que la RSE es una alternativa a la reglamentación y desean que la aceptación de su carácter voluntario se traduzca en una aceptación de que las actividades voluntarias son suficientes y preferibles como medio para corregir las consecuencias sociales de las actividades empresariales.

Si se ha de decidir que la RSE sea un concepto voluntario, entonces resulta importante distinguirla de otros conceptos que se refieren a las relaciones entre las empresas y la sociedad. Actualmente algunos están utilizando la expresión «rendición de cuentas de las empresas» (por lo menos en inglés) para referirse a las obligaciones que los gobiernos imponen a las empresas y al marco de gestión empresarial establecido para hacer responsable a la dirección. De esa manera, se dice que las empresas deben obligatoriamente «rendir cuentas» tanto a sus accionistas como a los gobiernos, en virtud de las leyes por las cuales se las crea y que indican cómo deben operar. En inglés hay poca diferencia entre el significado de las palabras «rendir cuentas» (*accountability*) y «responsabilidad» (*responsibility*), similitud que no existe en otros idiomas. No obstante, es necesario contar con términos que se puedan utilizar para efectuar una distinción entre la idea de gestión regulatoria y empresarial en esta utilización de la expresión «rendición de cuentas de las empresas» por una parte y, por otra, la idea de actividades voluntarias a la que a menudo se alude cuando se habla de «responsabilidad social de las empresas». Se acepta comúnmente que el marco de gestión regulatoria y empresarial puede moldear el comportamiento de las empresas más que los principios o iniciativas de RSE. También se está reconociendo cada vez más que esos marcos regulatorios son inapropiados.

La distinción entre lo que es voluntario y lo que es obligatorio no es la única diferencia que reviste importancia. A menudo, las empresas interpretan que el carácter voluntario de la RSE significa que, dado que las actividades relativas a la RSE no son obligatorias, siempre son opcionales y pueden entonces ser determinadas

unilateralmente por las empresas. A través de la utilización de códigos voluntarios y de otras formas de actividad normativa privada, las empresas deciden cuáles son sus responsabilidades hacia la sociedad. En esas autodefiniciones siempre está implícito (y a veces explícito) que debe «ser conveniente para la empresa», es decir, que debe haber un resultado financiero positivo derivado del comportamiento responsable. A menudo esa actividad normativa privada ha originado por parte de las empresas una redefinición o una reinterpretación a la baja de normas ya establecidas. Las normas no deben ser necesariamente obligatorias para que se deban aplicar y las expectativas de la sociedad con respecto al comportamiento de las empresas se ponen de manifiesto en instrumentos de carácter no obligatorio de alcance nacional e internacional, al igual que en otras formas de «leyes blandas» y prácticas que pueden variar de una cultura y de una sociedad a otra. Si la RSE es solamente un concepto voluntario, deberá haber entonces otro concepto que podría denominarse «las responsabilidades sociales del mundo de los negocios». Esto nos permitiría efectuar una distinción entre las actividades inherentes a la RSE, que son optativas, y las legítimas expectativas de la sociedad, que son siempre aplicables aun cuando no revistan carácter obligatorio.

El carácter de la RSE hace que sea un concepto que maneja la dirección de la empresa puesto que realmente no efectúa distinción entre la empresa y su dirección y, en última instancia, solamente se refiere a las decisiones y sistemas que la dirección debería instaurar para tomar y aplicar sus decisiones. Comprender la repercusión social de una empresa implica comprender que la dirección de la misma, por una parte, y la de la empresa en su totalidad, por otra, no son la misma cosa. Como ha señalado el Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan, en julio de 2000 al describir a los participantes del Pacto Mundial, «los sindicatos pueden movilizar a la fuerza laboral ya que, después de todo, las empresas no están compuestas únicamente por sus ejecutivos».

La RSE reviste carácter internacional. Si bien puede asumir distintas formas en los diversos países, en la mayoría de los casos se refiere al comportamiento internacional aplicable a las empresas multinacionales. La RSE se relaciona con la mundialización, es el tema de un debate internacional y ha atraído la atención de diversas organizaciones intergubernamentales.

Un entorno y no una opción

Los sindicatos no crearon la RSE. No obstante, ni el concepto ni el fenómeno desaparecerían si los sindicalistas optaran por hacer caso omiso de ellos.

No se debería considerar la RSE como un objetivo ni como un fin en sí misma. La RSE es una convergencia de ideas y de evoluciones reales que está cambiando el entorno en el que los sindicatos se relacionan con los empleadores, con las organizaciones empresariales, con las ONG, con los gobiernos y con las organizaciones internacionales e intergubernamentales. Este nuevo entorno no es una opción que se pueda tomar o dejar. No obstante, los sindicalistas pueden ayudar a moldearlo. Pero para hacerlo primero deben reconocer tanto los desafíos como las oportunidades que dicho entorno brinda a los trabajadores y a sus sindicatos. Para hacer frente a los desafíos y sacar provecho de las oportunidades se deberá adoptar un enfoque distinto según el área de que se trate.

La RSE ha proporcionado herramientas que se pueden utilizar como palanca con las empresas. Este nuevo entorno ha dado lugar a códigos de conducta, a un mayor respaldo a las acciones sindicales impulsadas por los accionistas y a mejores procedimientos de seguimiento en las directrices de la OCDE para las empresas multinacionales. No se deben pasar por alto esas oportunidades, pero, al mismo tiempo, no se deben dejar de mirar de frente los desafíos que se plantean a los sindicalistas. A continuación se examinan algunos de los desafíos y oportunidades para los trabajadores y sus sindicatos en ocho aspectos del concepto y fenómeno de la RSE.

El concepto voluntario

La experiencia de los trabajadores y sus sindicatos es que, en última instancia, únicamente consiguen mejoras en sus derechos e intereses o en la protección de los mismos a través de la adecuada aplicación de buenas leyes y reglamentaciones o mediante su autoorganización para fines como la negociación colectiva. Los sindicalistas saben que el paternalismo no puede sustituir convenientemente al adecuado papel del gobierno. Su experiencia les dice que se necesitan marcos regulatorios para garantizar que las actividades empresariales sean socialmente responsables.

Para los sindicalistas, el desafío consiste en evitar que la RSE se convierta en un sustituto del adecuado papel de los gobiernos y sindicatos. La oportunidad para los sindicalistas radica en poder utilizar la RSE para promover una cultura de acatamiento de las leyes y respeto de las normas, además de promover buenas relaciones laborales y respeto del papel de los sindicatos. Esto sugiere que el enfoque de los sindicatos debería ser diferente según sean las cuestiones de la RSE tratadas, algo similar al enfoque que muchos sindicalistas siguen actualmente con respecto a los códigos de conducta que adoptan las empresas de manera unilateral y destinados a aplicarse a sus proveedores. Se considera que los efectos benéficos de esos códigos son indirectos y que dependen de si los mismos crean o no espacio para que los gobiernos y los sindicatos funcionen en armonía.

Por supuesto, es necesario oponerse a que las empresas utilicen la RSE para eludir la reglamentación o promover la privatización de las funciones propias del gobierno. Sin embargo, el mayor problema puede radicar en la utilización de la RSE por parte de los gobiernos a escala internacional. Los gobiernos procuran equilibrar sus propias obligaciones legales con respecto a los derechos de propiedad de los acuerdos sobre comercio e inversiones, por una parte, con la necesidad de instar a las empresas a tomar medidas voluntarias de respeto de los derechos humanos, por otra.

Cada vez se reconoce más en muchos países y a escala internacional la inadecuación de ciertos marcos con los que se busca que las empresas rindan cuentas. Algunos de los más importantes de esos marcos han captado la atención internacional y están sujetos a normas internacionales. Entre ellos se cuenta la gestión empresarial, la rendición de cuentas y la presentación de informes, así como los sobornos y la corrupción.

La noción de «partes implicadas»

La idea de que las empresas no solamente son responsables ante sus accionistas (propietarios) sino también ante toda una serie de partes implicadas en su funcionamiento es una de las ideas esenciales comprendidas en el concepto de la RSE. Gran parte de la RSE se refiere a la manera en que la dirección debería designar y «hacer participar» a las partes implicadas y a la forma en que los gerentes deberían determinar, medir e informar sobre la repercusión de las actividades empresariales en dichas partes. Por supuesto, es imposible determinar y hacer participar a todas las partes implicadas y a menudo la práctica consiste en designar y hacer participar a diversas ONG como sucedáneos de las verdaderas partes implicadas.

En el ámbito de la RSE se considera a las ONG sinónimos de sociedad civil, pero hay una diferencia y no todas las ONG son parte de la sociedad civil. En realidad, muchas de las organizaciones más importantes de la sociedad civil a menudo no están consideradas ONG. Según sea la situación y la manera en que funcionan, las instituciones religiosas y los partidos políticos pueden ser organizaciones clave de la sociedad civil. Como concepto, la sociedad civil es algo más que la relación entre las personas y el Estado, y tiene más que ver con la relación entre los integrantes de la sociedad. El desarrollo de algunos tipos de ONG es resultado de los intentos de colmar los vacíos existentes en la sociedad civil y explica por qué está aumentando la visibilidad y la importancia de las ONG, incluso

en situaciones donde las auténticas instituciones de la sociedad civil están en una posición más débil que nunca.

Existen algunas dificultades conceptuales en la noción de partes implicadas. Una de ellas es que esas partes no son iguales entre sí. Otra de las dificultades es que no todas las partes implicadas tienen derechos legítimos para cuestionar el comportamiento de las empresas en nombre de los intereses de la sociedad. En realidad, la existencia de algunas de las partes implicadas no agrega nada a las responsabilidades de la empresa y puede incluso reducirlas. Tómense como ejemplo situaciones en las que una empresa ha subcontratado trabajo a otras empresas aun cuando lo haya hecho para eludir responsabilidades. En tales casos, la cantidad de «partes implicadas» ha aumentado pero las responsabilidades de la empresa no cambiaron o incluso podrían haber disminuido. Algunos malos usos de este término tan utilizado reflejan dificultades conceptuales. Se supone que la expresión «partes implicadas» se utiliza por oposición al término «accionistas» y que se refiere a relaciones con una empresa. La expresión «partes implicadas» no resulta apropiada para describir las relaciones de los gobiernos con la población. Los ciudadanos de las democracias tienen mayores similitudes con los accionistas.

Los sindicatos han acogido con satisfacción la idea de partes implicadas y la han utilizado en sus intentos por impulsar los marcos de gestión empresarial que toman en cuenta los intereses de la sociedad. Han respaldado hasta cierto punto la idea de partes implicadas aunque no cuando se utiliza en lugar de los interlocutores sociales. Se ha demostrado que la forma más efectiva de aumentar los efectos benéficos para la sociedad de las actividades empresariales es a través de las relaciones laborales y especialmente de la negociación colectiva dentro del marco de una efectiva protección de los derechos y de reglamentación promulgada por los gobiernos. Como es evidente, la negociación colectiva exige interlocutores y reconocimiento de que las empresas son algo más que su personal directivo. En realidad, además de los

gobiernos, los sindicatos siempre han sido el único verdadero contrapeso o control del poder empresarial. Como organizaciones representativas de masas, los sindicatos casi siempre son las organizaciones más multitudinarias de la sociedad civil. Pero como representantes de los empleados y vehículos de la negociación colectiva, los sindicatos son asimismo actores económicos privados que constituyen importantes organizaciones en sus respectivas industrias o sectores económicos.

Esta faceta dual de los sindicatos es la que sustenta la idea de que la industria tiene dos caras. La existencia de esas dos caras es a su vez la base de la alianza social y del diálogo social. Estos conceptos se reflejan en la estructura tripartita de la Organización Internacional del Trabajo, en las disposiciones consultivas tomadas en la OCDE y en muchas y diversas estructuras de diálogo social que se han creado en numerosos países. Algunas organizaciones privadas «pluriparticipativas» de RSE, como la iniciativa británica Ethical Trading Initiative y la Global Reporting Initiative, reconocen esta característica dual de los sindicatos y efectúan en sus estructuras una distinción entre los sindicatos y las ONG.

A menudo los departamentos de RSE no efectúan distinción alguna entre ONG y sindicatos y muchos no tienen en cuenta a los sindicatos. Esto sucede incluso en empresas cuyos empleados están afiliados a sindicatos. Uno de los motivos es que, dentro de una empresa, las actividades en materia de RSE tienden a estar separadas de las funciones relativas a recursos humanos y personal. Cuando el departamento encargado de la RSE no comprende la índole dual de los sindicatos como organizaciones laborales y, al mismo tiempo, como organizaciones de la sociedad civil, tampoco están comprendiendo cómo una empresa puede enraizarse realmente en una comunidad a través de los sindicatos de sus empleados.

Las normas y los procesos normativos

Los sindicalistas están a favor de las normas laborales y de su aplicación. El fenómeno de la RSE y especialmente de los códigos de conducta para los proveedores han dado oportunidad de promover un reconocimiento y valoración de las normas de la OIT más grande que nunca. En verdad fue el movimiento sindical internacional el que introdujo la utilización de las normas internacionales del trabajo en el debate sobre los códigos de conducta que abarcan las prácticas laborales.

Sin embargo, los sindicalistas enfrentan una serie de graves desafíos en lo relativo al respeto de las normas. Las empresas están utilizando los códigos de conducta y otras formas de actividad normativa privada del ámbito social para redefinir o reinterpretar las normas a fin de que parezca que su responsabilidad es menor de lo que realmente es. Por ejemplo, muchas empresas prometen respetar la libertad sindical solamente cuando así lo prescribe la ley y no aceptan asumir responsabilidad alguna al respecto por operar en entornos donde no se autoriza este derecho humano fundamental. Si bien el derecho de negociación colectiva ahora se reconoce como uno de los derechos laborales fundamentales, las empresas raramente lo incluyen, ni siquiera cuando han aceptado respetar la libertad sindical de los trabajadores.

Muchas empresas sostienen que los convenios de la OIT no se aplican a las empresas y hacen caso omiso de que con la Declaración tripartita de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social, empleadores, gobiernos y trabajadores reconocieron que los principios subyacentes de muchos de los convenios de la OIT se podrían y deberían aplicar al comportamiento empresarial. El hecho de que los convenios de la OIT den definiciones y vayan acompañados de jurisprudencia que aclara su significado en circunstancias específicas no ha desalentado a las empresas ni a sus asesores en materia de RSE, que se han ocupado de redefinir de manera más conveniente para ellos expresiones como «trabajo infantil» o de promover

mecanismos dominados por los empleadores sustituyendo a la libertad sindical.

Una de las formas en que las empresas hacen uso de las normas privadas para reducir las expectativas con respecto a su comportamiento consiste en no efectuar distinciones entre las diferentes finalidades de los códigos. Los códigos que son convenientes para que una empresa los aplique a las prácticas laborales de sus proveedores o subcontratistas pueden no ser adecuados para las actividades que la empresa posee o controla directamente. El mejor código de proveedores pone el acento en la observancia de las normas mínimas internacionalmente reconocidas en materia de derechos humanos, como las identificadas por la OIT como derechos fundamentales en el trabajo. Pero las expectativas existentes con respecto al comportamiento responsable de las empresas van mucho más allá del respeto de los derechos humanos básicos. Por ejemplo, existe una gran diferencia entre el respeto de la libertad sindical, por una parte, y tener buenas relaciones laborales, por otra. Las empresas no deben eludir la gama más amplia de expectativas de la sociedad, especialmente cuando están planteadas en instrumentos legítimos y aplicables en todos los casos, como las directrices de la OCDE para las empresas multinacionales.

Las empresas están acostumbradas a participar en procesos técnicos normativos cuya finalidad es crear o promover mercados. Un ejemplo de ello puede ser la elaboración de normas a fin de que los productos puedan ser intercambiables. En los últimos años han aumentado las actividades normativas privadas del ámbito social, que se modelaron de manera similar a los procesos utilizados para establecer normas técnicas de promoción de mercado. Este tipo de estipulación de normas sociales carece tanto de estructuras auténticamente representativas como de la competencia necesaria para darles legitimidad. Los sindicalistas deben obrar para asegurarse de que la actividad normativa privada y la autorregulación no repercuta negativamente en las funciones normativas legítimas de la OIT ni de los gobiernos.

La actividad normativa privada puede asumir distintas formas. Se puede incluso considerar que los programas y las organizaciones que procuran recopilar y difundir «mejores prácticas» en este ámbito están embarcándose en una forma de estipulación de normas sociales.

Los informes y la verificación

Los sindicalistas quieren que haya transparencia en las empresas. Se considera que para la negociación colectiva es indispensable contar con una visión «verdadera y justa» del funcionamiento de la empresa. Los sindicatos fueron uno de los primeros en reclamar que las empresas rindieran cuentas de su repercusión social y respaldan la idea de que las empresas deben presentar informes sobre sus responsabilidades sociales. La presentación de informes sociales se ha convertido en una de las actividades más importantes de la RSE y en una oportunidad para los sindicalistas.

Acordar lo que una empresa debería comunicar al público con respecto a la repercusión social de sus actividades o a sus contribuciones a la sociedad puede ser una de las formas más importantes de actividad normativa. Por este motivo, la agrupación Global Unions decidió participar en la Global Reporting Initiative, una iniciativa internacional multiparticipativa concebida para elaborar directrices por las que se deberían regir los informes empresariales. En esta modalidad de informes no financieros, a los que en ocasiones se designa «informes sobre sostenibilidad» o «informes sobre el triple fundamento», influyen fuertemente tanto las prácticas financieras de presentación de informes como la experiencia en presentación de informes sobre las repercusiones medioambientales. Se pone el énfasis en información no cuantificable que se considera al mismo tiempo objetiva (no tendenciosa y neutral), comparable y verificable.

Entre otras cosas, las normativas de los informes implican determinar los aspectos de la RSE y decidir sobre los «indicadores de rendimiento» que se relacionan

con esos aspectos. Uno de los principales desafíos consiste en elegir indicadores que realmente se refieran al aspecto que se debe medir, por ejemplo, la cantidad de huelgas o de días de trabajo perdidos debido a las huelgas. Sin embargo, esas cifras serían pobres indicadores de aspectos como la calidad de las relaciones laborales o del respeto de la libertad sindical; se podrían obtener las mismas cifras en situaciones con relaciones laborales buenas, malas o ninguna en absoluto, así como en situaciones con respeto o represión de la libertad sindical. Otro desafío consiste en decidir el ámbito de acción adecuado de la agencia que hace los informes; las políticas de recursos humanos que se aplican a los empleados de la sede principal de la empresa poco dirán de la repercusión de las actividades de la empresa en la mano de obra cuando ésta subcontrata la mayor parte de su trabajo.

La incipiente industria de asesorías que brindan asistencia a las empresas para preparar los informes constituye una de las principales influencias que se hacen sentir en el contenido de los informes, pero también lo hacen otras agencias, a menudo vinculadas con la industria contable, que ofrecen servicios concebidos para realzar la «credibilidad» de esos informes efectuando «verificaciones» o «garantizando» la veracidad de los mismos. Los principales promotores de esas «garantías» no serán las organizaciones que procuran que las empresas demuestren lo que proclaman en materia de RSE, sino las mismas empresas que desean limitar las responsabilidades de lo que proclaman públicamente, así como los inversores que reclaman informes de la actuación no financiera que repercute en el rendimiento financiero de la empresa.

La influencia de esta industria de informes y garantías sobre las normas de presentación de informes preocupa cada vez más a los sindicalistas, pues muchas de las prácticas y principios que dan origen a la presentación de informes sobre finanzas y medio ambiente pueden no ser adecuadas para la dimensión social, en la que se deben tomar en cuenta muchas cuestiones

no tangibles. Albert Einstein dijo: «No todo lo que se puede medir cuenta y no todo lo que cuenta se puede medir».

Con frecuencia los sindicalistas muestran cautela ante las verificaciones. Sirva de ejemplo el comportamiento de los «auditores sociales» contratados por las empresas para efectuar un «control independiente» de los lugares de trabajo de sus cadenas de suministros. Esas agencias de auditoría informan regularmente de que se acata la libertad sindical incluso en lugares donde no hay sindicatos o donde el gobierno no permite el ejercicio de ese derecho humano. Esos «auditores sociales» raramente comprenden el vínculo existente entre la represión de los derechos sindicales y la explotación que en última instancia se busca impedir con sus actividades. Por distintas razones, esos «auditores sociales» son proclives a mostrar que los trabajadores tienen «voz» sin una auténtica representación dimanada de los sindicatos o a demostrar que es posible proveerse en países con regímenes represivos sin utilizar mano de obra que trabaja en condiciones de explotación.

Muchas de las formas en que se puede intimidar a los trabajadores, desalentarlos o impedirles formar o afiliarse a sindicatos son difíciles de detectar. Debido a ello, la única prueba verdadera de que se respeta la libertad sindical de los trabajadores es que se permita el funcionamiento de sindicatos libres o independientes. De la misma manera, la única prueba buena del respeto del derecho de negociación colectiva es que se acate lo estipulado en un convenio colectivo. La industria de RSE no ha sabido tratar el tema de los derechos sindicales por diversas razones, entre las cuales se cuenta la confusión entre los intereses de la dirección y los de la empresa, como así también el no reconocer que para que haya un verdadero respeto de los derechos humanos los gobiernos deben funcionar adecuadamente, y no solamente la dirección de las empresas.

Los sindicatos estuvieron entre los primeros que reclamaron a las empresas que aplican códigos de prácticas laborales a sus proveedores que hicieran efectuar un

«control independiente». Más tarde, quedó claro que lo que se pedía no era realista porque el término «control» implica una presencia continua o una actividad reiterada con frecuencia y esa tarea es de un tipo que las empresas o los «auditores sociales» que éstas contratan no pueden llevar a cabo. El único sistema verdadero de «control independiente» es el que pueden efectuar los mismos trabajadores a través de sus sindicatos. Los trabajadores pueden hablar de sus lugares de trabajo a través de sus sindicatos o inclusive directamente gracias a la protección que les brindan sus sindicatos. Esto no quiere decir que no se puedan efectuar inspecciones privadas de los lugares de trabajo o verificaciones del acatamiento de los códigos de proveedores. El desafío para los sindicalistas es asegurarse de que se elaboren normas para los «auditores sociales» y las inspecciones privadas de los lugares de trabajo que sean compatibles con las mejores prácticas de la inspección del trabajo, que promuevan una cultura de acatamiento a la ley y que sean coherentes con el papel de las relaciones laborales. Muchos consideran que ésta es una labor que corresponde a la OIT llevar a cabo.

Las inversiones socialmente responsables

El interés en las inversiones socialmente responsables (ISR) es parte del fenómeno de RSE. Ha hecho que crecieran y se popularizaran los fondos de inversión que proclaman invertir en empresas socialmente responsables y eso, a su vez, ha hecho que creciera una serie de agencias que brindan información a los inversores acerca del rendimiento social o medioambiental de las empresas. Este contexto ha propiciado oportunidades para que los sindicalistas pudieran tener una palanca que actúe sobre el comportamiento empresarial a través de medios como la introducción de resoluciones de los accionistas en las reuniones anuales de las empresas. Esta utilización del capital de los trabajadores ha contribuido a moldear el entorno de la RSE.

Esas tácticas se han aplicado especialmente en países donde se acostumbra a negociar con acciones y donde las instituciones de los trabajadores u otras – tales como grupos religiosos – interesadas en la responsabilidad social de las empresas tienen influencia en las decisiones de inversión o en las votaciones de representantes de fondos de jubilación.

El interés en las ISR también puede resultar útil a los sindicalistas en el debate sobre la gestión empresarial. Brinda oportunidades para que los sindicalistas de algunos países promuevan una perspectiva a largo plazo con respecto al rendimiento del valor de las acciones en los mercados de capital que sea beneficiosa para los trabajadores beneficiarios de fondos al alentar un comportamiento empresarial responsable.

Las ISR se pueden utilizar de distintas maneras para influir en el comportamiento empresarial. Una de ellas consiste en elegir las inversiones tras una investigación. Al aplicar este tipo de estrategia, los inversores o bien no invierten en las empresas (o retiran sus inversiones) que no satisfacen criterios acordados con respecto a distintos aspectos de la RSE, o invierten en empresas «éticas» o «responsables» que sí satisfacen ciertos criterios. La investigación sirve de filtro tanto para criterios positivos como negativos. Si bien la lógica indicaría la implantación de un sistema de investigación de RSE perfectamente armado y aplicado en todo el mundo, la situación actual plantea obstáculos para la creación de tal sistema que pueden resultar imposibles de salvar. Entre ellos se cuenta el llegar a los criterios correctos (la elección de las normas), pero también conseguir información fidedigna sobre el acatamiento de los mismos por parte de una empresa. Uno de los riesgos de tales investigaciones es que se podrían eliminar como propietarios de acciones a las instituciones mismas que quizás harían que sus juntas directivas y sus direcciones emprendieran reformas. El método de investigación es un enfoque diferente pero no necesariamente opuesto a la propiedad activa de acciones.

Las ISR son un desafío para los sindicalistas. Para justificar la insistencia en que las empresas sean socialmente responsables se necesita que la empresa «saque alguna ventaja», la cual generalmente se basa en una gestión de riesgo y responsabilidad y se asocia con la protección de bienes intangibles como el valor de una marca o la reputación de una empresa. El peligro es que los inversores o las empresas que suministran la información sobre RSE acerca de una sociedad determinada reinterpreten o redefinan las responsabilidades sociales de la misma ajustándolas a sus necesidades. El problema es que la sostenibilidad de una empresa no siempre es lo mismo que la sostenibilidad de la sociedad implícita en el concepto de desarrollo sostenible. En otras palabras, la empresa no siempre se ve motivada para adoptar un comportamiento socialmente responsable. Esta es una de las razones por las que se necesita imponer controles al poder empresarial a través de sistemas de reglamentación y de relaciones laborales.

Las ISR se vinculan al papel de los accionistas al hacer que las empresas sean más responsables en el ámbito social a través de sus decisiones de inversión, del ejercicio de sus derechos de voto adquiridos por la posesión de acciones o a través de la participación en un diálogo con los propietarios y con los directivos de una empresa. No obstante, este enfoque tiene considerables limitaciones. Aun en situaciones cuando los trabajadores son accionistas importantes, los esfuerzos por reforzar los derechos de los accionistas en el marco de la gestión empresarial, no implicarán necesariamente una mejora para los intereses de los trabajadores. Los trabajadores tienen con sus empleadores intereses en común, pero también intereses opuestos conflictivos. Si bien el capital de los trabajadores puede tener una influencia positiva y darles mayor protagonismo, el mismo no puede nunca suplantar a los sindicatos.

Las calificaciones sociales, los premios y las etiquetas sociales

La RSE ha dado origen a toda una serie de medios para evaluar a las empresas. Los sindicalistas estiman que los más útiles han sido los que se pueden utilizar para poner en situación embarazosa a las empresas a fin de que cambien su comportamiento o de lo contrario inhibir el mismo. En ocasiones, la evaluación puede ser comparativa, como en la calificación social de empresas que diversas agencias brindan a los inversores. Algunas de esas agencias quieren que los sindicatos suministren información acerca de las empresas. En ciertas circunstancias, el suministro de este tipo de información podría plantear problemas prácticos y éticos. Las cuestiones éticas podrían, por ejemplo, plantear situaciones en las que la agencia de calificación ofreciera pagar a un sindicato para que éste le suministre información que la agencia podría presentar según le conviniera.

Para los sindicatos que elijan hacerlo, comparar empresas podría plantear problemas. La calificación de empresas de manera comparativa podría interferir con la finalidad sindical principal de dialogar con la dirección y de defender los intereses de los afiliados. La calificación puede verse afectada por el lugar donde la empresa tiene negocios o por su país de origen. La experiencia sindical con las empresas multinacionales muestra que el entorno del país de acogida resulta de mayor utilidad para evaluar las actitudes y el comportamiento de una empresa que el entorno del país de origen de las mismas. Los sindicatos nacionales pueden no ser las organizaciones adecuadas para juzgar el comportamiento global de una empresa multinacional.

No es de sorprender que las empresas comerciales prefieran incentivos positivos de la RSE como los premios y las etiquetas. Esos premios y etiquetas pueden referirse a cuestiones laborales que van desde las prácticas en materia de recursos humanos en el país de origen hasta etiquetas vinculadas con los códigos de proveedores del extranjero.

Los premios que se supone promueven las «buenas prácticas» pueden ser considerados una forma de actividad normativa. El mensaje implícito en los premios parece ser que las empresas no necesitan de reglamentación ni de negociación colectiva para ser «buenos empleadores». Ese tipo de premios generalmente se basa en informes sobre la administración y estudios sobre los empleados confeccionados por la dirección. A menudo se elude a los sindicatos y se contratan «expertos» para evaluar los informes, expertos que pueden no estar familiarizados con el tema de las relaciones laborales. Siempre se presenta el origen de las buenas condiciones de trabajo como un acto de generosidad de la dirección, incluso cuando dichas condiciones fueron objeto de negociación colectiva. No es de sorprender entonces que las empresas donde las relaciones laborales no son buenas o donde se aplican políticas antisindicales tengan tantas o más probabilidades de recibir premios. Los premios por la gestión de los recursos humanos o por las condiciones de trabajo son quizás el aspecto más paternalista de la RSE.

Existe poca diferencia entre otorgar a una empresa un premio y autorizarla a utilizar una etiqueta. Las etiquetas para productos que realmente certifican las prácticas laborales seguidas en el proceso de manufactura del producto plantean problemas especiales. A diferencia de las etiquetas que aluden al contenido del producto o a la seguridad, la veracidad de la afirmación no se puede verificar a través del producto mismo. Una etiqueta que cubra las prácticas laborales solamente tendría credibilidad si existiera una vigilancia constante en el lugar de trabajo, condición que únicamente existe cuando se permite el adecuado funcionamiento de sindicatos independientes y seguros, e incluso entonces, sólo sería así en el caso de que dichos sindicatos estén respaldados por una reglamentación laboral que se pueda aplicar y realmente se aplique, en el seno de una sociedad abierta y democrática.

Hay pocas probabilidades de que las etiquetas sociales para productos resulten

fiables. Existen motivos para la preocupación cuando asociaciones de industrias o gobiernos autorizan la utilización de etiquetas con la intención de crear una ventaja comercial sin crear al mismo tiempo una responsabilidad para los casos de abusos en el uso de la etiqueta. Aunque las etiquetas sociales tienen el potencial de brindar una palanca que se puede utilizar con una empresa cuando se descubren problemas, la etiqueta por sí misma puede no promover el diálogo dentro de la empresa.

La implicación de los empleadores

El concepto de RSE puede ser contradictorio. Pone de relieve la importancia de determinar y hacer participar a las partes implicadas, pero, al mismo tiempo, pone el acento en el accionar unilateral de la dirección patronal. La experiencia indica que la RSE tiene más que ver con los sistemas de gestión y las listas de verificación que con un diálogo auténtico. No sorprende entonces que la dirección prefiera elegir las «partes implicadas» con las que dialoga. Muchísimas veces las empresas entablan conversaciones con ONG sobre cuestiones relativas al lugar de trabajo y eluden a los sindicatos. Si bien el refuerzo de la posición de los trabajadores es un tema recurrente en la RSE, casi nunca se entiende con ello el auténtico poder que los trabajadores adquieren a través de sus sindicatos.

Cuando mejor ha funcionado la coordinación entre los sindicatos y las ONG en este ámbito, la misma se ha basado en un pleno entendimiento de nuestros papeles respectivos y complementarios. Esta cuestión no se refiere a una competencia entre ONG y sindicatos. No obstante, sí se refiere al significado de representación y a la responsabilidad de las empresas con respecto a los sindicatos y las relaciones laborales. Si bien los sindicatos y las ONG pueden ambos actuar como organizaciones de defensa, solamente los sindicatos son organizaciones representativas de los trabajadores. Esto es así incluso en industrias o países donde hay una reducida afi-

liación sindical (por ejemplo, donde los empleadores se resisten a reconocer a los sindicatos o donde los gobiernos estipulan normas bajas o no hacen aplicar las existentes). En muchos países, los sindicatos nacionales deberían ser considerados las organizaciones representativas de los trabajadores de una industria, aun cuando no todos los trabajadores sean miembros o no todas las empresas hayan firmado convenios colectivos. De la misma manera, a escala internacional, las distintas federaciones sindicales internacionales (FSI) son las organizaciones representativas de los trabajadores en sus respectivas industrias o sectores económicos.

Las relaciones laborales y el diálogo social exigen que haya estructuras representativas. Como es evidente hay una gran diferencia entre el enfoque de la RSE hacia los trabajadores y el enfoque de las relaciones laborales. Las relaciones laborales se basan en el entendimiento de que en la relación entre mano de obra y patronal no siempre se puede ganar en todo. En esta relación siempre habrá motivos de conflicto e intereses opuestos. En los convenios colectivos se prevén los problemas y se plantea una manera ordenada de resolverlos. La RSE parece tener más que ver con tratar problemas, si es que surgen, o con garantizar la ausencia de problemas mediante la aplicación de sistemas de gestión. El desafío para los sindicalistas consiste en determinar las formas de hacer que los empleadores se involucren en el entorno de la RSE a fin de que la misma abarque un auténtico diálogo social y promueva buenas relaciones laborales. Esto exige estructuras representativas que sean al mismo tiempo democráticas y legítimas.

En los últimos años han entrado en vigor una serie de «acuerdos marco» entre empresas multinacionales y las FSI. Hay quienes consideran que los acuerdos marco son códigos de conducta negociados que comprenden sistemas de queja y resultan, por lo tanto, mejores que los códigos de conducta empresariales «adoptados unilateralmente». Sin embargo, ésta no es una manera útil de considerar esos acuerdos, que son cualitativamente diferentes a

los códigos de conducta. La importancia de esos acuerdos no dimana de sus procedimientos de queja ni tampoco de su contenido. Esos acuerdos revisten importancia porque constituyen un reconocimiento oficial de la alianza social a escala mundial. Si bien los acuerdos marco se acercan más a la idea de los convenios colectivos que a la de los códigos de conducta, esos acuerdos están destinados a complementarlos y no a sustituirlos, ya sea a escala nacional o local. Dado que las FSI son las organizaciones representativas de los trabajadores de una industria a escala planetaria, los acuerdos marco no plantean los graves problemas que pueden surgir cuando los sindicatos nacionales «negocian» códigos de conducta o instrumentos similares de RSE que se supone se aplicarán en todo el mundo. Los acuerdos nacionales o locales no se deberían negociar a escala mundial y los acuerdos mundiales no se deberían negociar a escala local o nacional. El desafío para los sindicalistas consiste en asegurarse de que sea el tema en cuestión el que determine quiénes se sientan a la mesa de negociaciones.

Conclusión

La RSE no es ni un objetivo ni una alternativa sino un entorno que plantea desafíos y brinda oportunidades que, a su vez, pueden ser moldeados. La respuesta sindical a la RSE exigirá enfoques desde distintos ángulos. Los sindicalistas tienen mucha experiencia en este tipo de enfoques. En ellos se reconoce la existencia de intereses en común con el empleador pero también opuestos. A nadie sorprenderá que, al tiempo que un sindicalista reconoce que sus empleadores se interesan en la sostenibilidad, también comprenden que ese tipo de sostenibilidad no es lo mismo que se quiere decir cuando se habla de desarrollo sostenible en términos de sociedad y medio ambiente. Los sindicalistas fomentan que las empresas tomen «la autopista» con respecto a su comportamiento competitivo. No obstante, también comprenden que para las empresas la ventaja de una

responsabilidad social a menudo no es suficiente para garantizar un comportamiento socialmente responsable y que se necesita un poder que las contrarreste, en forma de reglamentación y sindicatos.

Un enfoque distinto según el área de que se hable no es compatible con un enfoque que fomente actividades indiscriminadamente. Los sindicalistas deben oponerse al argumento que sostiene que es mejor que haya iniciativas y actividades que hacen poco bien a que no haya ninguna. Ahora está claro que muchas de las actividades relacionadas con la RSE están sustituyendo el papel de los gobiernos y el diálogo auténtico.

Los sindicalistas tienen mucho que aportar al debate de la RSE. Pueden referirse a su experiencia con el paternalismo. Pueden recordar a los gobiernos y a las empresas que la negociación colectiva y el diálogo social son los mecanismos privados que han constituido los medios más importantes y eficaces para que la sociedad potenciara al máximo las consecuencias sociales positivas de las actividades empresariales y minimizara las negativas.

Dado que la RSE se basa en actividades voluntarias, tiene importancia crítica que se utilice un término diferente como «responsabilidades sociales del mundo de los negocios» para hacer referencia a las legítimas expectativas de la sociedad con respecto al comportamiento de las empresas, revistan o no carácter obligatorio tales expectativas. La RSE no debe ser un medio para que las empresas redefinan o reinterpreten sus responsabilidades existentes. La RSE no debe suplantar las funciones propias del gobierno. Las empresas no poseen la legitimidad política para definir sus responsabilidades o sustituir al gobierno. Muchos de los problemas que originó la mundialización son problemas de gestión que las empresas no están en condiciones de resolver.

Dado que las actividades de las empresas privadas no constituyen la totalidad del problema, tampoco pueden éstas ser toda la solución.

La RSE tiene una dimensión internacional que requiere una respuesta internacional. Esta respuesta puede incluir hacer participar a las empresas a escala internacional y a través de diversas iniciativas internacionales cuando sea conveniente. La Organización Internacional del Trabajo tiene mucho para aportar al debate sobre las responsabilidades sociales de las empresas y sobre el fenómeno de la RSE. Las contribuciones más importantes que la OIT podría hacer se refieren a las normas y a la actividad normativa, así como al diálogo social y a la consulta tripartita. Los desafíos para la OIT consistirán en evitar que se adopte un enfoque de gestión empresarial para la RSE y en proteger su papel líder y protagonista como organización normativa para el mundo del trabajo.

Notas

¹ Sitio web de The Conference Board of Canada, sección titulada: Corporate Social Responsibility «Better Businesses, Better World». www.conferenceboard.ca/ccbc/csr_topic/default.htm.

² «Advancing Corporate Responsibility – A statement by the USCIB Corporate Responsibility Committee» (USCIB Corporate Responsibility Committee), noviembre de 2002.

³ Se cita como «McWilliams and Siegel 2001» y se encontró en el sitio web Response Consulting: www.response-website.com.

⁴ Response Consulting: www.response-website/What-is-corporate-social-responsibility.

⁵ The Conference Board of Canada www.conferenceboard.ca/ccbc/csr_topic/default.htm.

⁶ Comisión de las Comunidades Europeas: Comunicación de la Comisión sobre «Responsabilidad Social Corporativa: una contribución de la empresa al Desarrollo Sostenible», julio de 2002, COM (2002) 347 final, pág. 5.

Negociación sostenible: los acuerdos laborales se tornan mundiales

Los acuerdos marco globales entre compañías multinacionales y federaciones sindicales internacionales se están volviendo más comunes. ¿Qué pueden lograr y cómo se relacionan con las normas de la OIT?

Ian Graham
Periodista

La mayoría de los empleadores más importantes del mundo tienen ahora una dimensión global. Y la mayoría de las organizaciones sindicales del mundo están afiliadas a las federaciones sindicales internacionales (FSI) por sector. Compañías y sindicatos están comenzando a dar un paso obvio: están firmando acuerdos globales. El primero de estos acuerdos data de 1988. Desde el comienzo del milenio, la tendencia se ha acelerado. En marzo de 2003 ya existían 21 acuerdos globales.

Amenudo llamados «acuerdos marco», estos conjuntos de disposiciones abarcan temas que van desde derechos sindicales y de negociación colectiva a información y consulta, igualdad de oportunidades, salud y seguridad, normas de salario mínimo y prohibición del trabajo infantil y trabajo forzoso. Las compañías que hasta ahora los han firmado son Accor, AngloGold, Ballast Nedam, Carrefour, Chiquita, DaimlerChrysler, Danone, Endesa, ENI, Faber-Castell, Fonterra, Freudenberg, Hochtief, IKEA, Merloni Elettrodomestici, Norske Skog, OTE, Skanska, Statoil, Telefónica y Volkswagen¹.

Por la parte sindical, cada uno de los acuerdos ha sido alcanzado con la FSI correspondiente: ICEM, que organiza a trabajadores principalmente de la industria química, energía, minas y procesamiento; FITCM, de los trabajadores de la construcción y la madera; FIM, de los trabajadores metalúrgicos; UITA, de los trabajadores de la alimentación, agrícolas, hoteles y afines, y UNI, la internacional de los ser-

vicios. Pero la mayor parte de las multinacionales ya tienen sus propios códigos de conducta y éstos usualmente abarcan las relaciones laborales. ¿Qué diferencia hay entonces entre los acuerdos marco y los códigos de conducta?

A escala mundial existe una diferencia crucial entre un código de conducta interno de la empresa y un acuerdo sindicato-empresa. A escala nacional es como la diferencia entre una declaración unilateral de la política de una empresa – quizás englobada en una «declaración de cometido» o más detalladamente en un manual del empleado – por una parte, y un convenio colectivo por otra. Las empresas mismas en general preparan los códigos internos para que sirvan a sus propios fines. Dichos códigos se aplican en los procesos que controlan las empresas en cuestión, si es que se aplican. Los acuerdos marco brindan a las FSI signatarias el derecho de presentar ante la dirección central de la empresa toda supuesta trasgresión de las disposiciones acordadas. Con frecuencia, los acuerdos especifican la realización de reuniones regulares con ese propósito, pero incluso sin esas reuniones, existen canales para una comunicación más urgente cuando ésta sea necesaria. En otras palabras, la finalidad de las medidas unilaterales de las empresas a menudo es certificar o tratar de demostrar de una u otra forma que respetan una serie de normas. En los acuerdos marco se asume que inevitablemente surgirán problemas dentro de las empresas; no se da por sentado que las empresas

sean perfectas ni se garantiza de manera alguna la conducta de las mismas. En cambio, constituyen una manera práctica, efectiva y oportuna de resolver problemas en las áreas que se tratan en los acuerdos. En efecto, los acuerdos marco son parte de un proceso global de diálogo social que es la imagen reflejada de los códigos unilaterales. En los acuerdos se promete poco pero con ellos se consigue mucho.

Complementando la reglamentación

Sin embargo, en tanto algunas empresas pueden considerar las iniciativas voluntarias como un sustituto para una reglamentación más estricta, la mayoría de los sindicatos no comparte esa opinión, especialmente en lo concerniente a los acuerdos marco, que deberían considerarse una parte de las relaciones laborales con la que se puede profundizar y mejorar la reglamentación de los lugares de trabajo y no un sustituto de los marcos legales obligatorios.

El acuerdo entre la multinacional de la construcción Ballast Nedam y la FITCM «proporciona valor agregado a Ballast Nedam», dijo la Secretaria General de FITCM, Anita Normark, al firmar en marzo del 2002². «La verificación de los esfuerzos de la empresa para cumplir con las normas internacionales puede facilitarse mediante el uso de una cadena sindical mundial que la FITCM puede proporcionar, con 289 afiliadas en 125 países». Pero agregó que «es también importante que los gobiernos brinden un marco legal para la implementación de las normas internacionales de la OIT y la OCDE».

Según el Secretario General de la UITA, Ron Oswald, «el punto de partida es la necesidad de normas laborales y ambientales, globales, mínimas y acordadas»³. Estas deberían ser «instituidas a nivel internacional a través de organismos como la OIT y aplicadas efectivamente e impuestas a nivel nacional». No existe – insiste Oswald – «sustituto alguno para una buena legislación nacional y una protección social y ambiental impuestas a nivel nacional. Nada de lo que hacemos con las

empresas o lo que ellas mismas hacen debe ser considerado sustituto de esto».

No es coincidencia que los acuerdos se concentren en muchos de los temas abarcados por los convenios de la OIT, especialmente los fundamentales. Los textos mencionan predominantemente aquellas normas, a menudo refiriéndose a las mismas por su número y nombre. Los más citados son los dos convenios mejor conocidos por los sindicalistas – Convenios núms. 87 y 98, donde se definen los derechos de libertad sindical y negociación colectiva. El ejercicio efectivo de esos derechos permite que los trabajadores protejan sus derechos e intereses en toda otra serie de ámbitos. Sin embargo, varios de los acuerdos citan convenios específicos de la OIT como los ejemplos más importantes de los convenios que hay que aplicar. En estos casos existe un compromiso implícito con las normas de la OIT en general. Es importante señalar que la selección de los convenios está relacionada con el alcance de los acuerdos. Por ejemplo, puede no considerarse necesario que un acuerdo abarque el trabajo infantil o el trabajo forzoso cuando en él únicamente están comprendidos los empleados directos de una gran multinacional.

De hecho, la relación entre las normas de la OIT y las FSI es comparable a la interacción entre la legislación nacional del trabajo y las organizaciones sindicales nacionales por sector. Desde el siglo XIX en adelante, quedó en evidencia que la mejor legislación laboral necesitaba ser respaldada por una fuerte presencia sindical en el lugar de trabajo. Y, por lo tanto, que esa presencia podía estar apoyada por una buena legislación laboral. Y los empleadores más perspicaces se dieron cuenta de que una buena legislación y unos buenos acuerdos con los representantes de los trabajadores eran en su propio beneficio. Hoy en día, se están aprendiendo esas mismas lecciones a escala mundial.

«Concédase reconocimiento al Freudenberg Group por demostrar conciencia social», exhortaba la publicación industrial *Rubber and Plastics News*⁴. Pero continuaba, «concédase a Freudenberg aún

más reconocimiento por ser listos». La compañía acababa de firmar un acuerdo global con ICEM. «Al tiempo que confirma políticas que probablemente ya practica, Freudenberg ha dado un gran paso hacia el mantenimiento de relaciones laborales estables», informaba *Rubber and Plastics News*. «Eso le brinda una ventaja sobre competidores que tienen una actitud más combativa con los trabajadores».

Criterios de prueba de la OIT

Quince acuerdos marco globales son analizados en cierto detalle en la nueva *Guía para la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social* de la OIT⁵. Casi todos los acuerdos incorporan el contenido de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Por otro lado, algunos temas abarcados en la Declaración sobre las empresas multinacionales de la OIT aparecen con menor frecuencia en los acuerdos. Por ejemplo, menos de un acuerdo global de cada cinco incluye normas de la OIT sobre dirección vocacional y capacitación. Esto bien puede cambiar al aumentar la cifra de acuerdos marco globales y a medida que se vuelven a negociar los acuerdos existentes. Como se dice en la guía, «el actual proceso de alcanzar un trabajo decente involucra el desarrollo de relaciones sólidas dentro del lugar de trabajo y de la comunidad en que se opera, basadas en un compromiso, más inmediato, entre empresas, sindicatos y gobierno, de trabajar juntos. Debido a su alcance internacional, la Declaración es muy adecuada para ser utilizada, directa o indirectamente, para proporcionar un contenido de referencia para los acuerdos marco». Además, las directrices de la OCDE para las empresas multinacionales han hecho que en algunos acuerdos se incluyera el respeto de la libertad sindical y, en el futuro, pueden inclusive pasar a estar más estrechamente vinculadas a los acuerdos marco.

Mientras tanto, la cobertura sectorial de los acuerdos marco continúa creciendo.

La industria automotriz es uno de los últimos sectores en sumarse a la tendencia. En junio del 2002, Volkswagen (VW) firmó su Declaración de Derechos Sociales y Relaciones Laborales con la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) y el Comité de Empresa Mundial de VW. Unas semanas más tarde, DaimlerChrysler adoptó un documento similar, Principios de Responsabilidad Social, en un acuerdo con su Comité Mundial de Empleados, firmado nuevamente en conjunto con la FITIM.

Los pioneros de los acuerdos marco fueron la UITA, internacional de trabajadores de la alimentación y afines, y Danone, la multinacional francesa. Las negociaciones en favor de su primer acuerdo comenzaron en 1985. Desde entonces han firmado acuerdos adicionales sobre derechos sindicales, capacitación técnica y sobre las medidas a tomar «en el caso que sean implementadas nuevas técnicas (o) procesos organizativos, o en el caso de cambios sustanciales en el volumen de producción, transferencia de una parte importante de la producción, clausuras parciales o totales de plantas y, en general, en todas las situaciones en las que las condiciones laborales o la naturaleza de los contratos de empleo sean afectadas significativamente».

De estos textos, «el más crucial para la UITA es el acuerdo que cubre el respeto por los derechos sindicales y la negociación colectiva», declara el Secretario General de la UITA, Ron Oswald⁶. «Hace referencia a los convenios de la OIT, específicamente los Convenios núms. 87, 98 y 135, ya que consideramos crucial que estén incluidos los convenios de la OIT».

Pero «el más desafiante e innovador de estos acuerdos aplicables internacionalmente es el que se refiere al manejo del impacto que sufre el empleo por los cambios en la estrategia empresarial» – añade Oswald –. «El acuerdo aborda específicamente procedimientos para negociación cuando se proponen prácticas de reestructura».

Puesto a prueba

Debido a esa disposición, el acuerdo con Danone experimentó en la vida real la prueba más difícil que hasta ahora haya enfrentado cualquiera de los acuerdos marco.

«En 1998, un proyectado cierre de planta en Francia se vio sujeto a prolongadas consultas según la legislación laboral francesa» – explica Oswald –. «Subsiguientemente, los sindicatos invocaron el acuerdo internacional, aunque más tarde de lo que nos hubiera gustado, en el curso del procedimiento. La invocación del acuerdo UITA/Danone condujo a una revisión adicional de la propuesta de clausura y apareció un comprador alternativo que logró garantizar un importante número de puestos de trabajo. Por muchas razones, este ejemplo comprensiblemente provocó tirantez y puso a prueba la relación que tenemos con Danone. Sin embargo, siempre tuvimos presente que la experiencia podría causar un impacto al aplicarse un acuerdo tan complejo y, subsiguientemente, procedimos a analizar en conjunto lo que ocurrió en este caso. Luego de un proceso de análisis franco y saludable por ambas partes, hemos decidido ahora que prestar aún más atención a este acuerdo en las primeras etapas de la reestructura proyectada es la mejor manera de que represente un mutuo beneficio en el futuro.»

Dos millones de trabajadores y continúan...

Cada uno de los recientes acuerdos VW y Daimler Chrysler abarca a más de 300.000 empleados. En total, cerca de dos millones de trabajadores en todo el mundo están empleados por las 21 compañías que firmaron acuerdos marco. En general, las compañías con sede en Europa occidental han tomado la iniciativa, pero también hay ejemplos en Nueva Zelanda (Fonterra) y Sudáfrica (AngloGold).

Cuando una o más compañías en un sector firman, existe cierta presión sobre las otras para que también lo hagan. Esa

presión también pueden sentirla los sindicatos. Una compañía que ha firmado un acuerdo marco puede sentirse expuesta si sus competidores no hacen lo mismo luego de cierto periodo de tiempo, es decir, expuesta a las críticas de los competidores y de los propios accionistas de la compañía.

Aquí entra en juego otro factor. Según la naturaleza de las cosas, las primeras compañías en firmar los acuerdos tienden a ser aquellas que ya tenían una buena relación laboral con los sindicatos aun cuando en el pasado pudieran haber existido problemas graves. Hay otras empresas que son huesos más duros de roer. Cuando una importante transnacional y una FSI pasen directamente de un conflicto a la firma de un acuerdo marco se habrá dado un paso más importante aún en las relaciones laborales mundiales.

Entre tanto, una manera de avanzar podría ser alcanzar acuerdos globales por sector sobre problemas específicos. Una de las razones por las que esto todavía no ha sucedido es que hay en general una cierta asimetría en los mandatos de las partes negociadoras. Si bien la mayoría de los fabricantes industriales integran organismos de sector a nivel mundial, la relación entre estos comités y sus compañías afiliadas no es la misma que entre las FSI y sus sindicatos afiliados. En el único convenio colectivo global existente (por oposición a los acuerdos marco) en la industria marítima, se tuvo que crear una nueva federación de empleadores, la IMEC, como contrapartida de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF).

Las dificultades potenciales con las asociaciones sectoriales quedan bien ilustradas por una iniciativa de la industria química que tuvo sus orígenes en una conferencia sectorial de la OIT. En febrero de 1999, gobiernos y empleadores de la industria química y sindicatos se reunieron bajo los auspicios de la OIT. Acordaron que comenzarían las negociaciones por participación sindical en el programa de Cuidado Responsable ya existente en la industria química. Este tiene como objetivo asegurar normas de salud, seguridad y medioambiente dondequiera que opere la industria.

Se iniciaron detalladas negociaciones entre la Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias diversas (ICEM) y el Comité Internacional de Asociaciones de la Industria Química (ICCA), de las compañías y, a comienzos de 2001, todo parecía pronto para un acuerdo sectorial mundial. Sin embargo, el trato fracasó en el último momento, aparentemente a instancias de dos grandes compañías antisindicales de los Estados Unidos. No obstante, ICEM todavía espera alcanzar un acuerdo, posiblemente de ámbito regional. Por lo tanto, este innovador procedimiento apoyado por la OIT aún puede rendir frutos.

Si los acuerdos marco globales se vuelven tan frecuentes como esperan las FSI, otro problema podría surgir. Las federaciones sindicales internacionales tienen secretarías bastante reducidas. Pueden hacerse cargo del presente puñado de acuerdos, pero si se firman cientos o miles, será difícil para las FSI atenderlos de forma centralizada. Por esta razón, el surgimiento de los acuerdos marco ha ido acompañado de otro importante acontecimiento: las cadenas sindicales mundiales en el seno de las principales multinacionales. En el futuro, es probable que los acuerdos marco sean atendidos primordialmente por los sindicatos que trabajan dentro de la compañía involucrada o a través de servicios negociados con los empleadores.

La idea de los acuerdos marco se está extendiendo, aunque le vendría bien un poco más de promoción. En esto también podría ayudar la OIT estimulando y respaldando el diálogo social global. Después de todo, la condición indispensable para un trato de este tipo es lograr reunir a sindicatos y compañías a escala internacional. ¿Dónde mejor que en la tripartita OIT?

La base para esta función ha quedado establecida en la Declaración tripartita de

principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT. Como señala el Director General, Juan Somavia, este texto es un punto de referencia fundamental para la responsabilidad social en el mundo laboral. Sus principios, dice, «promueven el mutuo entendimiento, participación, transparencia y responsabilidad social: todos requisitos previos a una asociación sostenible entre actores y mercados locales y mundiales». En un mercado mundial, ninguna tarea es más urgente.

Notas

¹ La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres mantiene una lista en línea de los actuales acuerdos marco globales en www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991216332&Language=EN.

² Comunicado de prensa de la FITCM, 19 de marzo de 2002. En zulu.worldcom.ch/ifbww/cgi-bin/enpolicies.cfm?Id=257.

³ Ron Oswald. Acuerdos de la UITA. 2001. En www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991215155&Language=EN.

⁴ «Freudenberg's global labor pact makes sense». *Rubber and Plastics News*, Estados Unidos, 2000. En www.icem.org/agreements/freudenberg/freupr.html.

⁵ En www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/guide.pdf Se pueden solicitar ejemplos a: multi@ilo.org. Subtitulada *Conocer y utilizar las directivas universales de responsabilidad social*, esta guía es una valiosa herramienta para todos los que deseen utilizar la Declaración sobre Multinacionales. Brinda información práctica sobre responsabilidad social empresarial en general, valiéndose de la experiencia mundial en el manejo de problemas como salud y seguridad y trabajo infantil. También resalta el valor de los acuerdos de participación social informada en el ámbito local con las multinacionales compartiendo la información con gobiernos y representantes de los trabajadores. Como se señala en la guía, es fundamental evitar que en las negociaciones se utilicen amenazas de transferencia de las operaciones o de la transferencia de los trabajadores, para promover la confianza entre las partes.

⁶ Ron Oswald, *op. cit.*

La responsabilidad social de las empresas y los derechos de los trabajadores

La responsabilidad social de las empresas es un elemento útil en la medida en que suministra el espacio necesario para que los trabajadores protejan sus propios intereses, y es perjudicial en la medida en que procura llenar dicho espacio. El respeto de los derechos básicos, el reconocimiento sindical, la negociación colectiva y el diálogo social, incluso a escala internacional, son los elementos clave de la democracia laboral y de la responsabilidad social.

Guy Ryder
Secretario General
Confederación Internacional
de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

No se puede discutir la responsabilidad social de las empresas como un concepto aislado. Es parte de un panorama más amplio de economía y gestión. Se relaciona, asimismo, con ciertos principios fundamentales sobre el tipo de sociedades que queremos construir, basadas en los derechos humanos, la justicia social y la democracia.

La democracia se funda en la participación de la gente, no es resultado de las buenas intenciones de ninguna élite. La democracia se cimienta en los derechos, en la capacidad de las personas de defender sus propios intereses. Las alternativas a la democracia, incluyendo entre ellas las «dictaduras iluminadas», no crean un clima donde se puedan proteger totalmente los derechos e intereses de los trabajadores. La democracia, política y laboral, es la única manera de transformar positivamente la sociedad de manera radical y sostenible.

El principal cometido del movimiento sindical internacional es utilizar su influencia y los instrumentos disponibles a fin de crear el espacio que los trabajadores necesitan para defender sus propios intereses, formando sindicatos y llevando a cabo negociaciones colectivas libres. El movimiento sindical busca dar peso a la solidaridad y mejorar las posibilidades de

éxito contra fuerzas poderosas, gubernamentales o privadas, que procuran explotar o dominar a los trabajadores.

Utilizamos los mecanismos de supervisión de la OIT para inclinar la balanza hacia la justicia y los derechos, intentando ejercer presión para que los gobiernos respeten los derechos de los trabajadores. Procuramos, asimismo, que las instituciones financieras internacionales dejen de proteger a los poderosos y fomenten el respeto de los derechos de quienes no tienen poder. Este objetivo también explica parcialmente nuestros esfuerzos por procurar que la OMC reconozca que se debe dar un respaldo efectivo a los derechos de los trabajadores y no solamente a los derechos de propiedad.

Con el objetivo de reforzar la influencia de los trabajadores, nos unimos a nuestros asociados sindicales internacionales, las federaciones sindicales internacionales y la Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE procurando que las empresas respeten los derechos laborales. Todas esas actividades tienen por objeto, de una u otra manera, permitir que los trabajadores luchan para que se les otorgue un mejor trato y para cambiar el equilibrio de poder existente en los lugares de trabajo y en la sociedad.

La sindicación es decisiva para que los trabajadores puedan estar en condiciones de proteger sus derechos. También ocupa un lugar de privilegio en el desarrollo y en la lucha contra la pobreza. Combinando una buena gestión y sindicatos fuertes y libres se puede lograr que quienes están al margen de la sociedad entren en la corriente principal de la misma. Ambos factores son enemigos naturales de la exclusión. La mejor manera de que los trabajadores obtengan respuesta positiva a sus reclamos siempre ha sido formando sindicatos. De esa manera adquieren poder para propulsar la democracia, la dignidad y la prosperidad.

La responsabilidad social de las empresas es un elemento útil en la medida en que suministra el espacio necesario para que los trabajadores protejan sus propios intereses, y es perjudicial en la medida en que procura llenar dicho espacio. Las alternativas empresariales al compromiso con los trabajadores y sus organizaciones –ya sean en forma de agencias profesionales de responsabilidad social o creando más que reconociendo a los interlocutores – no son viables. El diálogo social y la democracia laboral exigen el respeto de los derechos, especialmente del derecho de los trabajadores de formar sus propias organizaciones. La única «voz» verdadera de los trabajadores es la de los sindicatos que ellos mismos controlan. No hay nada que pueda sustituirla. El «poder» otorgado a través de las relaciones humanas o de la inclusión en la jerarquía de gestión de la patronal no puede reemplazar la representación ni el verdadero poder.

No debería tampoco esperarse que la responsabilidad social de las empresas pueda reemplazar las obligaciones y funciones que desarrolla el Estado. Las empresas, grandes o pequeñas, no tienen ninguna legitimidad política. No pueden compensar la falta de democracia o de gestión. No pueden reemplazar tampoco la voluntad de la gente ni el papel central de la función pública en el funcionamiento de las sociedades. Hace tiempo que los sindicatos tienen conciencia de la necesidad de que las empresas actúen de

manera responsable. Y nunca hemos pensado en dicha responsabilidad como un proceso de privatización de los deberes gubernamentales.

En los actuales procesos de responsabilización social de las empresas existe el peligro de que sea el sector privado el que fije las normas laborales o que las redefina. Los derechos clave, como los derechos sindicales, ya no figurarán en ellas, o se los definirá o interpretará de manera tal que dejen de existir. Eso ya sucede a menudo. Además, por razones técnicas comprensibles, es posible que la actividad sólo se concentre en normas más fáciles de medir. Ambos problemas pueden ocurrir incluso cuando se utilizan las normas de la OIT.

Otro de los peligros que se va introduciendo en el concepto de «responsabilidad social de las empresas» es la noción por la cual ésta debe ser «voluntaria», lo que puede poner en tela de juicio las responsabilidades más amplias de las empresas con respecto a leyes o instrumentos como las directrices de la OCDE que prescriben los gobiernos y que no están determinadas directamente por las empresas. Las cuestiones más específicas deben contextualizarse más ampliamente en la responsabilidad social de las empresas, que incluye la gestión, la corrupción y los sobornos, el pago de impuestos y demás, y no a la inversa.

Las empresas pueden contribuir al cambio comportándose de manera responsable, según la definición amplia del término. Muchas empresas coinciden en que no pueden reemplazar a los gobiernos y que no se debe esperar que así lo hagan. También aceptan, en principio, la necesidad de contar con marcos regulatorios y legislativos. No obstante, existe una contradicción entre, por una parte, evitar asumir responsabilidades gubernamentales para las cuales no tienen mandato y, por otra, el respaldo dogmático que dan a la desregulación. Ya es hora de que las empresas respeten a los gobiernos y a quienes trabajan para ellos y que respalden la gestión fuerte y efectiva tanto en el ámbito nacional como mundial. Dentro de este contexto, las empresas tendrán la mayor de las libertades para hacer lo que corresponde.

Dentro de la gama disponible de instrumentos, métodos y procesos vinculados con el comportamiento empresarial es necesario establecer algunas distinciones fundamentales. Las mismas se equiparan a las diferencias mencionadas anteriormente con respecto al papel de los sindicatos y del Estado.

Un diálogo social mundial más amplio, cosa que tratamos de fomentar a través del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y de nuestra participación en la OIT, puede servir para fomentar las relaciones laborales mundiales. Los acuerdos marco que se negocian entre las federaciones sindicales internacionales y las empresas internacionales son el inicio de las relaciones laborales mundiales. Dichos acuerdos han pasado de seis a veintiuno en sólo seis años. Los acuerdos son voluntarios pero, en la práctica, resultan más obligatorios que la acción unilateral, donde sólo interviene una de las partes. Además, las directrices de la OCDE sobre empresas multinacionales, si bien no son legalmente obligatorias para las empresas, sí lo son para los gobiernos miembros y representan las expectativas de estos últimos en cuanto a comportamiento empresarial. Implican procedimientos basados en los gobiernos que se aplican aunque una empresa no los haya refrendado.

El papel del gobierno en las directrices hace que éstas no puedan ser consideradas iniciativas puramente privadas y voluntarias. El diálogo social mundial y el proceso de negociación que abarca a los legítimos interlocutores mundiales también se distingue de otros esfuerzos privados voluntarios. Tanto las directrices como las incipientes relaciones laborales mundiales revisten un carácter más obligatorio, más sostenible y con mayores probabilidades de conducir a una mayor responsabilidad y rendición de cuentas que los demás enfoques.

Otros métodos, bastante variados, que abarcan las campañas sindicales, la utilización del capital de los trabajadores, los códigos empresariales de conducta y los mecanismos de rendición de informes pueden influir en la conducta de las em-

presas, tanto internamente como desde afuera. Pueden generar un compromiso de las empresas donde hay sindicatos o pueden fomentar las acciones gubernamentales pero intrínsecamente no producen ninguna de esas cosas. Nuestra labor es una combinación que procura utilizar mejor los instrumentos existentes e intenta influir en toda una serie de iniciativas que proliferan en el ámbito de la responsabilidad social de las empresas con la finalidad de que éstas sean favorables a los derechos y las relaciones laborales.

El movimiento sindical ha adoptado un enfoque bastante pragmático en lo que se refiere a la utilización de distintas palancas de presión para lograr que las empresas reconozcan sus responsabilidades, lo que muchas veces significa reconocer a los sindicatos. En realidad, parte de la labor más importante que se está llevando a cabo a escala internacional es principalmente buscar y obtener reconocimiento sindical mundial, no como un fin en sí mismo sino como un medio de contribuir a resolver en este ámbito conflictos de dimensión nacional.

Desde que hace un decenio comenzaron a surgir los códigos unilaterales de conducta privados, el contexto del debate mundial fue cambiando. En el debate en torno a la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Sostenible de Johannesburgo se observó una gran aceptación empresarial de la necesidad de regulación y acción voluntaria. El desarrollo sostenible constituye un buen marco de principios para el debate mundial en general pero también en lo relativo a la responsabilidad social de las empresas. Es más realista y sensato que el «consenso de Washington», que se limita a confiar en las fuerzas de mercado y dejar que el mundo avance con piloto automático. Se aparta también algo del debate estéril e improductivo sobre regulación *versus* acción voluntaria. Después de todo, a escala nacional, la acción voluntaria en forma de una negociación colectiva libre dentro del contexto de un marco obligatorio de derechos continúa siendo la forma más exitosa y efectiva de reglamentar las actividades de los lugares de trabajo.

Las iniciativas privadas unilaterales presentan límites por muchas razones, entre las cuales figura el entorno competitivo. Incluso en el ámbito de la gestión empresarial, en el sentido restringido de los derechos de los accionistas más que de los derechos de los accionistas societarios, las medidas voluntarias no son suficientes por sí mismas, a pesar del poder de los accionistas. Los recientes escándalos dejan este hecho bien en claro. Para ser eficaces, a menudo las iniciativas voluntarias tienen que dar origen a una reglamentación. Además, en muchos ámbitos, dada la integración de la economía planetaria, la reglamentación también debe ser planetaria. De la misma manera, las iniciativas empresariales relativas al medio ambiente de determinadas industrias se ven rápidamente limitadas por el hecho de que otras empresas no adoptan normas similares. Un terreno de juego parejo evita que tales iniciativas se vean socavadas o pierdan su validez.

En la esfera social, la sostenibilidad depende de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva. El respeto de esos derechos habilitantes clave suministra una sostenibilidad a la empresa, a los trabajadores y a la sociedad. Está claro que el reconocimiento sindical y el diálogo social, como así también los acuerdos a escala nacional e internacional, son más efectivos y sostenibles que el accionar unilateral de las empresas.

El desequilibrio en las medidas de gestión mundial, con reglas obligatorias y presión económica para proteger los

derechos de propiedad, y solamente presión moral para proteger los derechos de los trabajadores y el medio ambiente no se perpetuará indefinidamente. En algún momento se establecerá una reglamentación mundial en este ámbito. Corresponde a los interlocutores sociales mundiales, las dos partes de las relaciones laborales, utilizar la experiencia acumulada a lo largo de años trabajando con reglamentación a escala nacional para ayudar a moldear el futuro, en lugar de limitarse a esperar las decisiones que tomen otros.

Dentro de ese contexto, las acciones voluntarias, el diálogo social y las negociaciones pueden desempeñar un papel determinante y crear las posibilidades de acciones y acuerdos privados factibles de llevar a la práctica y confiables. Esto tendrá una repercusión especialmente importante si los líderes empresariales de sectores específicos están dispuestos a ampliar el diálogo y las negociaciones a escala industrial junto a sus homólogos sindicales. Es fundamental desarrollar y mantener el espacio necesario para las negociaciones y acuerdos privados a fin de que podamos sacar el máximo de provecho de esta importante herramienta de la autorregulación de los lugares de trabajo. Las relaciones laborales basadas en derechos garantizados son suficientemente creativas y dinámicas como para mejorar los intereses de ambas partes de las relaciones laborales y como para que al mismo tiempo sigan siendo válidas y eficaces frente a los rápidos cambios que se están produciendo en el mundo.

Las directrices de la OCDE para las empresas multinacionales: un instrumento de responsabilidad social empresarial

La actual ola de globalización y, en particular, el papel de la inversión extranjera como uno de sus principales motores han reabierto el debate normativo acerca de los derechos y obligaciones internacionales de las empresas multinacionales. Existe una extraña paradoja en la evidencia y en el debate internacional acerca del impacto que las inversiones extranjeras tienen sobre los derechos laborales y el «trabajo decente».

John Evans

Secretario General

Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE

Los estudios sobre intención de los inversores extranjeros sugieren que en la mayoría de los sectores el acceso comercial, buenos niveles de gobernanza, aptitud y educación son más importantes a la hora de atraer inversiones que los bajos salarios o los trabajadores sumisos. Sin embargo, en lugar de mejorar las condiciones de vida y trabajo, la carrera para atraer inversiones extranjeras a menudo parece ejercer presión sobre los gobiernos para que se reduzcan los derechos de los trabajadores con el fin de reducir costos laborales.

Con frecuencia, los ejemplos más brutales se encuentran en las zonas francas industriales (ZFI), donde las materias primas o semimanufacturadas son procesadas y convertidas en bienes de exportación por compañías extranjeras, fuera de las leyes y reglamentaciones normales del país anfitrión. Pueden operar de manera muy diferente en distintas partes del mundo, pero las ZFI tienden a presentar una característica predominante en común: los sindicatos son tolerados en pocas de ellas. Esto es preocupante. Un informe de la OCDE del año 2000 actualizado sobre normas laborales y comerciales observó que el número de zonas francas industriales del mundo había aumentado de 500 en 1996 a 850, aproximadamente, excluyendo las zonas

económicas especiales de China. Las ZFI se han vuelto un lugar común en muchas partes de Asia y América Central y ahora se están extendiendo a África como modelo de desarrollo.

También, las compañías multinacionales pueden simplemente decidir cambiar de país o, al menos, amenazar con hacerlo, cuando se encuentran con la insatisfacción de los trabajadores o la perspectiva de un mercado laboral menos costoso, tanto en tiempos buenos como en los difíciles. Un estudio realizado por la Universidad Cornell en el año 2000 descubrió que pese al más prolongado período de prosperidad en la historia de los Estados Unidos, los trabajadores se sentían más inseguros que nunca. Más de la mitad de las empresas consideradas, al enfrentarse a una medida sindical, habían amenazado con el cierre de las plantas y la transferencia a otros países. En algunos sectores la cifra subió al 68 por ciento. El hecho de que, efectivamente, sólo el 5 por ciento de las empresas se trasladó no disminuye el riesgo planteado, aumentando el desequilibrio del poder relativo de sindicatos y empleadores en el mercado laboral.

La respuesta sindical a la inversión extranjera debe ser la de garantizar que, en términos de condiciones laborales, se comience una «carrera ascendente» y logre

interrumpir la «carrera descendente» entre compañías multinacionales. Para lograr esto debemos asumir un punto de vista estratégico sobre la utilización de una gama de diferentes instrumentos de responsabilidad y compromiso social empresarial cuya relevancia variará en diferentes circunstancias. También debemos lograr sinergia entre los diferentes instrumentos.

Las directrices OCDE: uno de los elementos de una respuesta

En el ámbito de Comisión Sindical Consultiva (CSC), en estrecha cooperación con nuestros asociados sindicales mundiales – la CIOSL y las federaciones sindicales internacionales así como la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES) –, le otorgamos prioridad a mantener y estimular la aplicación de las directrices OCDE para las empresas multinacionales, revisadas y sustancialmente desarrolladas por los gobiernos, en consulta con los sindicatos de trabajadores, empresas y ONG en 2000. Las directrices son recomendaciones gubernamentales en favor de un buen comportamiento empresarial, principalmente dirigidas a las compañías establecidas en países que adhieren a ellas, pero aplicables a sus operaciones en todo el mundo, lo que representa el 85 por ciento del total de la inversión extranjera directa.

Las directrices OCDE para las empresas multinacionales fueron aprobadas por primera vez en 1976 como consecuencia de la preocupación pública de que las empresas multinacionales se estaban tornando demasiado poderosas e irresponsables, considerando la intervención que tuvieron algunas compañías de origen estadounidense en el golpe de Estado de Pinochet que derrocó al gobierno de Allende en Chile. Fueron rápidamente seguidas por la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT, y las negociaciones se iniciaron en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York para establecer un código sobre compañías transnacionales. Este có-

digo de las Naciones Unidas no sobrevivió al cambio político de la liberalización en los años ochenta y las mismas directrices OCDE cayeron parcialmente en desuso ya que la mayoría de los gobiernos de la OCDE demostraron escasa voluntad política para hacerlas aplicar.

El colapso de las negociaciones sobre el Acuerdo multilateral sobre inversiones en la OCDE en 1999 y la aparición de códigos de empresa y otras iniciativas de responsabilidad social empresarial a fines del decenio del noventa provocó un retroceso en el clima político sobre responsabilidad empresarial y abrió el camino para una revisión sustancial de las directrices y especialmente sus procedimientos de implementación en 2000. La revisión terminó en junio de ese año y tuvo como consecuencia importantes cambios como la consolidación de procedimientos de implementación, aclarando su aplicabilidad global, la cobertura de todas las normas fundamentales y su extensión a proveedores y subcontratistas.

Las directrices son recomendaciones de práctica empresarial adecuadas, dirigidas principalmente a las empresas con sede en aquellos países que adhieren a ellas. Entre estos se incluyen los treinta países de la OCDE (Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, República Checa, República de Corea, Dinamarca, Eslovaquia, España, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Islandia, Italia, Japón, Luxemburgo, México, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, Suecia, Suiza y Turquía), además de Argentina, Brasil, Chile, Eslovenia, Estonia, Israel y Lituania. Pero las directrices también se aplican a las operaciones, en cualquier parte del mundo, de todas las empresas que tengan sede en los países que integran la OCDE. Actualmente, varios países están en proceso de adhesión a la misma.

Las directrices son de gran amplitud, con capítulos que abarcan: políticas generales, divulgación de información, empleo y relaciones laborales, medio ambiente, combate al soborno, intereses de los consumidores, ciencia y tecnología, competencia y tributación.

Aplicación de medidas

Las directrices pueden no ser legalmente de cumplimiento obligatorio en el ámbito internacional, pero tampoco son opcionales para las empresas. Si éstas pudieran simplemente elegir entre las disposiciones de las directrices o someterlas a sus propias interpretaciones, entonces no tendrían valor alguno. Tampoco depende su aplicación de la aprobación de las empresas. Las directrices OCDE son las únicas normas generales y multilateralmente aprobadas que los gobiernos han negociado, en las que se comprometen a ayudar a resolver los problemas que surjan con las empresas. De mayor importancia aún, la responsabilidad definitiva de aplicación es de los gobiernos. Por ende, la clave es la puesta en marcha.

Cada gobierno adherente debe establecer un punto nacional de contacto (PNC) para promover y aplicar las directrices. Estos PNC pueden estar organizados de diferentes maneras. Algunos incluyen un único organismo gubernamental, en tanto otros son de organismos múltiples (abarcando varios ministerios). Algunos son tripartitos (gobierno, trabajadores y empresas), por ejemplo, en Bélgica, Francia y Suecia, pero los gobiernos son, en definitiva, los responsables. Cualquiera que sea la forma, los representantes laborales, de empresas y ONG deben estar informados de la disponibilidad del PNC, el cual se espera desarrolle y mantenga relaciones con estos grupos.

Cuando se considera que hay violación de las directrices por parte de una empresa, ya sea el sindicato, una ONG u otra parte interesada pueden plantear el caso ante el PNC, y éste debe intentar resolver el problema. Existe una gama de opciones disponibles, incluido el ofrecimiento de un foro de discusión para las partes afectadas, conciliación o mediación. Para decidir qué curso de acción tomar, es necesario que el PNC realice una evaluación inicial respecto a si el caso «merece mayor estudio». Debe, entonces, responder a la parte que planteó el caso. Si evalúa que el tema no merece mayor

consideración, debe exponer las razones para su decisión.

Los comentarios a las directrices OCDE proporcionan cierta guía sobre cómo interpretar la expresión «merece mayor estudio». Por consiguiente, el PNC debe determinar si el tema es «bona fide» y relevante a la puesta en marcha de las directrices. En este contexto, tomará en cuenta, entre otras cosas, la identidad del grupo interesado y su interés en la materia, si el asunto es material y está fundamentado, y de qué manera fueron o están siendo tratados asuntos similares en otros foros nacionales o internacionales. Nada puede evitar que una parte plantee un caso que se está tratando en otra parte. Las centrales sindicales francesas presentaron el cierre de las tiendas Marks & Spencer como caso ante su PNC en el segundo trimestre de 2001, al mismo tiempo que el tema se estaba dilucidando en las cortes.

Al continuar con el caso, el PNC debe ayudar a las partes a resolver el problema. Al hacerlo, pueden:

- procurar el consejo de autoridades relevantes, sindicatos, empresas, ONG y expertos;
- consultar al PNC en el otro u otros países involucrados;
- procurar la dirección del CIME (el comité OCDE responsable de las directrices) cuando existe duda acerca de la interpretación de las directrices;
- ofrecer conciliación o mediación para ayudar en la resolución de los problemas.

Luego de seguir uno o todos estos caminos, y si las partes aún no pueden decidir cómo resolver un problema, normalmente es necesario que el PNC emita una declaración pública sobre el caso. También podría realizar recomendaciones a las partes sobre cómo se aplican las directrices en ese caso. Los PNC pueden, por lo tanto, informar a la empresa de que sus actividades violan las directrices. Aunque éstas no son jurídicamente obligatorias, el simple hecho de que las conclusiones de los PNC

sean de dominio público puede causar un impacto y afectar el comportamiento de la empresa.

Desde la revisión los sindicatos han planteado aproximadamente 25 casos y las ONG han presentado otra media docena más. Hasta ahora sólo un puñado de casos se han solucionado. La mayoría de éstos se refieren a la conducta empresarial en países no adherentes o a violación de derechos sindicales. Otro asunto en común es el cierre o transferencias de compañías o partes de compañías.

2000-2003: una evaluación

La CSC llevó a cabo una encuesta de nuestras afiliadas y federaciones sindicales internacionales para evaluar el impacto de las directrices en los dos años desde su revisión. En base a esto hemos realizado cierta evaluación tentativa de cómo están funcionando en la práctica y qué podría hacerse para mejorar su puesta en marcha.

Los resultados de la encuesta son variados. Se han producido algunos acontecimientos positivos y mejoras en el funcionamiento de los PNC. Esto incluye el establecimiento de PNC en Chile, Eslovenia, Estonia y Lituania, y el exitoso manejo de casos por parte del PNC checo. Pero también hay problemas en varios países: la cuestión central es que probablemente aún menos de la mitad de los signatarios de las directrices OCDE tiene puntos nacionales de contacto que están funcionando efectivamente. Aunque significa una mejora respecto a la situación anterior al año 2000, aún no hemos alcanzado una masa crítica de gobiernos que tomen sus responsabilidades con seriedad.

De qué manera responden los PNC a estos casos es crucial para la directrices. Dependiendo de la naturaleza del problema, un caso puede llevar más o menos tiempo para resolverse. Es normal que los PNC necesiten tomarse cierto tiempo para establecer procedimientos a fin de manejar los casos, pero, en general, es evidente que ese tiempo es excesivo: el «peor» caso a este respecto es el de los Estados Unidos,

donde los sindicatos han presentado cinco casos ante el PNC y el PNC no ha llegado a conclusión alguna en ninguno de ellos. El aspecto tiempo es un problema que ha de abordarse en el futuro. Podría ser difícil decidir sobre un marco de tiempo, pero el comité de la OCDE responsable de las directrices (CIME) deberá brindar una guía sobre esto. A la CSC le preocupa que algunos PNC no están realizando un verdadero esfuerzo para tratar los casos presentados.

Hasta ahora, cuatro casos han logrado conclusiones del PNC. Conciernen a Siemens, Bosch, Marks & Spencer y las operaciones de empresas francesas en Myanmar. El de Siemens fue planteado por la confederación sindical checa CMKOS ante el PNC checo cuando la compañía impidió que los trabajadores formaran un sindicato. El caso se solucionó cuando la compañía aceptó negociar y participar en un diálogo social. Una buena razón para este resultado satisfactorio, según la CMKOS, es el hecho de que fuera planteado ante el PNC. El caso también obtuvo cierta atención de la prensa, lo que ayudó a lograr una solución; otros fueron retirados luego de obtenerse resultados satisfactorios.

Otro problema es que las directrices son relativamente desconocidas, en comparación con otros instrumentos, como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Para combatir esto en el seno de la CSC hemos organizado un proyecto para promover la sensibilización entre los sindicatos, incluida la publicación de una Guía del Usuario para sindicalistas que ahora se encuentra disponible en catorce idiomas. Con nuestros asociados estamos administrando talleres y seminarios sobre las directrices, particularmente en países no pertenecientes a la OCDE. En 2003 con el apoyo de la Unión Europea y de la Fundación Friedrich Ebert estamos organizando talleres en América Central, África septentrional y meridional y Asia. La Región asiática y del Pacífico de la CIOSL también está organizando una serie de talleres en Asia. Sin embargo, consideramos prioritario que los gobiernos deben hacer mucho más.

Uno de los temas para la cumbre de 2003 del G8 de Evian es la «responsabilidad» y la CSC ha exhortado a la OCDE y a los gobiernos pertenecientes a ésta a poner en funcionamiento un programa para mejorar la efectividad de las directrices a fin de:

- velar para que todos los PNC estén operando y cumplan con las normas de las mejores actuaciones;
- establecer objetivos sobre los esfuerzos necesarios para promover las directrices;
- promover la sensibilización respecto a las directrices, ya sea en la OCDE para que las directrices sean incluidas en las reuniones y actividades correspondientes, como también en otros foros interregionales relevantes;
- establecer un programa de extensión sobre las directrices, para aquellos que no son miembros, incluyendo seminarios/reuniones regionales para lograr una sensibilización sobre las directrices;
- analizar la experiencia con capítulos particulares de las directrices y
- proporcionar asesoramiento sobre el marco de tiempo necesario para tratar los casos.

Vincular el apoyo gubernamental al cumplimiento de las directrices

Los gobiernos también necesitan hacer más para relacionar el apoyo gubernamental con el cumplimiento de las directrices. Ningún gobierno ha establecido aún la observancia de las directrices como condición para recibir subsidios públicos, sin embargo, algunos se dirigen en esta dirección, lo que sería un poderoso estímulo para el cumplimiento de las directrices. A fin de recibir garantías de créditos de exportación las empresas holandesas deben declarar que cumplen con las directrices. Las empresas francesas deben firmar una carta diciendo que conocen las directrices.

Igualmente, los sindicatos de la República Checa, Finlandia y Suecia observaron que las discusiones con sus gobiernos sobre vínculos entre las directrices y los créditos de exportación aún están en curso.

Existen otras áreas donde debe desarrollarse un vínculo con las directrices. Se debe hacer referencia a las directrices en los tratados bilaterales de inversión entre países adherentes y no adherentes. Esto hará que los países no adherentes tomen conciencia de las expectativas que enfrentan las empresas multinacionales. Además, la Unión Europea tiene un número de instrumentos que funcionan bajo la dirección de la Comisión Europea y a los cuales se pueden asociar o vincular las directrices, de manera de crear un condicionamiento o influencia sobre las multinacionales de origen europeo. Los sindicatos solicitaron que la Comisión verifique estos mecanismos como un primer paso hacia este objetivo.

El vínculo con los acuerdos marco globales

Existen otros instrumentos que el movimiento sindical internacional puede utilizar para combatir el aspecto social negativo de la globalización. Estos incluyen el trabajo de las federaciones sindicales internacionales para desarrollar relaciones de negociación colectiva con las empresas a nivel internacional. Se han concertado unos veinte acuerdos marco globales – la mayoría en los dos últimos años – entre las federaciones sindicales y las empresas en sectores como minería, productos químicos, alimentos, forestación, servicios y automóviles. Las directrices podrían convertirse en una evaluación comparativa conjuntamente con las normas de la OIT en estos acuerdos.

Algunos sindicatos están utilizando las directrices en un contexto más amplio de responsabilidad social empresarial. Han sido utilizadas en conexión con las resoluciones de los accionistas en algunos países, incluidos los Estados Unidos. La Confederación Sindical Lituana está utilizando

las directrices en sus discusiones con empresas multinacionales y en la negociación colectiva. La confederación sindical finlandesa SAK está proyectando presentar las directrices en los comités de empresa europeos de las empresas con sede en Finlandia. Las directrices han sido utilizadas por el Observatorio Social del Brasil como criterios de estudio sobre empresas multinacionales que operan en ese país. Los sindicatos de Dinamarca han permitido que las directrices formen la base para algunas de las discusiones sobre responsabilidad social empresarial. La CSC es también una comisión sindical global conjunta que analiza la actuación social de las empresas en las que los fondos de ahorros y pensiones de los trabajadores están invertidos, y que ha comenzado a formar a los fideicomisarios sindicales.

Conclusión

Las directrices no son una alternativa a una efectiva reglamentación jurídica de las empresas, a las estrategias capitales de los trabajadores o a la negociación de acuerdos colectivos, pero pueden ser un complemento de importancia. En definitiva, su efectividad depende de los go-

biernos y de que éstos se aseguren que sus PNC funcionen apropiadamente. Las directrices pueden ser un instrumento efectivo si los gobiernos ejercen sus responsabilidades con seriedad. Igualmente, sindicatos y ONG deben asumir sus responsabilidades y hacer uso de las mismas. Para los trabajadores el mayor peligro no es la globalización en sí misma, sino argumentar una parálisis normativa como resultado de ello. Algunas de las herramientas para prevenir esa parálisis ya existen: el movimiento sindical debe asegurarse que las utiliza con efectividad, pero los gobiernos no pueden ignorar su propia responsabilidad final de administrar los mercados de dimensión global.

Para más informaciones acerca de las directrices y sobre la presentación de los casos, se puede consultar la *Guía de usuarios de la CSC* publicada en la página Web de la CSC (www.tuac.org), que también se puede solicitar directamente a la CSC. Fue traducida del inglés a catorce idiomas, entre ellos: francés, español, italiano, portugués, húngaro, ruso, coreano, checo, letón, estonio, tai e indonesio. La Guía describe paso por paso la presentación de un caso sobre una empresa; también contiene las direcciones de todos los PNC, CSC, la CIOSL y las federaciones sindicales internacionales.

Responsabilidad social empresarial: ¿una nueva moral para los negocios?

Más y más empresas opinan que la «responsabilidad social empresarial» es buena para los negocios. Pero, ¿es buena para los trabajadores? Le preguntamos a Philip Jennings, dirigente de la UNI, la internacional sindical del sector servicios que representa a más de 15 millones de trabajadores en el mundo. También preside actualmente la Conferencia General de las Federaciones Sindicales Internacionales por sector.

Philip Jennings
Secretario General
Union Network International (UNI)

Educación Obrera: *La responsabilidad social empresarial (RSE) es una importante nueva tendencia empresarial, concentrada en el «triple resultado» del desempeño económico, social y ambiental de las empresas: ganancias, personas y planeta. ¿Es ésta una evolución positiva para los trabajadores organizados?*

Philip Jennings: Es positivo para los trabajadores organizados que las empresas, debido a sus propias transgresiones, finalmente hayan sido obligadas a tomar con seriedad su responsabilidad social. Los dirigentes empresariales están interesados en la RSE porque, como dijo un comentarista, «han perdido su propia brújula moral». Recién hemos pasado por la fusión de la ética corporativa. Gobiernos, reguladores, consumidores, inversores y sindicatos insisten en que las empresas depuren su acto.

Environics encuestó recientemente a 20.000 personas en 35 países sobre su confianza en las dirigencias y las instituciones. Observaron que las empresas nacionales y multinacionales estaban en el último puesto de la tabla. La RSE puede ser una fuerza positiva de cambio. Es importante que los sindicatos participen en el establecimiento de normas de RSE, entre otros motivos porque los afiliados sindicales conocen a fondo las empresas donde trabajan. Poseemos abundantes conocimientos

que ofrecer. Por ejemplo, cuando WorldCom pretendía fusionarse con Sprint para formar la compañía de telecomunicaciones más grande del mundo, la UNI ofreció pruebas evidentes a la Comisión Europea sobre el plan de fusión. Les avisamos de que no se podía confiar en WorldCom. La Comisión bloqueó la fusión. Poco después, WorldCom fue el centro del mayor colapso empresarial de la historia.

¿Es la RSE un sustituto viable de la reglamentación?

No. El hecho de que las empresas se encuentren repentinamente dispuestas a asumir todas estas iniciativas voluntarias no justifica de manera alguna una menor reglamentación; por el contrario, los recientes escándalos empresariales sugieren que se necesita su profundación. Es necesario volver a regularizar a los reguladores, para muchos de los cuales ésta es una necesidad. En los Estados Unidos, por ejemplo, la Comisión de la Bolsa de Valores tiene nuevos poderes y el Congreso introdujo un sinnúmero de nuevas leyes sobre legislación empresarial. En interés del público en general, necesitamos un control jurídico más estricto no sólo de los directores no ejecutivos, sino también de auditores, gerentes y consultores. Nos inquieta que la liberalización haya favorecido una actitud descuidada respecto

a velar para que las empresas actúen apropiadamente. La experiencia reciente demuestra que han fracasado en la prueba «de intención».

Por lo tanto, ¿la RSE es un nuevo paternalismo? ¿Podría animar o desanimar la firma de más acuerdos globales o acuerdos marco entre una empresa determinada y las federaciones sindicales internacionales?

¿Un nuevo paternalismo? No, se parece más a un nuevo realismo. Creo que una manera de comprobar una buena política de RSE es examinar el historial de la empresa en materia de reconocimiento sindical y observar cómo se está manejando ese proceso de RSE dentro de la empresa. Sin embargo, las declaraciones imprecisas sobre RSE no son sustituto alguno para las políticas positivas de relaciones laborales. Por ejemplo, ¿está la empresa incorporando en forma central las normas de la OIT y las directrices de la OCDE sobre multinacionales en el seno de su política general de relaciones laborales? Si las empresas están buscando normas sobre las cuales basar su normativa de RSE, deben entonces utilizar las ya existentes. Deberían aplicar la Declaración tripartita de la OIT junto con las directrices de la OCDE. Un consejo a los inversores: si están considerando invertir dinero en una empresa multinacional, pregúntenle si ha realizado un acuerdo global con las federaciones sindicales internacionales. En caso negativo, ¿por qué?

Los acuerdos internacionales abarcan una proporción muy pequeña de la fuerza laboral del mundo. ¿No son sólo una gota en el océano?

En este momento, los acuerdos internacionales abarcan alrededor de dos millones de trabajadores. Creo que eso ya es muy impresionante, pero, está bien, acepto que aún queda mucho por andar. Lo que se necesita urgentemente en estos días es cierta evaluación comparativa del respeto de las empresas por los derechos sindicales globales. Los acuerdos marco globales ayudan a cumplir con esa necesidad. Si una

empresa de punta dice que está preparada para negociar y firmar un acuerdo con sindicatos a escala mundial, está brindando un buen ejemplo a otras empresas de su sector y más allá del mismo. Confío en que muchos más de estos acuerdos se firmarán en un futuro próximo y ya no serán considerados una novedad.

A veces, se dice que el ímpetu inicial detrás de la RSE proviene del movimiento ambiental, más que del movimiento sindical. ¿Tienen los sindicatos que ponerse al día en esto?

Los sindicatos no son ciertamente los que han llegado tarde en este asunto. Me sorprende que alguien piense eso. El único motivo del trabajo y las luchas sindicales durante el siglo pasado ha sido introducir cierta responsabilidad social en los empleadores. En todo caso, algunas de las ONG han sido bastante lentas en reconocer la importancia de la agenda sindical, y su estrecha relación con otros problemas actuales. ¿Quién logró la reglamentación jurídica en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo e insistió en el estrecho vínculo entre el medio ambiente en el lugar de trabajo y fuera de él? ¿Quién defendió la igualdad de género en el trabajo? ¿Quién logró asegurar en Europa nuevos derechos de información y consulta para los trabajadores, en cuyo ámbito sea posible plantear la agenda de RSE? No obstante, ésta es una discusión estéril, lo importante es que la comunidad de las ONG y los sindicatos se han dado cuenta de que tenemos intereses en común y que juntos formamos una alianza en favor de un verdadero cambio global.

Este enero de 2003, usted y otros dirigentes sindicales internacionales tomaron parte en el Foro Económico Mundial de Davos. Al mismo tiempo, el movimiento sindical internacional estuvo igualmente bien representado en el Foro Social Mundial de Porto Alegre. Los sindicatos entregaron mensajes idénticos en los dos eventos. ¿Ocupan los sindicatos internacionales un punto de vista intermedio entre una «globalización clásica» estilo Davos y la «otra globalización» de Porto Alegre? ¿Qué opina de los resultados de los dos foros?

Lo que estábamos intentando hacer era llevar el mismo mensaje sindical global a las dos reuniones. Constatamos que fue, ciertamente, mejor recibido en Porto Alegre que en Davos. Esa es nuestra opinión, y continuamos sosteniendo que existe una útil plataforma para nosotros en Davos que pretendemos continuar utilizando. De hecho, la agenda del Foro Económico Mundial ha introducido cambios sustantivos en el curso de los últimos diez años, en gran medida debido a la presión de los sindicatos y las ONG. Ahora es otra clase de debate: se realiza un esfuerzo más serio para analizar el empleo, los derechos humanos, el comercio y desarrollo, gobernanza empresarial, salud mundial y otros temas. El foro de Davos aún está financiado por el sector privado, pero no hay duda alguna de que su agenda ha cambiado. En lo que respecta al Foro Social Mundial, se han producido tanto iniciativas regionales como nacionales para consolidar su organización y su función: seguramente siempre será una fuerza importante.

Recientemente criticó a las multinacionales de origen estadounidense por no haber firmado el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. ¿Por qué son tan circunspectos con el mismo?

Porque tantas compañías estadounidenses son antisindicalistas. Los trabajadores estadounidenses sindicalizados ganan 26 por ciento más que sus colegas no sindicalizados, según las cifras publicadas este febrero por la oficina de estadísticas laborales del Gobierno de los Estados Unidos. Y, sin embargo, este país tiene uno de los índices de afiliación sindical más bajos del mundo industrializado. ¿Por qué? Bien, según un comunicado de prensa enviado por la federación sindical nacional estadounidense AFL-CIO, el mismo día en que el gobierno emitió esas estadísticas:

La nueva investigación realizada por Peter D. Hart Research Associates indica que los trabajadores estadounidenses necesitan y pretenden sindicatos: la mitad de ellos dice que ya mismo formarían un sindicato si se les brindara la oportunidad. Eso significa que 30 a

40 millones de trabajadores se unirían a un sindicato si se les brindara una opción, pero son pocos los que alguna vez tienen esa oportunidad. Los empleadores violan regularmente la libertad de los trabajadores para defender sus derechos laborales mediante las organizaciones sindicales. El 99 por ciento de los empleadores del sector privado combate los esfuerzos de sus trabajadores para formar sindicatos, incluido un tercio que ilegalmente despiden a los activistas sindicales, según la investigadora de Cornell, Kate Bronfenbrenner. [...] La investigación independiente demuestra que el público estadounidense no sabe lo que los trabajadores deben soportar sólo para poder ejercer su derecho a una organización sindical. Porque la libertad de mejorar las condiciones de trabajo mediante un sindicato es un derecho humano y civil, el movimiento laboral involucrará a la comunidad y a los dirigentes electos para exigir que los trabajadores puedan elegir con libertad.

Por lo tanto, los derechos laborales fundamentales, como la libertad de sindicación, están en el centro del Pacto Mundial. No me sorprende en absoluto el hecho de que tan pocas empresas con sede en los Estados Unidos hayan firmado.

Ahora se dispone de diversas directivas de notificación de RSE empresarial, algunas de las cuales son bastante detalladas y precisas. ¿Tienen los sindicatos internacionales alguna opinión sobre los diversos formatos propuestos?

Leí en alguna parte que ahora se ofrecen varios cientos de formatos de notificación sobre RSE en diversas partes del mundo. Obviamente, son demasiadas y la mayoría de ellas probablemente no sobrevivirá. En los sindicatos estamos interesados en la iniciativa de notificación global (Global Reporting Initiative, GRI), donde estamos representados junto con las empresas, los contadores, las ONG y demás. Por lo tanto, estamos totalmente comprometidos en la elaboración de las principales directivas de la GRI y sus complementos sectoriales. En

tanto se mantenga así, en tanto los sindicatos tengan plena voz, creo que es una importante iniciativa. De la misma manera, estamos dentro del proceso SA 8000 en favor de la fijación de normas de auditoría social. Estamos en el Comité SA 8000, y eso ayuda a brindar legitimidad a todo el proceso. Los sindicatos son parte de campañas como la Iniciativa de comercio ético y la de Ropa limpia. Francamente, me preocupa bastante más el papel de la Organización Internacional de Normalización (ISO) en este tema. Nos parece que la ISO ha estado participando sin una adecuada consulta con los sindicatos y la OIT. La fijación de normas sobre RSE está más relacionada con las competencias y la experiencia de la OIT que las de la ISO.

Obviamente, alguien debe supervisar el desempeño en RSE. Están comenzando a multiplicarse las agencias de clasificación de valores sociales. ¿Considera que la OIT tendría un papel verificando a los verificadores?

La OIT es la institución clasificadora mundial de normas sociales. Ha estado fijando y supervisando normas internacionales desde hace ya mucho tiempo: tiene más

experiencia que nadie en ese campo. Por supuesto, la OIT debe avanzar con los tiempos. Los mecanismos mundiales para supervisar a las empresas multinacionales aún dejan mucho que desear. Recientemente, las directrices de la OCDE para multinacionales ayudaron a garantizar una mayor transparencia empresarial. La OIT también debe volver a estudiar este tema de una manera sensata. Ya controla el cumplimiento de sus normas por parte de los gobiernos. ¿Por qué no dar el próximo paso respecto a lo que la comunidad empresarial está haciendo? El monitoreo de RSE concuerda bien con la experiencia de la OIT.

¿Está diciendo que la OIT debe poder reclamar a las empresas el cumplimiento de sus responsabilidades?

La OIT ya les pide a los gobiernos que asuman sus responsabilidades. Las multinacionales no son menos poderosas que los gobiernos. También debería estar estudiando formas para hacer que las compañías asuman la responsabilidad por su desempeño social.

Entrevista realizada por Ian Graham

La responsabilidad social de las empresas en Europa: ¿tiene el diálogo social alguna oportunidad?

La Comisión Europea desea fomentar la «responsabilidad social de las empresas». En 2001 publicó un Libro Verde destinado a crear un «marco europeo» y en 2002 una Comunicación. Los sindicatos se muestran prudentes, preocupados por preservar el diálogo social europeo.

Anne Renaut
Periodista

La «responsabilidad social de las empresas» (RSE) es un concepto originalmente anglosajón que promueven esencialmente las grandes empresas. Cruzó el Atlántico en los años noventa.

En 1995, un grupo de empresas publica un «Manifiesto de las empresas contra la exclusión social», iniciado principalmente por el entonces Presidente de la Comisión Europea, Jacques Delors. Ese manifiesto desembocó en la creación de una red europea de 57 empresas, CSR-Europa (Corporate Social Responsibility-Europe), con la que se buscaba intercambiar buenas prácticas en materia de responsabilidad social. Actualmente, CSR-Europa está presidida por el ex comisario europeo Etienne Davignon.

Por su parte, los jefes de Estado y de gobierno, reunidos en el Consejo Europeo de Lisboa en marzo de 2002, apelaron al «sentido de responsabilidad social de las empresas con respecto a las mejores prácticas en materia de educación y formación permanente, de organización del trabajo, de igualdad de oportunidades, de integración social y de desarrollo sostenible».

En julio de 2001, la Comisión publicó un Libro Verde con el que buscaba «promover un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas»¹, seguido, un año más tarde, de una comunicación sobre «la RSE: una contribución de las empresas al desarrollo sostenible»². Esta comunicación

originó en octubre de 2002 la creación de un foro con la participación de todas las partes interesadas (empresas, sindicatos y ONG).

La Comisión estima que la RSE es «la incorporación voluntaria, por parte de las empresas, de preocupaciones sociales y medioambientales a sus actividades comerciales y a sus relaciones con las partes implicadas». Con esta medida se pretende ir «más allá de las prescripciones legales». Esa responsabilidad «se manifiesta en los salarios y, de manera más general, en todas las partes implicadas a las que concierne la empresa», como los sindicatos, las ONG, los accionistas, los clientes, los poderes públicos o los proveedores.

Ahora bien, aunque muchas de esas prácticas – que van desde la gestión hasta la reestructuración del sistema de salud y seguridad de los trabajadores, pasando por la lucha contra el trabajo infantil – a menudo son resultantes del diálogo entre la patronal y los sindicatos, las organizaciones sindicales de Europa parecen estar «más bien en un plano secundario», según la Universidad Europea del Trabajo (UET), que estudió la RSE en materia de empleo y de condiciones de trabajo en cuatro países europeos (Alemania, Francia, Hungría y Reino Unido)³.

«Los sindicatos fueron tomados por sorpresa. La responsabilidad social es su ámbito de trabajo. Se encuentran ahora con un

personal gerencial que les dice: 'nos ocupamos de la responsabilidad social', sin pedirles su opinión», explica Claude-Emmanuel Triomphe, delegado general de la UET. Además, «es evidente que para ciertas empresas ésta es, antes que nada, una estrategia de comercialización» y que «la actual tendencia de la RSE, que llega directamente de los Estados Unidos, puede ser violentamente antisindical», agrega. La situación es tal que los sindicatos se ven «repartidos entre la desconfianza porque se utiliza el ámbito social con fines publicitarios y la necesidad de canalizar ese instrumento para posibilitar progresos sociales».

Unilateral y privado

En Europa, los interlocutores sociales están divididos. Las empresas hacen hincapié en el carácter «voluntario» de esta actividad, mientras que los sindicatos temen que esas iniciativas, de índole unilateral y privada, debiliten las normas existentes, como la legislación y los convenios colectivos. La Confederación Europea de Sindicatos (CES) subraya que «los códigos de conducta, las cartas o las etiquetas no se deben considerar una alternativa a la responsabilidad de los gobiernos ni una oportunidad para que las empresas eludan a los sindicatos y la negociación colectiva». Por su parte, el Parlamento Europeo estima que «el punto de partida debe ser un enfoque voluntario, sin excluir un enfoque reglamentario, de ser necesario»⁴. Los empleadores no quieren ni oír hablar de una RSE inspirada en el modelo social europeo, caracterizado por leyes sociales fuertes y un diálogo social estructurado. En una carta enviada al Presidente de la Comisión, Romano Prodi, la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empleadores de Europa (UNICE), la asociación CSR-Europa y el grupo industrial de presión European Round Table (ERT)⁵ afirman su oposición a «un modelo europeo de responsabilidad social de las empresas basado en valores europeos y siguiendo enfoques normalizados».

Por su parte, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) defiende un «en-

foque asociativo» de la RSE, que se establezca prioritariamente sobre «buenas relaciones laborales»⁶. La CES considera que la RSE debe desarrollarse dentro de un marco legislativo y/o contractual que se adapte constantemente»⁷. La CES deplora, además, que solamente en una frase de la Comunicación se haga referencia al «diálogo social», cuando ésta recomienda que «esos enfoques deberían comprender consultas con las partes locales implicadas». «Si hubiéramos dejado todo librado a la voluntad de las empresas ¿cuántos comités de empresa europeos existirían?», pregunta la CES, recordando que la directriz (ley europea) sobre esos comités de empresa se adoptó a pesar de la oposición de los empleadores y que fueron necesarios más de 25 años para obtener la categoría de sociedades anónimas europeas (SAE) con participación de los trabajadores. La CES estima que las prácticas «socialmente responsables» deben implicar calidad de empleo (a través de la formación), información y consulta de los trabajadores, anticipación de una eventual reestructuración y respeto de los derechos sociales fundamentales, como los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o los principios de la Carta Social Europea de Niza, que la CES quisiera que tuviera carácter obligatorio legal. Claude-Emmanuel Triomphe opina que «la RSE no puede desarrollarse en Europa a menos que sea como parte del diálogo social. A partir del momento en que lo integre, será parte del contenido convencional y legislativo. Creo que puede aportar cosas a dicho marco. No creo en las virtudes de la RSE para acabar con los problemas». En Europa la cultura social es extremadamente sólida». «En los Estados Unidos, una empresa puede adoptar un código de conducta sin estar en contacto con organizaciones sindicales. En Europa, eso es imposible», salvo quizás en el Reino Unido o en unos pocos países de Europa central», agrega.

En efecto, además de importantes leyes sociales, el modelo social europeo acuerda un importante lugar al diálogo social. A escala europea, la UNICE y la CES tienen legitimidad para firmar acuerdos que pue-

dan tener valor de ley (directriz) como los de los contratos de duración determinada (1999), el trabajo a tiempo parcial (1997) y la licencia parental (1996). En las empresas, muchas prácticas en materia de RSE son el resultado de negociaciones colectivas. Anna Diamantopoulou, comisaria europea de asuntos sociales, también defiende una RSE «basada en los valores europeos», ya que «la idea no es copiar lo que ya existe sino aportar un valor agregado»⁸. Sin embargo, por el momento, la Comisión piensa promover esencialmente el intercambio de «buenas prácticas» dentro de un marco siempre voluntario, favoreciendo, al mismo tiempo, la convergencia y la transparencia de los instrumentos de control.

¿Será eso suficiente? Códigos, cartas, etiquetas o informes sociales «no pueden suplantar una necesaria reglamentación establecida por instancias internacionales o nacionales», afirma la CES. «Hoy en día, Europa trabaja mucho apoyándose en el intercambio de prácticas. En un momento dado, eso deja de ser suficiente. Es necesario que la política fije rumbos. Ahora bien, los responsables políticos no intervienen en los debates sobre el modelo social europeo», se lamenta Raymond-Pierre Bodin, presidente de la Fundación Europea de Dublín⁹.

Una etiqueta de carácter público

Bélgica acaba de lanzar una interesante iniciativa con respecto a la cual los sindicatos tienen posiciones encontradas. Su gobierno es el primero del mundo que lanza una etiqueta social «pública» para «promover la producción socialmente responsable» (véase el artículo de Bruno Melckmans en la página 43)¹⁰. La Comisión Europea sigue de cerca la experiencia belga, deseando una armonización de las distintas etiquetas en Europa para que las mismas, por ejemplo, hagan referencia a los mismos criterios, los de la OIT o de las directrices de la OCDE. La idea sería «etiquetar las etiquetas», es decir, conservar el logotipo de cada etiqueta pero agregándole las doce estrellas europeas, basadas

en criterios comunes. Sin embargo, el entusiasmo inicial por las etiquetas sociales se ha diluido en parte debido a que se reconoce cada vez más la dificultad de elaborar etiquetas viables y significativas. La CES milita en pro de otro instrumento que favorece la responsabilidad social de las empresas: la incorporación de cláusulas sobre los derechos de los trabajadores dentro del sistema generalizado de preferencias (SGP) de la UE¹¹. El SPG acuerda reducciones o suspensiones de los aranceles aduaneros para las exportaciones de los países en desarrollo. A raíz de una campaña sindical de la CES y de la CIOSL, la UE incorporó el conjunto de los derechos fundamentales de la OIT dentro de su SPG: abolición del trabajo forzoso en 1995, derechos sindicales y trabajo infantil en 1998 y no discriminación en el SPG de 2002-2004. La cláusula sobre el trabajo forzoso motivó la suspensión de Myanmar del SGP de la UE desde marzo de 1997. Además, a escala sectorial y dentro del marco del diálogo social europeo, diversas federaciones sindicales europeas del comercio, la industria y el textil entablaron debates sobre el tema de la responsabilidad social.

El 6 de noviembre de 2002, la Federación Sindical Europea del Comercio (Uni-Europa Commerce), adherida a la federación sindical internacional Uni Commerce, que consagra toda una página Web a esta cuestión¹², y los empleadores del sector EuroCommerce entablaron un diálogo oficial sobre la RSE. Según el vicepresidente de Uni-Europa Commerce, Jörgen Hoppe, la RSE debe tener todas las de ganar y el Estado debe dar el ejemplo con los mercados públicos. Estima inclusive que la ley no hace sino «respaldar» los códigos de conducta y que a veces es necesario «adaptarlos» a las circunstancias. El comité de empresa europeo (Foro Europeo) de General Motors y la Federación Sindical Europea de la Metalurgia (FEM) firmaron el 29 de octubre de 2002 un acuerdo con el grupo automotor estadounidense sobre «principios de responsabilidad social», como el derecho de negociación colectiva, salarios y condiciones de trabajo equitativas, formación, salud y seguridad e igualdad

de oportunidades. Por su parte, la Federación Sindical Europea del Textil (FSE-THC) firmó con los empleadores de Euratex tres acuerdos marco en 1995, 1997 y 2000, respectivamente. En los mismos se hace referencia a los convenios fundamentales de la OIT, que se traspusieron a los convenios colectivos nacionales. En 2002, esos mismos interlocutores sociales entablaron discusiones sobre la puesta en práctica y la verificación de los acuerdos. La FSE-THC propuso evaluar la aplicación de esos textos a la luz del código modelo de la CIOSL¹³, de los controles piloto de la ONG Clean Clothes Campaign¹⁴ y de las etapas de verificación propuestas por la norma SA 8000¹⁵. Dentro de la esfera de curtiembres y cuero, se lanzó un proyecto de formación de un año de duración (sobre el contenido del código, su puesta en práctica y su control) en doce empresas piloto con miras a su certificación por SA 8000.

Control

No obstante, el secretario general de la FSE-THC, Patrick Itschert, reconoce que «no hay ninguna solución óptima para el control». En efecto, la principal dificultad de la RSE radica en la evaluación y la verificación de las prácticas, y la comisión creada al respecto piensa fomentar la convergencia de los instrumentos existentes, como los informes sociales o las normas de certificación. Con respecto a los informes sociales, la Comisión respalda la Global Reporting Initiative¹⁶, una organización financiada en parte por las Naciones Unidas, multipartita (sindicatos, empresas, ONG, gobiernos), que trabaja desde 1997 elaborando criterios económicos, sociales y medioambientales para la publicación de informes de desarrollo duradero similares a los informes financieros. Más de 150 empresas afirman haber utilizado las directrices de la GRI que, no obstante, siguen revistiendo carácter voluntario.

En Francia, una ley relativa a la nueva reglamentación económica, votada en 2001, obliga a las empresas a rendir cuentas en sus informes anuales de las «consecuen-

cias sociales y medioambientales» de sus actividades. En lo referente a controles, existen algunas iniciativas que vinculan a los sindicatos, como las de la organización Ethical Trading Initiative, respaldada por el Gobierno británico, la Campaña Ropa Limpia (Clean Clothes Campaign), inclusive la norma SA 8000.

La norma SA 8000, mencionada por la Comisión, es una de las más avanzadas, aunque en octubre de 2002 solamente 162 fábricas habían sido certificadas SA 8000 y estaban acreditados ocho gabinetes de auditoría. Esta norma – elaborada por la ONG Social Accountability International (SAI) con sede en los Estados Unidos, con empresas, ONG y sindicatos – abarca nueve ámbitos que van desde el trabajo infantil hasta la salud y seguridad, pasando por el tiempo de trabajo, la remuneración y el trabajo forzoso, ámbitos inspirados en convenios de la OIT, en la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos del niño y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Funciona basándose en el modelo de la norma ISO 9000 (Organización Internacional de Normalización) sobre la calidad, agregando la obligación de interrogar a las partes implicadas (trabajadores y ONG) y un mecanismo de reclamo que permite que las partes interesadas entablen juicio.

En cuanto a las agencias que otorgan calificaciones sociales, que en Europa son nada más que una decena, raras son las que vinculan los sindicatos a su labor. No obstante, diversas centrales sindicales europeas están representadas en el consejo de administración de Vigeo, la nueva agencia europea de atribución de calificaciones sociales, fundada en 2002 por la ex dirigente de la CFDT francesa, Nicole Notat, quien estima que los convenios fundamentales de la OIT serán una «referencia fundamental» (véase la entrevista de la página 65).

Sin embargo, la CES considera que la OIT sigue siendo la instancia idónea para efectuar esos controles. La RSE figurará en el temario de encuentros entre la Comisión y la OIT, y la Comisión sugiere «acrecetar la eficacia de los instrumentos de la OIT»¹⁷.

Notas

¹ «Promover un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas», Libro Verde presentado por la Comisión Europea, 18 de julio de 2001. Véase, asimismo, el sitio de la Comisión Europea sobre la RSE (en inglés): http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/csr/csr_index.htm.

² «La responsabilidad social de las empresas: una contribución de las empresas al desarrollo sostenible», Comunicación de la Comisión, 2 de julio de 2002.

³ «Responsabilidad social de las empresas, empleo y condiciones de trabajo», informe de la Universidad Europea del Trabajo para la Fundación Europea de Dublín sobre las condiciones de trabajo, diciembre de 2002.

⁴ «Responsabilidad social de las empresas», resolución del Parlamento sobre el Libro Verde de la Comisión, 21 de mayo de 2002.

⁵ «Responsabilidad social de las empresas», carta conjunta de la UNICE, CSR-Europe y ERT a Romano Prodi, 4 de junio de 2002.

⁶ Nota de seguimiento de la CES sobre las evoluciones de la RSE, 24 de julio de 2002.

⁷ «La responsabilidad social de las empresas dentro de un marco legislativo y contractual», resolución

adoptada por el Comité Ejecutivo de la CES, 10-11 de octubre de 2001.

⁸ Discurso de la Sra. Diamantopoulou ante el Foro Multilateral sobre la RSE, 16 de octubre de 2002.

⁹ Entrevista al Sr. Bodin, La carta del ORSE (Observatorio sobre la Responsabilidad Social de las Empresas), núm. 23, 13-20 de septiembre de 2002.

¹⁰ Véase la página del Ministerio de Economía de Bélgica sobre la etiqueta social: http://mineco.fgov.be/search97cgi/s97_cgi.exe.

¹¹ Sobre el nuevo SGP 2002-2004: <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991216388&Language=EN>.

¹² http://www.union-network.org/UNISite/Sectors/Commerce/index_CSR.htm.

¹³ Véase la Guía sindical de la mundialización, de la CIOSL, las federaciones sindicales internacionales (FSI) y el Comité Sindical Consultivo ante la OCDE (CSC), diciembre de 2001: <http://www.icftu.org/pubs/globalisation>.

¹⁴ <http://www.cleanclothes.ch>.

¹⁵ <http://www.sa-intl.org>.

¹⁶ <http://www.globalreporting.org>.

¹⁷ «Promover las normas fundamentales del trabajo y mejorar la gestión social dentro del contexto de la mundialización», Comunicación de la Comisión, 18 de julio de 2001.

Puntos fuertes y débiles de la etiqueta social belga

¿Cómo se puede en este momento de la mundialización de la economía fomentar el respeto de los derechos fundamentales en el propio país y en otros países al mismo tiempo? Bélgica acaba de plantear una solución a esta cuestión lanzando una «etiqueta social». Es una idea generosa pero que plantea muchos interrogantes.

Bruno Melckmans*

Asesor

Servicio de estudios del departamento Empresas
Federación General del Trabajo de Bélgica

Los gobiernos tienen la obligación de hacer respetar en sus países los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que han ratificado. Asimismo, por el mero hecho de pertenecer a la OIT, deben «respetar, promover y hacer realidad» los principios relativos a los derechos fundamentales en el trabajo, a saber: la libertad sindical y el efectivo reconocimiento del derecho de negociación colectiva, la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Tienen esta obligación hayan o no ratificado los ocho convenios de la OIT que consagran esos derechos y principios fundamentales y que se ha dado en denominar «las normas fundamentales»¹.

¿Pero qué pasa cuando una empresa vende productos que se fabrican en otro país? Bélgica acaba de dar un esbozo de respuesta a este interrogante lanzando una «etiqueta social» que próximamente se verá en los productos que se venden en ese reino. Según sus promotores, la etiqueta permitirá que los consumido-

res identifiquen los productos elaborados dentro de un marco de respeto de las normas fundamentales de la OIT.

Como es natural, la Federación General del Trabajo de Bélgica (FGTB) respalda todas las iniciativas que pueden contribuir a mejorar las condiciones de vida de las personas que trabajan. Por ese motivo, la iniciativa del Gobierno belga recibió de parte de la FGTB una acogida favorable. Favorable, pero no sin reservas.

La etiqueta que propone el Gobierno belga apunta a promover entre los consumidores productos en cuya fabricación se respetan condiciones de trabajo decentes. Se trata, entonces, de un paso que reviste carácter de incentivo ya que la confección de la etiqueta debería dar un valor agregado a la promoción del producto. Al comienzo, la propuesta del diputado socialista belga Dirk Van Der Maelen estipulaba etiquetar no solamente productos sino también empresas que respeten escrupulosamente los derechos fundamentales de la persona en el trabajo. Esa opción relativa a las empresas se descartó debido a la persistente acción de los partidos liberales (más cercanos a los medios empresariales), que, sin duda, la consideraban demasiado limitante.

La FGTB lamentó esa evolución por considerar que la empresa² es el lugar donde se aplican las normas destinadas a

* Bruno Melckmans es también miembro del Comité para la Producción Socialmente Responsable, organismo encargado por ley de presentar al Ministerio de Economía su opinión para la atribución de la etiqueta.

organizar un trabajo en condiciones decentes. Además, y como es natural, recurrir a las empresas implicaba un control directo de parte de los mismos productores, claramente definidos por sus lugares de trabajo. A su vez, el control exigía el respeto de la libertad sindical, condición *sine qua non* para la existencia de una verdadera posibilidad de acción independiente. La FGTB continúa considerando esencial ese principio de control por parte de los trabajadores mismos por dos motivos. El primero tiene que ver con la eficacia misma del método: ¿quiénes están en mejor posición para verificar el carácter decente de los procesos de producción sino las personas directamente implicadas en los mismos? El segundo motivo es que no se puede concebir un control salvo donde se respeta la libertad de constituir sindicatos independientes dotados de medios elementales de acción sindical.

Las reglas que se deben respetar

En el meollo del dispositivo se encuentran las normas promulgadas por la OIT, que constituyen un embrión de modelo social mundial. Esas normas no solamente garantizan derechos sino que también constituyen instrumentos para hacerlos respetar (entre ellos, la libertad sindical y la negociación colectiva). Todos los esfuerzos deben abocarse al respeto de esas normas. Al tratarse de empresas, es fundamental promover negociaciones colectivas a escala mundial e incorporar a los resultados de esas negociaciones el respeto de los derechos fundamentales. En tales condiciones, y siguiendo el principio bien conocido según el cual «los contratos son la ley de las partes», éstas pueden actuar individualmente para hacer que la otra respete sus compromisos. Esa es la esencia misma del accionar sindical y corresponde que tenga su lugar junto a los instrumentos legales y obligatorios.

Fuera de ello, los mecanismos de los «códigos de conducta» y otras «etiquetas» tienen nada más que un valor supletorio. En todo caso, no se puede permitir que sirvan de pretexto para eludir obli-

Única en el mundo

La etiqueta belga es objeto de una ley adoptada en febrero de 2002, única en el mundo, por lo menos hasta ahora. Otros países, principalmente Italia y Dinamarca, preparan actualmente proyectos similares y los Países Bajos adoptarían próximamente un código de conducta para las empresas neerlandesas. La etiqueta podría inclusive pasar a ser europea. Una resolución del Parlamento de Estrasburgo se refiere claramente a esta posibilidad, pero las autoridades europeas parecen esperar los resultados que darán las experiencias en los países miembros de la Unión. Tienen, sin duda, razón en actuar así.

gaciones legales o contractuales ni para dejar de lado sistemas de relaciones sociales entre interlocutores representativos de los trabajadores por una parte y empleadores por otra. Para decirlo de manera concisa, se deben respetar las reglas. Hacemos también sonar la alarma por la inclinación hacia una forma de *soft law*³. Se corre el riesgo de que aparezcan ciertas normas que intentan poco a poco privatizar partes de la legislación social. Se trata de una tendencia peligrosa y tenemos plena conciencia del riesgo de que se produzca una silenciosa descomposición del tejido social a través de experiencias que reducen el radio de acción de los sindicatos. Según se estipula actualmente, toda empresa que «da salida a productos en el mercado belga» puede pedir que se le otorgue la etiqueta social. Sin embargo, dicha empresa deberá demostrar que respeta los ocho convenios de la OIT y que también lo hacen sus eventuales subcontratistas. Deberá, asimismo, someterse a un control de empresas de auditoría social acreditadas ante el Ministerio de Economía de Bélgica. Los pedidos de etiqueta social deberán ser refrendados también por los representantes de los trabajadores de la empresa en cuestión. Dentro del marco de la ley, se creó un Comité para la Producción Socialmente Responsable, encargado de emitir los fallos con respecto a las solicitudes de etiqueta.

El comité

El comité está compuesto por 16 miembros que representan al Gobierno, empleadores, sindicatos y organizaciones no gubernamentales de consumidores y de cooperación al desarrollo. No obstante, esa composición no encarna el ideal que querría la FGTB. En efecto, en ella hay una elevadísima representación de gabinetes ministeriales y de ONG con relación a los interlocutores sociales, sindicatos y patronal. La FGTB cedió uno de sus escaños a la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), por estimar que si la intención es otorgar una etiqueta de alcance mundial, resulta indicado incorporar esta dimensión al organismo encargado de proponer una decisión al ministro. Desde el comienzo, la FGTB y la CIOSL han mantenido una estrecha colaboración. La FGTB y la CIOSL temen que se desvíe el mecanismo de la etiqueta de sus objetivos iniciales con la finalidad de distraer la atención de los instrumentos serios. Durante las discusiones preparatorias para instaurar el reglamento de aplicación de la etiqueta, la FGTB y la CIOSL intentaron agregar como condición de la atribución de la etiqueta el respeto por parte de la empresa de los principios rectores de la OCDE para las empresas multinacionales. Ese pedido fue rechazado.

Control y verificación

Como se sabe, la cuestión del control es fundamental para la credibilidad misma de la etiqueta. La aplicación de esta etiqueta a un producto y no a una empresa dificulta aún más las cosas. En efecto, es necesario prestar atención a las distintas etapas de los procesos de producción que, por su propia índole, se renuevan constantemente. Por lo tanto, lo ideal es que el control sea continuo y que se aplique a todas las etapas de la producción. Este último punto es importante pero también da origen a nuevas dificultades ya que, ¿dónde comienza el proceso de producción de un determinado artículo? Por ejemplo, ¿para

conceder una etiqueta a una camiseta se deben controlar las condiciones de producción del algodón que se utiliza para fabricarla? ¿Se puede hacer abstracción de las condiciones de cultivo y de recolección de los granos iniciales de cacao al otorgar una etiqueta a un chocolate? Cuando la salida al mercado se hace a través de una bolsa de productores, donde se mezclan los granos, no se puede remontar la cadena hasta el origen de la producción. Por lo tanto, sería imposible otorgar una etiqueta social a un producto que tenga chocolate sabiendo precisamente que no se puede remontar la cadena más allá de esa bolsa.

Por cierto, contrariamente a los códigos de conducta, que casi siempre se originan en una medida unilateral y publicitaria de las empresas, la etiqueta social belga intenta combinar las iniciativas voluntarias y las obligaciones legales. Evita también contradecir las reglas de la Organización Mundial del Comercio, puesto que no prohíbe a ninguna empresa comerciar en Bélgica y no les impone su etiqueta. Además, incorpora una obligación que no figura en los códigos de conducta: una empresa que haya solicitado y obtenido la etiqueta social, y a la que se sorprendiera haciendo trampa se expone a que se le apliquen sanciones que en virtud de la legislación pueden ascender a los 2,5 millones de euros y, en el caso de los responsables, hasta cinco años de cárcel. ¿Pero cuál es el quid de su aplicación? En un principio, se había hablado de crear un verdadero cuerpo de inspectores públicos encargados de verificar en el terreno las condiciones de fabricación de los productos para los cuales se solicitaría una etiqueta. De hecho, todavía se deben estipular o elaborar muchos elementos que se refieren, entre otras cosas, a la acreditación de los organismos de control, a la calidad de los controles en el terreno (en los países de producción), a las medidas correctoras y a los procedimientos de queja.

Pliegos de condiciones para las empresas

Sin lugar a dudas, lo esencial de la discusión del Comité para la Producción Socialmente Responsable se abocó entonces a elaborar un pliego de condiciones a través del cual, entre otras cosas, la FGTB y la CIOSL buscaban alcanzar un máximo de garantías en materia de eficacia y transparencia de los controles. La versión del pliego de condiciones, según lo comunicó a las empresas el Ministro de Economía, está lejos de tranquilizarnos. En el pliego de condiciones se describe sucesivamente el procedimiento, los compromisos a los que deben suscribir los distintos asociados, como así también las directrices y reglas específicas del control. Lamentablemente, los ejemplos que se conocen actualmente muestran que en el ámbito de las calificaciones o certificaciones sociales (véase también el artículo de Anne Renaut de la página 37), a pesar de la buena voluntad de los auditores y de la instauración de procedimientos obligatorios, no es fácil percibir la realidad de las situaciones analizadas. Es muy difícil evaluar parámetros como la desconfianza de los trabajadores locales, la presión que ejerce la dirección local, la eventual corrupción y la organización previa de los sitios visitados.

Todo eso tiene como consecuencia que, por una parte, ciertas personas y organizaciones ya no creen que sea posible efectuar verificaciones correctas y que, por otra parte, se reconoce la necesidad imperiosa de contar con procedimientos precisos y detallados. Por ese motivo, la FGTB y la CIOSL intentaron elaborar un pliego de condiciones que contuviera el máximo de reglas obligatorias previas, a pesar de que ciertos miembros del Comité quieren dejar que el proceso se autorregule siguiendo las leyes del mercado, con la menor cantidad posible de criterios y reglas precisas.

Pautas para los auditores

A pedido del Ministro de Economía, Charles Picqué, el Comité decidió postergar la discusión de una serie de criterios con respecto a las pautas y al procedimiento que deberían seguir los auditores para llevar a cabo sus controles.

Junto a otros miembros del Comité, la FGTB y la CIOSL propusieron crear un grupo de trabajo con la finalidad de elaborar una pauta específica que, basada en los criterios englobados en los ocho convenios básicos de la OIT, establecería – de manera homogénea – los métodos a seguir para efectuar las auditorías, como así también los indicadores de cada criterio. Los organismos de auditoría deben certificarse según la norma EN 45004, lo que implica que se debe desarrollar una lista específica de verificación para la etiqueta social⁴.

¿Los medios?

La empresa que desee obtener la etiqueta para uno de sus productos deberá solicitarla y costear los gastos del operativo. Podrá entonces incorporar esa medida a su política publicitaria. Eso implica también que la empresa debe disponer de los medios financieros para solicitar la etiqueta y financiar el estudio correspondiente.

¿Qué sucede con las empresas que no tienen tales medios? ¿Qué pasa sobre todo con las empresas que efectivamente respetan las condiciones de producción correctas, pero no pueden darlo a conocer a través de una etiqueta? La ley estipula bastantes ayudas técnicas y financieras para las empresas de los países en desarrollo a fin de permitirles «respetar los criterios de conformidad para la obtención de la etiqueta», pero esas ayudas no se refieren a la solicitud misma de atribución y, de todas maneras, uno se puede plantear si serán suficientes y cómo se controlará su utilización.

¿Una idea buena sólo en apariencia?

La FGTB y la CIOSL consideran que es necesario velar para que se respete cierta jerarquía en los medios con los que se hacen respetar los derechos de las personas en el trabajo. Si no se tiene cuidado, el etiquetado de los productos como lo propone el Gobierno belga podría convertirse en una idea buena únicamente en apariencia y sus efectos negativos podrían superar su repercusión positiva. La FGTB y la CIOSL estiman que la clave de la promoción de los derechos de los trabajadores sigue estando en el respeto de las condiciones de una *acción sindical libre*, promovida y dirigida por los mismos trabajadores. En todo caso, teniendo en cuenta esto y para marcar bien su carácter supletorio, la atribución de una etiqueta a una empresa o a un producto debe subordinarse por lo menos a esta primera condición, de la cual se derivan todas las demás. La FGTB y la CIOSL estimaron, entonces, que es imposible otorgar una etiqueta a un producto fabricado por completo o en parte en un país donde no se tolera la existencia de sindicatos libres o en un país donde sólo se permite el funcionamiento de un sindicato vinculado al gobierno. Si bien una mayoría de los integrantes del Comité parecen compartir esta idea, la misma no figura en ninguno de los textos de manera explícita. En el Ministerio de Economía, encargado de este expediente, hay quienes estiman inclusive que «la idea es crear con las empresas que se inscribirán 'locomotoras sociales' que originarían una mejora del bienestar», incluso en los países donde hasta ahora se respetaban poco los derechos. Se pueden abrigar esperanzas al respecto pero la idea parece más bien imposible de concretar. En realidad, los controles de los lugares de trabajo deberían partir de la libertad sindical, estar a cargo de los trabajadores mismos y eventualmente ser reforzados con una iniciativa pública belga o internacional.

En lo que respecta al contenido, está claro que la etiqueta debe abarcar *todas* las operaciones vinculadas a la fabricación del producto en cuestión, desde la producción de la materia prima hasta

la puesta a la venta del producto terminado. Fomentar el consumo responsable incorporando a los criterios de valoración las condiciones sociales y ambientales de producción es de por sí algo positivo. No obstante, como tampoco se debe hacer en otros, en este ámbito no se puede permitir que primen las «leyes del mercado» (es decir, suponer que el consumidor optará por el «buen» productor).

El respeto de las condiciones de trabajo decente (que se extiende desde las condiciones de trabajo propiamente dichas hasta el nivel de protección social y de libertad sindical) reclama mecanismos de control y de sanción más serios e institucionales. Debe estar a cargo de dispositivos generales, aplicables a todos en nombre del bien público (y no solamente a quienes así lo desean), como en el caso de una ley bien concebida dentro de una democracia que funciona. Eso es lo que defendemos y que continuaremos defendiendo.

Este tema continuará...

Todos los interlocutores reconocen que el proceso puesto en marcha es difícil. Por ello se lo considera evolutivo, lo que significa que deberá ir cambiando a medida que se vaya adquiriendo experiencia en el examen de las solicitudes de etiquetas. El proceso no está exento de riesgos. Una etiqueta puede perder muy rápidamente su credibilidad, sobre todo si en sus inicios hay problemas.

No obstante, la FGTB y la CIOSL aceptaron continuar acompañando esta experiencia, esperando poder mejorarla y reservándose el derecho, si se demostrara más adelante que el sistema no funciona, de llegar a la conclusión de que la etiqueta fue una buena idea solamente en apariencia.

Notas

¹ Las normas denominadas fundamentales son: el Convenio sobre el trabajo forzoso, (núm. 29) 1930, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, (núm. 87) 1948, el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre la igual-

dad de remuneración, 1951 (núm. 100), el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

² Por empresa debe entenderse la unidad de explotación que lleva a cabo toda o una parte de la producción.

³ *Soft law*: literalmente, «ley blanda», término inglés con el que se designa una reglamentación sin carácter obligatorio y cuya fuerza se deriva únicamente de la buena voluntad para aplicarla por parte de los

interesados que han aceptado someterse a la misma, que existe únicamente mientras dicha buena voluntad persiste y que generalmente no ha sido emitida por un legislador.

⁴ Para poder «certificar» (productos, sistemas de calidad o personas), un organismo debe estar «acreditado» (ante el Estado, por ejemplo). La acreditación es entonces el reconocimiento oficial de la competencia técnica y de la independencia de los organismos certificados. Se lleva a cabo según criterios que constituyen una norma. Los criterios de las normas EN 45004 son los que se utilizan para acreditar los organismos de control.

Auditorías sociales, libertad sindical y derecho de negociación colectiva

Muchos de los métodos que están surgiendo para evaluar en qué medida las empresas respetan derechos fundamentales de los trabajadores, como la libertad sindical o el derecho de negociación colectiva, tienen sus limitaciones. Resulta irónico que el grupo más capaz de supervisar las prácticas en los lugares de trabajo sea el mismo al que esas normas buscan proteger, es decir, los trabajadores y sus sindicatos.

Philip Hunter

Michael Urminsky

Programa sobre Empresas Multinacionales
OIT

Durante el último decenio, las auditorías sociales han pasado a tener una nueva e importante función en la supervisión de las normas laborales y ambientales. Dicha actividad ha crecido rápidamente en los últimos años, abarcando a distintas empresas, consultoras, sindicatos y organizaciones no gubernamentales (ONG) de industrias como forestación, agricultura, vestido, calzado y textil. La combinación de la presión de los sindicatos y de las ONG, lo críticos que se muestran los medios informativos, y una creciente y manifiesta preocupación de la opinión pública por las condiciones en las que se trabaja ha hecho que algunas empresas implantaran auditorías en sus fábricas; la credibilidad de tales auditorías ha ocupado el centro del debate público acerca de la responsabilidad social de las empresas. En recientes investigaciones se comenzaron a contemplar las metodologías y la eficacia de las iniciativas de auditoría social¹. En este documento se analizan las metodologías utilizadas en las auditorías y la cobertura que las mismas hacen de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva. Se examinarán seis iniciativas: Fair Labour Association (FLA), Social Accountability International (SAI), Social Accountability in Sustainable Agriculture (SASA), la auditoría de 1999 de Reebok Insan Hi-

tawasana Sejahtera (IHS), las actividades de auditoría de la central sindical filipina Trade Union Congress of the Philippines (TUCP) y el proyecto de Camboya de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Este documento se concentrará en los esfuerzos de dichas iniciativas por efectuar auditorías de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva. Responderá a la pregunta siguiente: ¿es posible, dado los actuales métodos de auditoría, supervisar con éxito el acatamiento de la libertad sindical en los establecimientos de producción? Demostraremos que los métodos de auditoría tienen un desarrollo muy inferior al de esos derechos y libertades y requieren considerables mejoras y replanteamientos antes de que puedan brindar un nivel suficiente de seguridad.

Al emprender una tarea como esta, se han de hacer sonar tres campanas de alarma. En primer lugar, el campo de la auditoría social es muy dinámico y avanza a un ritmo rápido. Incluso al preparar este artículo intentamos mantenernos actualizados en lo concerniente a nuevas y diversas actividades de las distintas organizaciones a las que se hace referencia en el mismo. En segundo lugar, muchas organizaciones mantienen en un nivel confidencial sus auditorías y si bien pudimos

acceder a algunos de esos documentos, específicamente hemos evitado utilizarlos. Podría decirse que esto supone dar un trato injusto a alguna de las iniciativas, no obstante, en todas las iniciativas que estudiamos se hacen declaraciones públicas acerca de la observancia de la libertad sindical y de la negociación colectiva por parte de las empresas. Por lo tanto, no consideramos inadecuado evaluar únicamente los métodos que se han hecho públicos ya que es en ellos en que se pretende que el público crea. En tercer lugar, la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva son temas amplísimos y sería imposible tratar en un breve artículo todas las normas. En cambio, hemos procurado sacar elementos de las distintas metodologías de las iniciativas sobre ese tema y señalar problemas y áreas específicas que requieren un desarrollo mayor.

Auditorías, control e inspección

Auditoría, inspección y control son tres términos que se utilizan indistintamente para referirse a la práctica de evaluar la medida en que una empresa acata una serie de normas. No obstante, en dicha evaluación representan elementos diferentes entre sí, con lo que proporcionan un marco útil para analizar la auditoría de una norma.

Una empresa realiza una auditoría social para evaluar las condiciones de trabajo existentes en un establecimiento o en una cadena de suministro. A diferencia del control, su duración oscila entre algunas horas y algunos días e implica una serie de pasos, cada uno de ellos teóricamente utilizado en combinación con los demás. Las principales partes de una auditoría social son: revisión de documentos, inspección del predio y proceso de entrevista; en general esas tareas las tiene a cargo un auditor o equipo de auditores. Las auditorías sociales no implican un control continuo si bien no son inusuales los procedimientos de seguimiento.

La inspección del predio implica la inspección directa del establecimiento de producción y algunas veces incluye discu-

siones informales con los trabajadores y la patronal. Tiende a durar entre unas horas y un día o dos; las inspecciones pueden ser anunciadas o imprevistas. La capacidad del inspector de efectuar observaciones y juicios atinados con respecto a la condición de un establecimiento es la cuestión clave de la inspección del mismo.

Finalmente, el control se refiere a una supervisión regular y constante de un establecimiento por parte de una o más personas. La característica más importante del control es la exigencia de un compromiso continuo y de una presencia en el establecimiento. A diferencia de las auditorías, el control tiene mayores posibilidades de brindar una visión pormenorizada y a largo plazo de un lugar de trabajo². El control exige la presencia y el compromiso continuo del personal encargado del mismo. Si bien todas estas áreas se discuten en este documento, las que nos preocupan principalmente son las prácticas de auditoría.

Auditorías sociales

Como se señaló anteriormente, la realización de una auditoría social tiende a comprender tres procesos relacionados entre sí: la revisión de documentos, la inspección del predio y entrevistas con trabajadores, patronal y terceros implicados. Si bien hay grandes diferencias entre las distintas iniciativas, todas ellas tienden a seguir este formato, con la excepción del proyecto de Camboya de la OIT y de la lista de verificación de auditoría del TUCP, que en lugar de basarse en un enfoque metodológico consiste en una serie de preguntas que se deben contestar. Nos referiremos a cada uno de los elementos de una auditoría social y a la manera en que los mismos se ocupan o podrían ocuparse mejor de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva.

Revisión de documentos

La revisión de documentos es un aspecto importante de las auditorías sociales. Se puede utilizar para controlar los elementos de todas las normas laborales, pero se emplea sobre todo en las auditorías de los salarios y las horas de trabajo. Con respecto a la libertad sindical, la revisión de los documentos no resulta especialmente eficaz. Esta revisión, según lo estipulado en diversas iniciativas, incluyendo la FLA, SAI, IHS y la auditoría piloto de SASA, no puede suministrar la información necesaria para confirmar la libertad sindical, sobre todo porque raramente está respaldada por la necesaria orientación metodológica. El proyecto de Camboya de la OIT y la lista de verificación del TUCP, por otra parte, no indican explícitamente que se deben revisar los documentos. Solamente la FLA suministra orientación con respecto a este elemento de auditoría social en lo relativo a la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.

Entre los documentos que examinan los auditores, todas las iniciativas mencionan las políticas de las empresas y los convenios colectivos, pero la FLA incluye las fojas personales y el historial de empleo. La SASA pone énfasis en las listas de afiliación sindical y en las actas de las reuniones sindicales recientes y menciona, asimismo, los registros de sesiones de formación y refuerzo de capacidades. Sin embargo, no incluye orientación sobre qué buscar en esos documentos y no menciona qué hacen los auditores para determinar cuántos de esos documentos se deben examinar. Además, no se indica el objeto de la auditoría en materia de libertad sindical y no se da a los auditores una definición clara de la norma. Si bien la SASA suministra la lista más larga de documentos que se deben examinar, no proporciona ningún respaldo a esa lista, ni en forma de orientación metodológica ni en cuanto a métodos de análisis. En este caso, la FLA es algo mejor, mientras que la SAI y el Peduli Hak Report tampoco brindan orientación al respecto. Este último, por ejemplo, solamente afirma que la metodología de su proyecto incluye la «revisión independiente de la documentación es-

crita de las fábricas, incluyendo contratos y cronogramas de pago, reglas relativas al personal y procedimientos de seguridad»³. No se da indicación alguna sobre la manera concreta de utilizar esos documentos.

La FLA, por el contrario, sí discute algunas de las cuestiones metodológicas de la auditoría con respecto a la libertad sindical durante la revisión de documentos; estipula que sus auditores deben buscar indicaciones de discriminación antisindical en los historiales personales y compararlos con el fin de ver si se ha dado el mismo trato a los empleados por «infracciones similares en el lugar de trabajo». Cuando se considera que puede haber existido discriminación, una constancia indicando que ciertos trabajadores «fueron tratados de manera diferente a otros trabajadores por infracciones similares suministra una indicación de que los trabajadores pueden haber sido despedidos por razones anti-sindicales». Si tal fuera el caso, se espera que los auditores «registren claramente las medidas actuales de disciplina que el empleador toma con respecto a los trabajadores con el fin de equilibrar el informe escrito y el informe oral»⁴.

La FLA es la única iniciativa estudiada que específicamente se ocupa de la discriminación antisindical, pero su cobertura tampoco es suficiente. Se concentra en la discriminación antisindical cuando ésta se refiere a la terminación del empleo y a las medidas disciplinarias, pero los principios de libertad sindical de la OIT específicamente prohíben «actos de discriminación antisindical» en todos los aspectos de la relación de empleo, incluyendo oportunidades de formación, promoción, transferencia, contratación y condiciones de trabajo. La discriminación antisindical es un aspecto difícil de la libertad sindical para las auditorías y las iniciativas que intentan efectuar ese control son dignas de mérito. No obstante, probablemente sea más realista esperar que un auditor obtenga indicaciones de una posible discriminación al llevar a cabo entrevistas con trabajadores o partes implicadas y luego colocar el peso de la prueba en el empleador, quien debería demostrar que no es así.

Las inspecciones de los lugares de trabajo

Las inspecciones de los lugares de trabajo también son una parte valiosa de las auditorías sociales. Brindan a los auditores ocasión de ver las instalaciones de producción y les da la oportunidad de observar sus condiciones y entorno, algo especialmente valioso para las auditorías de las normas relativas a salud y seguridad. A diferencia de la revisión de documentos, las inspecciones de los lugares de trabajo raramente se utilizan para verificar la libertad sindical. Los principales aspectos que abarcan las inspecciones de los lugares de trabajo son la existencia de instalaciones para reuniones entre sindicatos y patronal y la colocación en lugar visible de anuncios y material sindical. Solamente la FLA brinda instrucciones sobre estas cuestiones y esa información no refleja por completo el principio de libertad sindical.

Hay una serie de cuestiones que los auditores deben tratar en las inspecciones de los lugares de trabajo. Su duración tiene gran importancia, como así también si los auditores disponen o no de acceso libre e irrestricto a un establecimiento. Con respecto a la libertad sindical, la presencia de material sindical es destacable, por ejemplo, la colocación en sitio visible de anuncios comunicando las reuniones sindicales y también es importante que se disponga de salas para la realización de las mismas. Estas cuestiones figuran en los principios de la OIT sobre la libertad sindical y la negociación colectiva. En el proyecto de Camboya de la OIT inclusive se pregunta si los empleadores han «suministrado a los delegados sindicales una oficina, sala de reunión, material de trabajo y lugar donde colocar los anuncios»⁵. Se puede considerar que estas exigencias van más allá de los principios de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva ya que las normas reclaman cierta flexibilidad en cuanto a la índole precisa de las instalaciones que se han de suministrar a los representantes de los trabajadores. Merece, sin embargo, destacarse que las mismas posibilitan que los repre-

sentantes lleven a cabo la tarea con prontitud y eficiencia.

Existen otros problemas conceptuales con respecto a la orientación y las recomendaciones estipuladas por las distintas iniciativas para los procesos de inspección de los lugares de trabajo. Por ejemplo, en su informe de auditoría la IHS comunica la utilización de «expertos en relaciones laborales» durante la inspección del lugar de trabajo pero no proporciona ninguna otra información acerca de ello, no mencionando qué hicieron esos «expertos» ni a qué se denomina experto. La FLA exige que sus auditores «observen cualquier reglamento puesto en lugar visible que restrinja de manera desproporcionada la capacidad de los trabajadores de comunicarse libremente entre sí»⁶. Sin embargo, a los auditores no se les dice que observen los sistemas reales de comunicación entre los empleados ni se les proporciona ninguna orientación en cuanto a lo que deben buscar como posibles indicadores de restricciones en la comunicación entre empleados. Tampoco se define la expresión «restricciones no razonables», dejándose que el auditor decida lo que considera como no razonable. La utilización de términos como estos plantea dificultades específicas porque permite una amplia gama de interpretaciones por parte de los auditores. Si bien la normalización de ese tipo de juicios subjetivos resulta difícil, cuando no imposible, se necesitan mecanismos para que haya coherencia. Se pueden establecer mecanismos en las iniciativas por lo menos para avanzar en esa dirección. Las reuniones de calibración de auditores de la SAI podrían constituir un ejemplo de ese tipo de actividad. Finalmente, en algunos programas se pide a los auditores que observen el espacio que se destina a las reuniones entre los trabajadores y la patronal, «si los trabajadores se reúnen con la patronal y/o con los supervisores para discutir los reclamos». Con relación a esto merecen mencionarse distintos puntos: en primer lugar, que no se mencionan las discusiones con los representantes de los trabajadores y, en segundo lugar, que la existencia de una sala de reunión no implica necesaria-

mente que se lleven a cabo tales reuniones ni tampoco la frecuencia o la manera en que las mismas se realizan.

La utilización de la inspección de los lugares de trabajo como método para efectuar auditorías sobre la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva está claramente limitada. Solamente brinda al auditor la ocasión de verificar si se respetan o no dos elementos específicos de la norma, a saber, el suministro de instalaciones para los representantes de los trabajadores y la colocación en sitio visible de los anuncios sindicales.

Entrevistas

El proceso de entrevistas quizá sea el aspecto más valioso de las auditorías sociales. El mismo consiste en discusiones con las distintas partes y brinda al auditor una oportunidad única de hablar con los trabajadores. Las entrevistas proporcionan la fuente más directa de información y cuando se utilizan correctamente pueden proporcionar una visión pormenorizada y fiable de las condiciones de trabajo imperantes en los establecimientos de producción. No es sorprendente entonces que a menudo sean la parte más desarrollada del proceso de auditoría. Con respecto a la libertad sindical, las entrevistas tienden a tomar como blanco a los trabajadores y sus representantes. Sin embargo, la FLA también incluye un componente de entrevistas con la patronal y proporciona orientación sobre la manera de llevarlas a cabo. También abarca entrevistas con grupos de la comunidad local y ONG.

Grupos de la comunidad local y ONG

Se entrevista a los representantes de grupos de la comunidad local, principalmente con el objeto de recopilar información externa. La FLA estima que dichos grupos están en condiciones de suministrar a los auditores «información útil» sobre las posiciones sindicales y de informarles acerca del «enfoque» del gobierno local con res-

pecto a la actividad sindical. También pueden identificar las fábricas que tienen sindicatos registrados y convenios colectivos, como así también suministrar pormenores sobre la índole y los resultados de conflictos laborales recientes. En el sistema de la SAI se sugiere que los auditores mantengan consultas con las ONG con respecto a negociación colectiva y hostigamiento de sindicalistas. La SAI no da ninguna indicación con respecto a la finalidad de dichas entrevistas y no se suministran detalles con respecto a la manera de llevar a cabo las mismas ni a cómo se debe proceder con ciertas respuestas. Tampoco se discute si la información que suministran las ONG es o no exacta, y ni la FLA ni la SAI efectúan investigaciones con respecto a la índole de esas organizaciones. ¿Están bien informadas acerca de las normas laborales y de la libertad sindical? ¿Qué posición toman con respecto a los sindicatos locales? Estas preguntas son importantes porque repercuten en el resto de la auditoría. Sería útil verificar esta información comparándola con entrevistas realizadas con sindicalistas, pero esto pone al auditor en la inusual situación de convertirse en moderador entre las partes, en lugar de verificador de hechos.

Entrevistas con la patronal

Las entrevistas con la patronal pueden otorgar a un auditor considerables ocasiones de examinar las cuestiones de libertad sindical y negociación colectiva con el personal gerencial. No obstante, solamente la FLA lleva a cabo entrevistas con la patronal.

Uno de los aspectos de la negociación en el que se hace hincapié en las entrevistas de la FLA con la patronal es la índole de los convenios colectivos. Se alienta al auditor a revisar las disposiciones del convenio colectivo junto con la patronal. No obstante, la orientación que se suministra para esta revisión únicamente se refiere a las disposiciones concernientes a la capacidad de efectuar reclamos y a la manera en que los representantes de los trabajadores

plantean distintas cuestiones a la patronal. La FLA también se preocupa por la discriminación, las exigencias en materia de formación del personal ejecutivo con respecto a la libertad sindical y la injerencia de la patronal en las actividades sindicales. Estas cuestiones, a pesar de que su alcance y profundidad sea limitado, constituyen un avance extremadamente importante ya que en otras iniciativas no se ha siquiera comprendido la necesidad de incluirlas. Tanto el proyecto de Camboya de la OIT como el del TUCP son muy instructivos en este ámbito, si bien nadie los menciona haciendo referencia específica a las entrevistas con la patronal.

Entrevistas con los trabajadores

El contenido de las entrevistas con los trabajadores tiende a ser bastante coherente. Las principales cuestiones que se discuten abarcan distintos aspectos de la libertad sindical e incluyen discriminación anti-sindical, medidas disciplinarias e injerencia de la patronal en las labores de sindicación. La FLA también pone cierto énfasis en los procedimientos de queja, mientras que la SAI incluye una preocupación con respecto a las salas de reunión. Esta última pide, además, a sus auditores que averigüen sobre las reuniones del comité de personal y las últimas elecciones de dicho comité; la SASA comparte esta preocupación y en este caso parece adoptar todas las recomendaciones de la SAI⁷. Por otra parte, la IHS es algo así como una anomalía e incluso una preocupación desde un punto de vista sindical. Confirma que las entrevistas «estructuradas» se llevaron a cabo y dice que en esas entrevistas se utilizó un «estudio oficial de los trabajadores». No obstante, el contenido de dicho estudio abarca muy poco de lo relativo a la libertad sindical y parece más preocupado por recopilar información acerca de las actividades sindicales. Pregunta cuáles son las cotizaciones sindicales y las ventajas de la afiliación, además de la frecuencia de las reuniones sindicales y el momento en que se llevan a cabo. El estudio aborda la

cuestión de discriminación preguntando si la empresa debe en primer lugar permitir que los trabajadores se afilien a un sindicato y si esa afiliación afecta o no a las posibilidades de promoción.

Con respecto a las cuestiones metodológicas de las entrevistas con los trabajadores, la FLA es la única iniciativa que suministra orientación a sus auditores. Comenta la manera en que se deberían llevar a cabo las entrevistas, sugiriendo que los auditores efectúen preguntas directas e identifiquen a las personas con las que desean hablar. Se alienta a los auditores a entrevistarse con «los delegados del sindicato más representativo» y con «los representantes de todas las demás organizaciones de trabajadores que cuentan con miembros en el establecimiento»⁸. También se les pide que lleven a cabo entrevistas «fuera del establecimiento» y de manera «informal» cuando haya un sindicato no reconocido o no existan convenios colectivos.

El proceso de entrevistas está plagado de problemas metodológicos, muchos de los cuales raramente se discuten en las iniciativas de auditoría. Al no aclararse esas cuestiones, la evidencia recopilada en las entrevistas continúa sin ser fiable y no puede proporcionar una visión significativa de las condiciones de los lugares de trabajo. ¿Cómo pueden, por ejemplo, los auditores ganarse la confianza de los trabajadores durante una entrevista? Esta pregunta es importante y va realmente al meollo del problema de las auditorías sociales. Una entrevista entre extraños, una entrevista breve y llevada a cabo por alguna persona contratada por la patronal de la fábrica no tiene probabilidad alguna de inspirar confianza al trabajador y la información que éste proporcione no será fiable desde el comienzo.

La auditoría de la libertad sindical en situaciones difíciles

Hasta ahora hemos considerado de manera relativamente detallada los métodos que los auditores utilizan para recopilar información sobre libertad sindical.

No obstante, un área notable ha sido dejada de lado porque no se ajusta al marco conceptual de una auditoría: la manera en que los auditores realizan su tarea en países donde no está reconocida la libertad sindical ni la negociación colectiva, por ejemplo, China. En países donde no se respeta en absoluto la libertad sindical y donde a los trabajadores les resulta imposible organizarse libremente, diversas organizaciones recomiendan que las empresas faciliten sistemas paralelos de libertad sindical y negociación colectiva. En general, se pide a los auditores que averigüen las formas en que la empresa lleva esto a cabo. La SAI, por ejemplo, sugiere que la selección de un representante de responsabilidad social de los trabajadores podría ser una forma de que la patronal facilitara la asociación independiente de trabajadores»⁹. No obstante, esta exigencia implica apartarse de las normas fundamentales del trabajo en cuanto a que esos instrumentos no estipulan tal cosa, debido a que están dirigidas a los gobiernos.

Sin embargo, eso no implica que no haya formas de efectuar una auditoría para verificar en tales situaciones si una empresa respeta o no la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva. Uno de los planteamientos sugiere que los auditores examinen los canales de comunicación entre la patronal y los trabajadores, tales como los comités patronal-trabajadores sobre salud y seguridad u otros temas existentes dentro de una empresa. Sin embargo, dado que la patronal es el grupo que estaría organizando esas reuniones y el diálogo, es probable que ese método no reúna los requisitos de un diálogo voluntario y genuino. Otro enfoque para examinar el accionar de una empresa consistiría en estudiar la manera en que ésta enfoca la libertad sindical en el país. Por ejemplo, ¿ejerce presión en favor de cambios legales formando coaliciones de empresas para defender tal cambio, y efectuando declaraciones públicas con respecto a ese tema? Efectivamente, éstas podrían ser indicaciones más reales del respeto de la libertad sindical que los diálogos o comités organizados por la patronal.

Conclusiones

La libertad sindical y el derecho de negociación colectiva podrían ser considerados como el Santo Grial de las auditorías sociales. En este documento se ha procurado analizar la cobertura que las distintas iniciativas hacen de esos derechos. Sin embargo, al hacerlo, nosotros mismos debemos reconocer lo vasto y complejo de las normas de la OIT sobre libertad sindical y negociación colectiva. Si bien las iniciativas han hecho algunos adelantos desarrollando metodologías para efectuar auditorías de esos derechos, los métodos no son coherentes y no abarcan toda la gama de cuestiones que tratan las normas. Por otra parte, muchas de las iniciativas examinadas en este documento tienen el mérito de reconocerlo y continúan desarrollando sus metodologías. Este documento no pretende ser crítico y abarcador, sino plantear un debate que podría ayudar a que los sindicatos estén al corriente de lo que está sucediendo con respecto a las auditorías y demostrar a los actores en el terreno de las auditorías la importancia de comprender plenamente los derechos que están examinando a fin de que puedan efectuar una tarea eficiente. Con respecto a esta situación se podrían hacer muchas propuestas, como mecanismos para controlar a los controladores, quizás ubicados dentro de la OIT, fijación de normas claras para los auditores sociales con respecto a las normas laborales, especialmente en lo concerniente a su conocimiento de las normas internacionales del trabajo, mayor participación y consulta sindical en las prácticas de auditoría y muchas otras. No obstante, queda por discutir una cuestión más amplia y más fundamental.

En este artículo mencionamos en un momento tres términos – auditoría, control e inspección –, que, a veces, los comentaristas y críticos de las auditorías sociales utilizan indistintamente. También se ha hablado de prácticas de auditoría, ya sea las iniciativas que se refirieran a ellas o no. No obstante, debido a la complejidad de la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva quizás debiéramos preguntarnos

si uno u otro de los métodos no está mejor concebido para corregir el respeto y la observancia por parte de una empresa de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva. La inspección fue algo que contemplamos aquí y se encontró que era bastante limitada con respecto a los derechos. No obstante, el control es algo que no hemos discutido. Nos referimos a él como «una supervisión periódica y continua de un establecimiento por parte de una o más personas». Lo llamativo y en cierta medida irónico de esto es que la propia organización y los grupos mismos de personas capaces de hacerlo – los sindicatos y los trabajadores – son precisamente aquellos que se procura proteger a través del desarrollo de estas actividades de auditoría social.

Notas

¹ Véase Jem Bendell, «Towards *Participatory Workplace Appraisal*: Informe de un grupo de trabajadoras de la industria bananera». New Academy of Business: septiembre de 2001. Marina Prieto y Jem Bendell, «If You Want to Help Us Then Start Listening to Us! From Factories and Plantations in Central

America. Women Speak out about Corporate Responsibility». New Academy of Business: diciembre de 2002. Melanie Beth Oliviero y Adele Simmons, «Who's Minding the Store? Global Civil Society and Corporate Responsibility», en *Global Civil Society 2002*. The Centre for the Study of Global Governance: octubre de 2002. Centro Internacional de Política Económica, «Report: Social Audits and the Banana Industry in Costa Rica». Septiembre de 1999.

² Las auditorías sociales y los sistemas de acreditación y certificación a veces implican inspecciones de seguimiento y, en el caso de la SAI, «visitas de supervisión». Si bien se supone que éstas están destinadas a controlar si se han aplicado o no medidas correctivas, esta actividad no debe confundirse con el control mencionado en este documento.

³ Insan Hitawasana Sejahtera, «Peduli Hak: Caring for Rights,» octubre de 1999.

⁴ Fair Labour Association, «Monitoring Guidance», pág. 30.

⁵ OIT, «Lista final de verificación».

⁶ Fair Labour Association, «Monitoring Guidance», pág. 33.

⁷ SASA, «Joint Pilot Audit Template», pág. 19.

⁸ FLA, «Monitoring Guidance», pág. 15. La SAI sugiere, asimismo, hablar con representantes y dirigentes sindicales, pero tiende a poner énfasis en el testimonio de los trabajadores. Sugiere también entrevistar a ex trabajadores.

⁹ SAI, «Guidance 1999», pág. 24.

Informes empresariales públicos sobre cuestiones relativas a trabajo y empleo

Los informes empresariales sobre las repercusiones medioambientales y sociales han pasado a ser una norma entre las grandes empresas del mundo. Sin embargo, ¿qué ventajas e inconvenientes tienen los distintos sistemas de presentación de informes y qué probabilidades tiene el movimiento sindical de aprovechar el potencial de este fenómeno?

Michael Urminsky

Programa sobre Empresas Multinacionales

OIT

Desde mediados de los años noventa, los mecanismos para presentación voluntaria de informes y divulgación de información se han convertido en una característica destacada del movimiento relacionado con la responsabilidad social de las empresas. Entre ellos figuran los informes empresariales individuales y las iniciativas de informes organizadas sobre una base pluralista o por actores del sector privado. En toda consideración de los informes empresariales y la divulgación de información se deben tomar en cuenta esas actividades voluntarias ya que las mismas constituyen una característica prominente del debate sobre la responsabilidad social de las empresas.

Informes empresariales

Los informes empresariales individuales sobre aspectos sociales y sostenibilidad se hacen cada vez más prominentes. No obstante, al analizar detenidamente los datos sobre trabajo y empleo que figuran en esos informes se observa que la calidad de la información que suministran deja bastante que desear. En el cuadro 1 se expone una serie de hechos que nos permiten cuestionar la utilidad de esos informes. En un nivel muy general, podemos observar una gran selectividad en lo concerniente a la información sobre trabajo y empleo que las empresas están dispuestas a dar a conocer.

Además, cuando la índole de la información comunicada está clasificada como información política, sobre procesos o sobre rendimiento, vemos que en la mayoría de los casos los niveles de divulgación de información van disminuyendo a medida que se va pasando de las políticas hacia los procesos y las cuestiones relativas a rendimiento. También es de destacar la escasa información suministrada en ámbitos considerados derechos humanos fundamentales, libertad sindical y negociación colectiva, no discriminación, igual remuneración y trabajo infantil y forzoso. Con la excepción de la no discriminación, todas las variables se sitúan por debajo del 10 por ciento en lo concerniente a política, procesos y rendimiento. También vemos que se produce una caída sistemática entre esos derechos fundamentales desde la política hacia el proceso y el rendimiento, con la excepción de la presentación de informes sobre rendimiento en materia de no discriminación.

Las estadísticas del cuadro 1 nada dicen acerca de la información real que se está comunicando. Dado que muchas iniciativas voluntarias de informes empresariales aún están elaborando indicadores normalizados y que los obligatorios se limitan únicamente a unos pocos países, no es de sorprender que la información publicada en los distintos informes difiera mucho. Se tiene un buen ejemplo al comparar la información que dos empresas comunicaron con respecto a la libertad sindical

Cuadro 1. Contenido de los informes desglosado por cuestión laboral y carácter de la información

Variable	Política (promedio)	Proceso (promedio)	Rendimiento (promedio)		
			Total	Cantidad	Calidad
Trabajo infantil	8,9	2,3	1,9	0,9	1,9
Trabajo forzoso	7,5	1,4	1,4	0,9	1,4
No discriminación e igualdad de oportunidades	30,5	11,7	16,9	13,1	15,9
Libertad sindical	9,9	2,3	5,2	2,8	3,3
Negociación colectiva	8,0	8,0	7,0	0,0	7,0
Igual remuneración	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Salarios	36,2	29,1	61,0	54,9	28,2
Horas de trabajo	5,2	1,4	4,7	2,8	1,9
Formación	43,7	35,7	49,8	27,2	43,7
Salud y seguridad	45,5	40,8	45,5	39,9	42,7
Total empleo	4,2	24,9	71,8	71,8	5,6
Seguridad en el empleo	2,8	0,0	2,8	1,9	0,9
Empleo de nacionales del país de acogida	6,1	2,3	6,1	4,7	3,3
Tecnología	0,9	1,4	0,9	0,0	0,9
Práctica disciplinaria	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Vínculos con empresas nacionales	3,8	3,8	4,7	1,4	3,8

y la negociación colectiva. South African Breweries (SAB), en su *Corporate Citizenship Review 2000*, informó sobre su respeto del «derecho de los empleados de afiliarse a sindicatos para fines de negociación colectiva»¹ y sobre los niveles de participación en sindicatos comparados con los promedios nacionales y los cambios en la afiliación nacional de un año a otro. Esa empresa también comunicó la disminución de la cantidad de días de trabajo perdidos debido a medidas de fuerza y gestiones ante tribunales laborales, como así también los porcentajes de los casos solucionados antes de que tuvieran lugar las audiencias ante los tribunales y los fallos a favor de la empresa y del demandante. Por el contrario, las referencias que se hacen en el *Michelin Annual Report* a la libertad sindical y la negociación colectiva incluyen una referencia política al respeto del derecho de representación sindical. El informe pasa luego a describir distintas relaciones con sindicatos de distintos países, como los Estados Unidos, el Canadá y diversos países europeos, e intenta justificar esas relaciones haciendo referencia a los sistemas nacionales de relaciones laborales y a las decisiones de los trabajadores más que a la declaración política de la empresa. En las informaciones

que comunicaron ambas empresas no se proporcionó realmente ninguna indicación del efecto real de las empresas en la libertad sindical y la negociación colectiva. La diferencia radica en el énfasis que ponen en los hechos por oposición a las opiniones. El informe de la empresa SAB se concentra en su política y en hechos tales como estadísticas sobre participación sindical a través del tiempo. Si bien en el informe de Michelin también se hacía referencia a la política de la empresa, se concentraba más en describir la situación desde la perspectiva patronal. Estas diferencias ilustran la diversidad existente entre los informes sociales.

Para complementar la presentación de informes empresariales individuales sobre aspectos sociales y sostenibilidad que se está llevando a cabo en las grandes empresas también se han desarrollado una serie de iniciativas voluntarias de presentación de informes. En los párrafos siguientes se examinan diversas actividades voluntarias de presentación de informes donde se discuten cuestiones referentes a trabajo y empleo, incluyendo la Global Reporting Initiative (GRI), las nuevas exigencias para los informes del Pacto Mundial y la Business in the Community's Corporate Impact Initiative. Estas iniciativas dan idea de la diversidad y

de las metas vinculadas a las iniciativas voluntarias de presentación de informes.

Un formato de presentación de informes que está ganando adeptos en los círculos empresariales es el que propone la organización Global Reporting Initiative.

La GRI es un esfuerzo internacional pluralista para crear un marco común de presentación voluntaria de informes sobre la repercusión económica, medioambiental y social de la actividad que se desarrolla en una organización. El cometido de la GRI es elevar el grado en que se pueden comparar las prácticas mundiales y la credibilidad de los informes presentados sobre sostenibilidad. La GRI incorpora la participación activa de organizaciones empresariales, rendición de cuentas, derechos humanos, medio ambiente, sindicatos y gobiernos².

La finalidad de esta iniciativa voluntaria no gubernamental es suministrar un marco común para la presentación mundial de informes sobre sostenibilidad, elevándola a una norma ampliamente aceptada y reconocida, similar a las utilizadas para los informes financieros. Procura suministrar una sólida referencia para los informes, suscitando una divulgación del rendimiento económico, medioambiental y social que sea a la vez lúcida, comparable y verificable.

Las directrices de la GRI están compuestas por distintas secciones. La primera de ellas se refiere a los principios de la presentación de informes o las metas que debe procurar alcanzar la persona encargada de preparar esos informes. Ha de velar para que los informes sean transparentes, abarcadores, verificables, completos, pertinentes, exactos, neutrales, comparables, claros, oportunos y que se encuadren dentro del contexto de la sostenibilidad. La sección siguiente se ocupa del contenido del informe y aborda la cuestión de los correspondientes indicadores. Los indicadores recomendados para trabajo y empleo como clave bajo el título «Indicadores sobre rendimiento social, prácticas laborales y trabajo decente» abarcan empleo, relaciones laborales, salud y seguridad, formación y diversidad y oportunidad. La sección titulada

«Indicadores sobre rendimiento social: derechos humanos» incorpora una referencia a los convenios fundamentales sobre derechos humanos de la OIT y a la Declaración Universal de Derechos Humanos. Abarca indicadores sobre no discriminación, libertad sindical y negociación colectiva, trabajo infantil, trabajo forzoso y obligatorio, prácticas disciplinarias, prácticas en materia de seguridad y derechos de las poblaciones indígenas. Los indicadores mencionan los Convenios núms. 29 y 138 y hacen también referencia a las directrices de la OIT sobre los sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo. Estos indicadores son relativamente abstractos y no necesariamente se ocupan en detalle de las cuestiones que abordan. La última versión de las directrices de la GRI acaba de ser publicada, por lo que aún está por verse cómo se describirán esas cuestiones en los informes futuros.

El 27 de enero de 2003 las Naciones Unidas reformularon un compromiso de las empresas con el Pacto Mundial. Dispensaron a las empresas de presentar ejemplos de lo que están haciendo y, en cambio, estipularon que los participantes deben utilizar sus informes anuales u otros informes sustantivos para comunicar lo actuado con respecto a los nueve principios del Pacto Mundial. Si bien no es realmente comparable con iniciativas como los informes empresariales individuales o la Global Reporting Initiative, este planteamiento es interesante ya que constituye un esfuerzo pluralista más por alentar la presentación de informes empresariales sobre aspectos sociales, y los sindicatos participan en forma directa.

Business in the Community es un movimiento formado por 700 empresas comprometidas a mejorar su repercusión en la sociedad. Una de las iniciativas de esta organización es la Corporate Impact Reporting Initiative, que ayuda a las empresas miembros a instruirse sobre evaluación y presentación de informes relativos a las repercusiones en la comunidad. La iniciativa formula recomendaciones acerca de la manera de presentar informes sobre los lugares de trabajo en un informe empresarial concebido para abarcar los derechos humanos y cuestiones laborales. Esos informes

se concentran en lo que la empresa debería evaluar y los componentes esenciales de la buena práctica. La orientación con respecto a los lugares de trabajo señala cuestiones genéricas que se deben evaluar pero no recomienda medidas específicas. Esas cuestiones incluyen: perfil de la mano de obra, ausentismo del personal, cantidad de casos de no acatamiento legal, cantidad de quejas del personal, casos probados de comportamiento corrupto o no profesional, rotación del personal, valor de la capacitación y desarrollo brindado al personal, remuneración y condiciones en comparación con promedios locales equivalentes, perfil de la mano de obra en comparación con el promedio de la comunidad, evaluaciones de las repercusiones resultantes de reducción de personal y mediciones de cómo se percibe la empresa.

Resumen

Esta revisión de la información sobre trabajo y empleo en las iniciativas voluntarias de presentación de informes demuestra tanto las ventajas como los inconvenientes de dichos mecanismos. Las desventajas incluyen la falta de información sobre ciertas cuestiones, especialmente temas considerados que son inherentes a derechos humanos fundamentales, según lo demuestra el análisis de los informes empresariales individuales. No obstante, tampoco hay una información normalizada entre los informes, tal como se aprecia al comparar dos empresas que efectúan informes sobre libertad sindical. Es poco probable que la índole voluntaria y progresiva contemplada en iniciativas como la GRI y la Corporate Impact Reporting tengan un efecto normalizador en los informes empresariales sobre aspectos sociales. No obstante, las prácticas voluntarias de divulgación de información están produciendo información y el carácter pluralista de dos de las iniciativas discutidas – GRI y el Pacto Mundial – por lo menos brindan a los sindicatos la ocasión de moldear y mejorar la calidad de esas iniciativas voluntarias de presentación de informes a fin de hacer de ellas

instrumentos útiles para los defensores de los derechos humanos.

Mecanismos de la política pública

Contrastando con las iniciativas voluntarias de presentación de informes, hay una serie de mecanismos de política pública que exigen que las empresas y otros actores presenten informes sobre la repercusión de la actividad empresarial en el trabajo y el empleo. En esta sección se considerarán dos de las iniciativas gubernamentales e intergubernamentales más importantes que existen: la presentación nacional e internacional de informes. Las exigencias nacionales de presentación de informes no son algo nuevo, pero, a menudo, no se las toma en consideración ni se las discute poniendo énfasis en la presentación voluntaria de informes por parte de las empresas. En diversos países europeos, los gobiernos exigen que se presenten informes y se divulgue información; no obstante, en la mayoría de los países, la obligación legal de publicar informes sociales no existe o es mínima. En esta sección se examinan los esfuerzos que se realizan en Francia y Bélgica para hacer obligatoria la presentación de informes y se describen los puntos débiles y las ventajas de dichas exigencias.

Francia exige por ley un balance social a todas las empresas que empleen a más de 300 personas. Las empresas deben elaborar tal documento todos los años y someterlo a un comité de trabajadores y empleadores que lo discute y aprueba durante una reunión convocada expresamente para tal fin. Una vez que el comité lo aprueba, el informe social se entrega a los comités de empresa, delegados sindicales, accionistas, al inspector laboral y a todo trabajador que lo solicite. El balance social es un documento que contiene información estadística definida por el Gobierno. En él figura únicamente información estadística; la decisión de omitir comentarios y observaciones cualitativas resulta de un deseo de evitar toda interpretación subjetiva de los indicadores y de efectuar una distin-

ción entre los hechos (el informe social) y los comentarios, según representados por la reunión del comité de personal. El decreto francés 77-1354 de 1977 enuncia 134 medidas e indicadores que se deben comunicar en el balance social. Incluye secciones sobre empleo, remuneración, salud y seguridad, condiciones de trabajo, capacitación, relaciones laborales y otras condiciones de vida. En 1999 el Consejo Económico y Social (Conseil économique et social) propuso actualizar los indicadores, modificar la estructura del balance social y mejorar su difusión. A este respecto, Francia enmendó una ley sobre las nuevas reglamentaciones económicas. Esta nueva ley hace que las empresas tengan obligación de comunicar cuestiones relativas a los empleados, comunidad y medio ambiente, cómo las filiales de la empresa respetan los convenios fundamentales de la OIT y la medida en que la empresa promueve esos convenios entre sus subcontratistas³.

Desde 1995, se exige a las empresas de Bélgica que incluyan en sus informes anuales un balance social compuesto por datos internos sobre la índole y la evolución del empleo. Dicho balance se exige a todas las empresas que tengan más de veinte empleados. El balance social es preparado por la empresa y se somete al Banco Nacional de Bélgica, encargado de la recopilación y distribución de las cuentas anuales basadas en los balances sociales de empresas belgas. Hay dos versiones: un balance social completo que deben preparar las empresas grandes y un balance social abreviado que deben preparar las empresas medianas⁴. Entre las secciones de esos informes, las hay referidas a la situación de la mano de obra, las fluctuaciones en la misma, las medidas adoptadas para promover el empleo y la capacitación organizada. Con respecto a esto, el Gobierno recientemente promulgó también una ley sobre una etiqueta social para las empresas.

Estas dos iniciativas de presentación de informes no son las únicas. Dentro de la Unión Europea otros gobiernos están dedicados a discusiones y actividades sobre presentación de informes sociales y divulgación de información, pero lo limitado del

espacio disponible no nos permite discutir las todas. Entre esos gobiernos está el de los Países Bajos cuyo Consejo Económico y Social declaró que «no sería conveniente ampliar las exigencias legales existentes en materia de presentación de informes» para incluir las responsabilidades sociales. El Gobierno del Reino Unido también ha estado examinando detenidamente la cuestión de presentación obligatoria de informes sociales por parte de las empresas, si bien no se han tomado decisiones al respecto.

En esta sección se demuestran algunos puntos importantes acerca de la presentación de informes y divulgación de información por parte de las empresas. En primer lugar se muestra que es posible y factible la normalización de una presentación obligatoria de informes, dado que la misma se lleva a cabo en Francia desde hace veinte años y en Bélgica desde hace casi diez. Esto refuta una de los argumentos que, a menudo, esgrimen las empresas en el sentido de que su propia complejidad impide la normalización de los informes, puesto que cada una de ellas es muy diferente de las demás. La experiencia del balance social francés también nos brinda una herramienta conceptual importante para efectuar una distinción entre las estadísticas y la interpretación de esas cifras, lo que constituía uno de los problemas que no se abordaban en los informes voluntarios examinados en la sección anterior. Finalmente, también es útil señalar que en Bélgica se da bastante difusión a los informes, algo que quizás no se haga directamente en el caso de los informes voluntarios.

Proceso de examen de la Declaración tripartita de la OIT

La Declaración tripartita de la OIT (Declaración sobre empresas multinacionales) es la única serie de normas universalmente aceptadas dirigidas a las empresas multinacionales en los ámbitos del empleo y el trabajo. La misma sugiere medidas específicas para las empresas con respecto a ciertos derechos sindicales, principalmente la libertad sindical y la negociación colec-

tiva, la no discriminación y la igualdad de oportunidades, el trabajo infantil, la salud y la seguridad, la capacitación, la promoción del empleo, los salarios y las condiciones de trabajo. La Declaración sobre empresas multinacionales contiene veintiún párrafos dirigidos a las empresas multinacionales y nacionales. La parte más importante de la Declaración en lo que concierne a esta discusión es el procedimiento de examen que la OIT lleva a cabo cada tres años con respecto al efecto dado a la misma.

En una resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo, adoptada en junio de 1979, se estipulaba que «se ha de hacer un informe periódicamente con respecto al seguimiento dado a la Declaración tripartita sobre empresas multinacionales». Hasta la fecha, la OIT ha llevado a cabo siete exámenes del efecto dado a la Declaración tripartita para respaldar esta resolución. No obstante, si bien el examen actual que lleva a cabo la Oficina es una forma de examinar el seguimiento dado a la Declaración tripartita, no necesariamente ha de ser la única manera, asumiéndose que se puede alcanzar consenso tripartito para una nueva propuesta. El actual examen da claramente lugar a críticas. Está mal concebido desde un punto de vista metodológico, su análisis no contiene datos estadísticos que permitirían comparar tendencias a lo largo del tiempo y su redacción parece equilibrar las opiniones de los constituyentes con opiniones muy divergentes acerca de la observancia de la Declaración en distintos países. Esto no implica, sin embargo, que no se hayan hecho esfuerzos últimamente para mejorar el examen.

En un documento sometido ante la Subcomisión sobre Empresas Multinacionales y Política Social, la Oficina Internacional del Trabajo enunció opciones que incluyen en términos generales el mantenimiento del actual proceso de examen con algunas mejoras. Esas mejoras incluyen cuestionarios complementarios a los que deben responder las empresas multinacionales y las federaciones sindicales internacionales, como así también un cuestionario estándar simplificado que abarca la Declaración con preguntas más detalladas en uno de los ámbitos de la Declaración sobre em-

presas multinacionales⁵. La cuarta opción propuso reducir la frecuencia del examen mundial a fin de liberar recursos para emprender exámenes y estudios nacionales pormenorizados. Los resultados se utilizarían para estimular el diálogo y la acción entre los constituyentes de la OIT a escala nacional con respecto al papel que las multinacionales desempeñan en el desarrollo y en la consecución del trabajo decente.

Las reacciones de la Subcomisión ante la cuarta propuesta fueron controvertidas, en el mejor de los casos. Los representantes de los trabajadores preferirían que se utilizaran las cuatro opciones a fin de mejorar el examen y se refirieron a ellas como «agregados naturales al proceso de examen». Es decir, que los trabajadores respaldaban en cierta medida revisiones a este proceso. Los representantes de los gobiernos tendieron a preferir la cuarta opción, sosteniendo que la misma contribuiría a reforzar las actividades operativas, pero también a corregir ciertos problemas estructurales del examen mundial al reemplazarlo. Los representantes de los empleadores mostraron «algunas reservas» con respecto a los exámenes a escala nacional, pero sostuvieron que el examen debía ser menos burocrático, más corto y más simple. Es poco probable que en el octavo examen se aplique esta cuarta opción, pero la idea no se ha de descartar.

La idea de exámenes nacionales parece ser un oportuno punto de partida ya que los trabajadores y los gobiernos se mostraron enérgicamente a favor y los empleadores no la rechazaron de plano. Conforme a lo propuesto en la 285.ª reunión del Consejo de Administración, esos exámenes se deberían concentrar en las ideas de estudios pormenorizados a escala nacional para reemplazar o contribuir al examen mundial. Esos exámenes nacionales producirían una sólida base informativa que estudiaría el efecto de las inversiones extranjeras directas en los ámbitos de un país abarcados por la Declaración tripartita. Se podría seguir luego con un diálogo entre los interlocutores tripartitos a escala nacional a fin de que los mismos tomen conciencia de la verdadera repercusión que las

multinacionales tienen en el empleo y los derechos de los trabajadores y que puedan elaborar políticas apropiadas para responder a los efectos de las inversiones extranjeras directas. Podrían entonces ayudar a los gobiernos a hacer comprender verdaderamente las repercusiones reales de las inversiones extranjeras directas y proporcionar información clara y exacta que se pueda utilizar en discusiones más específicas y pertinentes y en las políticas nacionales.

El proceso de examen, que forma parte de la Declaración tripartita de la OIT, es algo que se debe mejorar: todas las partes coincidieron en ello. Resulta útil tener en cuenta esto dentro del contexto de la presentación pública más amplia de informes por parte de empresas en el mundo. Está claro que el estudio no es la única fuente de información sobre las empresas, especialmente considerando que los sindicatos, las ONG y las empresas publican también gran cantidad de información. La ventaja del proceso de examen de la Declaración tripartita es precisamente su índole tripartita y el énfasis que se pone en el diálogo entre los interlocutores tripartitos. Este diálogo podría tener metas más precisas a escala nacional, donde se podrían llevar a cabo discusiones pormenorizadas y establecer vínculos con la política y la práctica nacionales. La naturaleza precisa de este proceso nacional se debería discutir en cada contexto individual, pero la idea global es su carácter tripartito y el vínculo entre la producción de información de calidad, el diálogo basado en esa información y un temario de acción para los interlocutores tripartitos.

Creación de un temario sindical sobre divulgación y presentación de informes empresariales

Las organizaciones de trabajadores deben estudiar cuidadosamente las recientes evoluciones que han tenido lugar en la

presentación de informes y divulgación de información de las empresas. Hay distintos mecanismos para presentar informes y difundir información sobre trabajo y empleo. En todos los ámbitos existen claros puntos débiles. No obstante, éstos son los mecanismos con los que debe trabajar el movimiento sindical. No cabe duda de que la presentación de informes y la divulgación de información de las empresas tiene un valor claro para el movimiento sindical. La participación sindical en iniciativas voluntarias como la GRI o iniciativas nacionales como el balance nacional francés o el examen asociado a la Declaración tripartita demuestra claramente que los sindicatos consideran útil tal información pública y que es necesario mejorarla. El desafío para los sindicatos consistirá en concebir una estrategia para hacerlo. Tal estrategia debería basarse en tres premisas fundamentales. En primer lugar, la información que produzca cualquier mecanismo debe ser de utilidad. En segundo lugar, los sindicatos deben reconocer las limitaciones de los respectivos mecanismos y procurar crear otros que salven la brecha de los demás mecanismos. En tercer lugar, de ser posible, se han de establecer vínculos entre los mecanismos a fin de no duplicar esfuerzos y contribuir en cambio a la utilidad de los mismos.

Notas

¹ South African Breweries: *Corporate Citizenship Review 2000*: 31 de marzo de 2001, pág. 31.

² www.globalreporting.org, visitado el 17/12/02.

³ Sarj Nahal: «Mandatory CSR Reporting: France's Bold Plan»

⁴ Se acordó un nivel por una producción de 20 millones de francos franceses, excepto en ciertos casos.

⁵ GB.285/MNE/2.

Los convenios de la OIT, una «importante referencia» para la calificación social

En 2002, la ex dirigente sindical francesa Nicole Notat fundó Vigeo, una agencia de calificación social de la que es ahora presidenta. Vigeo tiene tres particularidades: una dimensión europea – cuando la decena de agencias del mismo tipo existente en Europa reviste carácter nacional –, presencia de sindicatos en su consejo de administración y, finalmente, doble clientela, los inversores y las empresas. Para Vigeo, los convenios internacionales de la OIT constituirán una «importante referencia».

Nicole Notat
Presidenta
Vigeo, París

Educación Obrera: *¿Cómo funcionará la calificación que otorga Vigeo y qué papel desempeñarán los sindicatos?*

Nicole Notat: La calificación declarativa es lo que hacen todas las agencias de calificación social del mundo: proporcionar información sobre las empresas a quienes se ocupan de la gestión del ahorro, pero desde un punto de vista diferente a las informaciones financieras clásicas. Eso se hace partiendo de la información de conocimiento público que se recopila sobre la empresa. Si los sindicatos de una empresa tienen la posibilidad de dar a conocer una serie de informaciones, por ejemplo, éstas se toman en cuenta al igual que las procedentes de las demás partes involucradas. La calificación solicitada, en cambio, se hace a pedido de una empresa, la cual la solicita y la remunera, y se basa en la información recopilada en el lugar mismo y en evidencias. Esta evaluación aclara esos resultados a la empresa y a las demás partes interesadas que tomen conocimiento de la misma. Esta calificación es más pormenorizada y se articula en un referencial detallado. Se nutre con análisis de documentos e investigaciones *in situ* llevados

a cabo en distintos lugares. Dentro de un marco de transparencia, los sindicatos o las instituciones representativas del personal serán objeto de auditoría en lo concerniente a calidad, al igual que las demás partes involucradas. La publicación por parte de la empresa de los resultados de esta evaluación forma parte del enriquecimiento informativo orientado hacia las partes implicadas.

¿Cuántos sindicatos habrá en el consejo de administración de Vigeo?

Hay ocho sindicatos de siete países diferentes. No tengo como meta que todos los sindicatos europeos sean accionistas de Vigeo. La presencia de un colegio sindical ilustra la implantación del actor sindical en la responsabilidad social de la empresa y la adhesión a la creación de una agencia europea de evaluación. En el consejo de administración, cada categoría de asociados, sea cual fuere su aporte de capital, tiene igual número de representantes, es decir, tres de empresas, tres de sindicatos – CFDT (Francia), CC.OO. (España) y CSC (Bélgica) –, y tres de inversores, a los que se agregan seis personas calificadas.

¿En qué criterios se basarán para calificar a las empresas?

Hemos formado un marco de referencia para seis ámbitos de responsabilidad: los recursos humanos, los derechos fundamentales del ser humano en los lugares de trabajo y en la sociedad, el medio ambiente, el compromiso societario, la relación entre clientes y proveedores y la gestión de la empresa. Hemos basado nuestro marco de referencia en convenios y recomendaciones, como así también en las declaraciones fundamentales de la OIT, ya sean éstas de alcance normativo, como la de junio de 1998, o iniciativas para las empresas, como la relativa a los principios para las empresas multinacionales adoptada en 1977, revisada en 2000. En esos ámbitos, hemos velado por que los instrumentos de la OIT – que inicialmente están destinados a los Estados – fueran considerados minuciosamente como cursor de referencia de la responsabilidad de las empresas. Además, integramos los principios rectores de la OCDE, las reglamentaciones nacionales y todo lo que pertenezca a la esfera convencional, sectorial o grupal.

Evaluaremos las cosas a partir de los indicadores cuantitativos. No obstante, no todo es cuantificable. Por ejemplo, en lo referente a las relaciones sociales no estamos haciendo precisamente ciencias exactas. Adoptaremos entonces un enfoque que sea también cualitativo e integraremos, asimismo, los aspectos comparativos y dinámicos, es decir, que aprehenderemos la situación de una empresa no de manera absoluta sino con referencia a los factores en juego en su sector y en su lugar de actividad. Contemplaremos su evolución, para restituirla, en términos de tendencias.

¿Se inspirará en los indicadores de la Global Reporting Initiative?

La GRI, que es una iniciativa interesante, tiene como función proporcionar a las empresas un marco de referencia para que éstas efectúen sus propias presentaciones de informes. Los indicadores de la GRI son

Un consejo de administración tripartito

Siete inversores

Eulia, AG2R, Crédit agricole AM, Inter-Investissements (Ionis), Dexia AM, Ofivalmo y SGAM.

Ocho organizaciones sindicales

CFDT (Francia), CC.OO. (España), CISL (Italia), CSC (Bélgica), UGTE (España), UGTP (Portugal), DGB (Alemania) y ÖGB (Austria).

Treinta y cinco empresas

Accor, Axa, BNP, Carrefour, Crédit Lyonnais, Danone, Schneider Electric, Suez, Thomson Multimédias, Vinci, Air France, Airbus, Alcatel, CCF-HSBC, EADS, Edev (EDF), EGG, Financière-Lafarge, Cogac (GDF), Péchiney, Pinault Printemps Redoute, Renault, Rhodia, Thales, Total-Fina-Elf, AGF-Allianz, Arcelor, Aventis Pharma, France Telecom, San Paolo IML, McDonald's, Royal Bank of Scotland, Saint-Gobain, Spie, Vivendi Environnement.

útiles en el proceso de recopilación de la información necesaria para evaluar cada uno de nuestros criterios.

¿Darán calificaciones a las empresas que ejercen actividades denominadas «no éticas», como los fabricantes de armas o de tabaco?

No calificamos a las empresas en función de la índole de su producción. No nos negaremos a efectuar una evaluación-calificación a ninguna empresa que lo solicite, sea cual fuere la índole de su actividad. Si determinados fondos se niegan por ética a invertir en uno u otro tipo de sector son evidentemente libres de hacerlo, y es algo propio de su esfera de responsabilidad.

¿Cómo calificarán a una empresa que ejerce su actividad en un país que no respeta los convenios de la OIT, como es el caso de China?

Tendremos que evaluar si la empresa se comporta pura y simplemente dentro de los límites del derecho local o si, por el contrario, integra los compromisos, los valores de su grupo en Europa, trasladados evidentemente al contexto local. Si no

hay compromisos en el grupo, de todas maneras nos referiremos a los principios y derechos fundamentales enunciados en la Declaración de la OIT de junio de 1998, cuyo respeto se impone a todos los Estados Miembros y que, por ese motivo, concierne a las empresas multinacionales. Es una forma de jerarquizar las referencias que juega a favor de lo que habitualmente está instituido por la comunidad internacional.

¿Qué medidas piensan tomar en caso de violaciones reiteradas de sus criterios?

No son nuestros criterios los que corren el riesgo de ser violados o respetados ya que nosotros no promulgamos normas ni somos un organismo de verificación o certificación. Nuestros criterios son las unidades de observación, análisis y evaluación de lo que pasa en la empresa con respecto a los ámbitos inherentes a la responsabilidad social, medioambiental y societario que interesan – y van a interesar cada vez más – a las distintas sectores participantes. Dentro de esa perspectiva, los derechos humanos fundamentales constituyen una esfera de responsabilidad por merito propio, que evaluamos como tal. Cada criterio relacionado con ellos se trata con discernimiento y rigor, y desembocará en una nota donde se rendirá cuentas de la práctica real de la empresa al respecto. Podremos así sacar a relucir y poner en conocimiento de nuestros clientes las áreas de infracción o de vulnerabilidad, o incluso las áreas de innovación o de excelencia.

Para el control habrá expertos que auscultarán la empresa durante treinta días. ¿Qué garantía tienen de que la empresa mantenga sus compromisos durante el resto del año?

Una dinámica como la nuestra no tiene sentido si no se organiza a largo plazo. Tendremos una continuidad de intervención en condiciones que habremos acordado previamente con la empresa. El resultado de la evaluación-calificación no es válido «hasta el fin de los tiempos». Discutiremos con la empresa las condiciones en las que

prolongaremos la primera evaluación, ya sea mediante una nueva evaluación en un ámbito o un área donde sea necesario, o a través de evaluaciones de seguimiento.

¿No perturbará el diálogo social el hecho de que su agencia entre en la empresa?

Vigeo no influirá en la manera en que se comportan las partes comprometidas en la empresa. Por el contrario, cada una tiene su papel y su función que desempeñar en el curso de la evaluación. Procederemos a una auditoría para otorgar una calificación y no para asesorar a la empresa. No entramos para nada en las funciones de asesoría porque se produciría un conflicto de intereses entre ésta y la auditoría de calificación. No queremos tener que calificar dos años más tarde los resultados de una empresa con respecto a una estrategia aconsejada por nosotros mismos. El resultado al que llegaremos está destinado a aclarar la situación, tanto a la empresa como a las demás partes implicadas.

¿Quién calificará a las agencias de calificación?

Me parece necesario que una institución, un organismo con autoridad para hacerlo, pueda como mínimo etiquetar o certificar agencias en lo concerniente a la deontología o la transparencia con las que desarrollan sus actividades. De todas maneras, tendremos nuestra credencial de calidad.

¿Es un papel que podría desempeñar la Oficina Internacional del Trabajo?

La labor normativa de la OIT se orienta principalmente hacia los gobiernos y los poderes públicos, aun cuando los actores de la sociedad civil organizada – es decir, los sindicatos de trabajadores y las organizaciones de empleadores – están representados estatutariamente en las instancias de la OIT. En este estadio, la OIT no está habilitada para tener un papel en este tipo de agencias. Quizás eso cambie un día. Corresponde a los mandantes de la OIT saber si, en su opinión, se trata de una orientación que debe o no tomar.

¿Desean estar acreditados por la norma SA 8000?

Nuestro enfoque se diferencia de la SA 8000 tanto en lo concerniente a la manera como al alcance de la evaluación. Ya nos hemos reunido y seguiremos en contacto con la SA 8000. La certificación de los auditores es una preocupación que compartimos con esa organización.

¿Será Vigeo independiente si las empresas accionistas son los primeros clientes de dicha calificación?

Las garantías de independencia son indiscutibles. En la estructura de gestión de Vigeo y en la organización de su capital ninguna empresa tiene más del 1 por ciento y juntas no pueden acumular más del 45 por ciento. En el consejo de administración, el colegio empresarial dispone de tres representantes, al igual que los otros dos colegios. Además, hay que tomar en cuenta que de las quince personas que componen el consejo de administración, seis son personas calificadas. Se agrega a esto un consejo científico compuesto por personalidades independientes cuya función es garantizar la independencia, la deontología, el rigor de trabajo de la agencia cotidianamente y, de ser necesario, arbitrar en caso de tensiones o conflictos. Ese consejo funcionará regularmente con cinco personas de perfil universitario. Paralelamente, tenemos extremo cuidado en lo referente a la formación de nuestros auditores-analistas y en el seno de Vigeo hay un proceso de validación de los análisis y las calificaciones.

El trabajo de su agencia ¿no deslinda a los gobiernos de la responsabilidad de hacer respetar las normas?

Para nada. No somos inspectores transnacionales del trabajo y no nos limitamos a efectuar una evaluación conforme a las normas fundamentales. Nuestro enfoque aborda la integración gerencial de las normas – al igual que otros ámbitos de la responsabilidad social, medioambiental y societario – en su carácter de inversión de índole estratégica que actúa sobre el rendimiento global de la empresa. La calificación extrafinanciera no reemplaza ni las funciones de negociación de los interlocutores sociales ni los cometidos normativos o de control de los poderes públicos. En materia de normas internacionales del trabajo, nuestra labor consiste en observar y comunicar a nuestros clientes la situación de la empresa con relación al consenso universalmente instituido en torno a la base normativa dada por los instrumentos de la OIT y de las Naciones Unidas y teniendo en cuenta tanto la legislación como las convenciones regionales o locales y las mejores prácticas e innovaciones. Contribuimos así a un comienzo de reglamentación de la mundialización que parte de los mejores parámetros.

Nuestra labor es un elemento que, por el contrario, puede llevar a los poderes públicos a asumir su responsabilidad. En la Unión Europea, eso puede verse en Francia y en Bélgica. Las instituciones públicas se comprometen a promover la responsabilidad social de las empresas.

Entrevista realizada por Anne Renaut

El capital de los trabajadores y la responsabilidad social de las empresas

Los ahorros en concepto de jubilación son nada más que uno de los muchos tipos de bienes que poseen los trabajadores. Con la expresión «capital de los trabajadores», en el presente artículo se alude a los bienes acumulados en cajas de jubilación financiadas de manera colectiva, destinadas a suministrar a los trabajadores una seguridad monetaria durante su jubilación. Las opciones que se elijan al invertir en dichos bienes y la forma de actuar como propietarios de acciones de empresas en particular repercutirán en la responsabilidad social de las empresas.

Jon Robinson

Coordinador

Programa sobre el capital de los trabajadores
Agrupación Global Unions*

La mayor parte de las acciones de las empresas del mundo pertenecen a grandes inversores institucionales – empresas de seguros, mutuales de inversión y cajas de jubilación – y no a particulares, por lo menos, no de manera directa. Lamentablemente, esos inversores institucionales no siempre estuvieron a favor de los sindicatos o de los sindicalistas en sus enfoques de las inversiones a corto plazo y éstas a menudo impulsan a las empresas a emprender actividades que perjudican los intereses de los trabajadores. Los ejecutivos de las empresas, cuya remuneración a menudo está vinculada al valor a corto plazo de las acciones, procuran que el precio de las acciones de sus empresas se mantenga lo más alto posible. Esas actitudes a corto plazo de parte de inversores y ejecutivos muchísimas veces han hecho que las empresas tomaran medidas como reducción de personal, subcontratación, recortes en

investigación, formación y costos de seguridad y también que llevaran a cabo fusiones y adquisiciones cuestionables que perjudican claramente los intereses de los trabajadores y de los afiliados sindicales.

Además, quienes están a cargo de las inversiones de los fondos de jubilación en nombre de los trabajadores, a menudo, buscan obtener ganancias rápidas para garantizar la continuación de sus mandatos en la gestión de dichos fondos, lo que a su vez puede originar una presión más sobre las empresas para que procedan a reducir personal, subcontratar tareas o efectuar fusiones o adquisiciones. De hecho, esas inversiones no solamente se hacen en contra de los intereses de los trabajadores del mundo sino que, a veces, incluso van contra los intereses de los propios trabajadores para quienes se están realizando (véase recuadro sobre el caso de Morgan Stanley).

Sin embargo, los grandes inversores institucionales son uno de los pocos grupos que puede positivamente promover la responsabilidad social de las empresas e indirectamente gran parte del capital que invierten pertenece a los mismos trabajadores por ser los propietarios beneficiarios de dichas inversiones¹.

* La agrupación Global Unions es una alianza sindical formada por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), las federaciones sindicales internacionales (FSI, anteriormente conocidas como secretariados profesionales internacionales) y la Comisión Sindical Consultiva (CSC) ante la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

La dimensión actual del capital de los trabajadores

Se estima que en este momento el total del capital de los trabajadores comprendido en los distintos fondos de jubilación del mundo es de alrededor de 11 billones de dólares de los EE.UU. (algo menos que el pico de 13,5 billones de dólares de los EE.UU. alcanzado hace algunos años)². En el pasado, estos fondos de jubilación fueron invirtiendo sus bienes cada vez más en acciones de empresas, una tendencia de largo plazo a pesar de cierta comprensible aversión actual a las acciones debida a los recientes escándalos empresariales y a la caída de las bolsas de valores. Por supuesto, las tendencias en la colocación de los bienes varían de un país a otro, teniendo cada uno de los fondos su propia forma distintiva de invertir, pero, según investigaciones recientes, con el correr de los años sus inversiones han ido convergiendo y ahora tienen entre el 50 y el 60 por ciento de todos sus bienes colocados en acciones³.

En países como el Canadá, Países Bajos, Suiza y Sudáfrica, que ya disponen de fondos colectivos de jubilación, los legisladores están levantando no solamente las restricciones relativas a la manera en que dichos fondos de jubilación pueden invertir en acciones sino a la cantidad que pueden invertir en acciones extranjeras. Como resultado, está creciendo la índole transnacional de las inversiones de los fondos de jubilación. En algunos casos, como en el de los Países Bajos, donde los fondos de jubilación son grandes y los mercados de capital relativamente pequeños, la cantidad de los fondos de jubilación invertidos en acciones en el extranjero ya ha superado las inversiones internas.

En consecuencia, con pocas excepciones, todos los mercados de valores pertenecen en cierta medida a extranjeros. Por ejemplo, en 1999, los inversores extranjeros poseían el 22 por ciento del mercado de valores de los Estados Unidos, 24 por ciento del Reino Unido, 22 por ciento de Alemania y 42 por ciento de Francia⁴. Muchos de esos propietarios extranjeros

El caso de Morgan Stanley

Uno de los casos más extraños sobre la manera en que las presiones a corto plazo que se ejercen sobre los encargados de las inversiones pueden obrar en contra de los intereses de los trabajadores es la negativa actitud de algunos analistas con respecto a los inconvenientes que atribuyen a las empresas sindicalizadas. En noviembre de 2002, Morgan Stanley emitió un informe de analistas altamente controvertido en el que se aconsejaba a los inversores estadounidenses evitar las industrias muy sindicalizadas porque sus acciones rendían menos que el nivel global de la bolsa de valores de los Estados Unidos¹. Haciendo referencia a las obligaciones en materia de jubilación y a los beneficios en materia de salud durante la misma calificándolos de «plagas», el estratega de acciones estadounidense de Morgan Stanley sostenía que «los inversores no quieren negocios con costos fijos altos, cuestiones de financiación de jubilación, ni obligaciones en materia de atención médica posterior a la jubilación que asciendan en espiral [...] lo que se encuentra sobre todo en industrias con una representación sindical demasiado elevada». Morgan Stanley emitió más tarde una nota «aclaratoria» donde sostenía que los comentarios del analista no eran una declaración de la política de su empresa con respecto a los sindicatos ni a los trabajadores sindicalizados.

¹ *Look for the Union Label*, edición del 14 de noviembre, Morgan Stanley Equity Research North America.

serían fondos de jubilación. De hecho, se ha estimado que los bienes de los fondos de jubilación ya representan de conjunto alrededor de la tercera parte del total del mercado de acciones del mundo, y una parte aún mucho más grande en algunos países como los Estados Unidos y el Reino Unido. El abrumador tamaño y la índole internacional de esos fondos de jubilación hacen que actualmente el capital de los trabajadores sea una de las fuerzas más importantes entre los «inversores mundiales». Colectivamente, esos fondos tienen potencial suficiente para influir en las empresas y en el comportamiento empresarial a escala mundial.

Inversiones de los fondos de jubilación

La índole transnacional de los mercados de capital implica que los fideicomisarios encargados de la responsabilidad general de gestión de los fondos no sólo deben decidir si incluir o no las inversiones internacionales en sus carteras de clientes, sino también evaluar y controlar esas inversiones en caso de hacerlas. Aun cuando los fondos tengan pocas o ninguna inversión internacional, actualmente los fideicomisarios de los fondos de jubilación igualmente toman en cuenta las cuestiones internacionales porque otras empresas de la cartera del fondo pueden muy bien disponer de bienes considerables en el extranjero, contratar trabajadores extranjeros, efectuar ventas en el extranjero o subcontratar tareas a terceros con sede en otros países. En la práctica, la mayoría de los encargados de gestión de los fondos toma ya en cuenta cuestiones sociales, medioambientales y éticas al manejar su propio fondo. Por ejemplo, basan sus decisiones en las posibilidades de tener un valor agregado, de posibles perjuicios para la reputación, de los potenciales riesgos de litigio, del valor de una marca y de la repercusión que podría tener sobre sus inversiones el comportamiento empresarial o distintos factores sociales y medioambientales. Esto debería significar que las empresas, donde quiera que tengan sus sedes, estén bien manejadas, respeten las normas del trabajo internacionalmente reconocidas y suministren información adecuada a los accionistas. En otras palabras, debería garantizar que las empresas lleven a cabo una buena gestión y que apliquen políticas sociales positivas en todos sus operativos. De la misma manera que el movimiento sindical procura hacer frente al poder y la influencia de las empresas multinacionales como parte de su respuesta a la mundialización, uno de los desafíos del movimiento sindical internacional es contribuir a promover una posición «favorable a los trabajadores» con respecto a la propiedad de capital y al valor de los accionistas entre los fondos de jubilación y otros inversores.

Reconociendo tanto la necesidad como la conveniencia de desarrollar tal iniciativa, dirigentes sindicales de diecinueve países que disponen de sistemas de jubilación financiados de manera privada se reunieron en noviembre de 1999 en Estocolmo, bajo los auspicios de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y elaboraron un programa de acción transnacional con respecto al capital de los trabajadores. Dicho programa incluía:

- establecer una red sindical internacional sobre fondos de jubilación y sus inversiones;
- elaborar principios, directrices o recomendaciones para las inversiones de capital de los trabajadores;
- entablar un diálogo con fondos de jubilación y encargados de inversiones con respecto a cuestiones internacionales;
- buscar información y ejemplos de mejores prácticas en materia de políticas de inversión de fondos de jubilación, estructuras de gestión y formación y servicios para fideicomisarios; y
- facilitar la cooperación sindical internacional en todos esos ámbitos.

Este programa fue luego refrendado por el Comité Ejecutivo de la CIOSL y actualmente el Comité para la Cooperación Internacional sobre el Capital de los Trabajadores de la agrupación Global Unions está trabajando para influir en el comportamiento salarial y promover la utilización de estrategias de capital favorables a los trabajadores por parte de los fondos de jubilación y los encargados de inversiones que aseguren y realcen la provisión de fondos para jubilación al tiempo que protegen los intereses más amplios de los trabajadores.

Existe toda una serie de estrategias legítimas a través de las cuales el sindicalismo puede promover una agenda más favorable a los trabajadores para el capital de los mismos. En uno de los extremos de esa gama está la elaboración de vías para «inversiones con metas económicas» (a las

que a veces se hace referencia como «inversiones sociales»), que se establecen con la intención específica de dirigir los bienes de capital a inversiones indeseadas en los mercados de capital o a proyectos sociales específicos que creen «beneficios colaterales», además de ganancias financieras.

En el otro extremo de la gama está la desinversión (o la negativa a participar en inversiones indeseadas) y entre ambos extremos hay distintas formas de actividad de propiedad de acciones. Estas opciones no sólo incluyen control tradicional de las inversiones (aplicando criterios sociales o «monitoreos» para seleccionar la cartera de inversiones), sino que también abarcan las votaciones en los fondos de jubilación de parte de los accionistas o patrocinar resoluciones de los accionistas en las reuniones anuales de las empresas.

Como es evidente, los derechos de los accionistas varían de un país a otro, especialmente en lo que se refiere al proceso resolutorio de accionistas, lo que puede resultar problemático inclusive para accionistas militantes con experiencia y, por lo tanto, puede ser abrumador para fideicomisarios de fondos de jubilación sin experiencia. No obstante, se pueden superar ampliamente esas dificultades con una adecuada comunicación y cooperación entre sindicatos y otros aliados, de ser necesarios.

Medidas de los accionistas y cooperación sindical

En el año 2000 ya tuvo lugar un ejemplo de cooperación sindical en una medida de accionistas tomada a escala internacional. Fue lo que el *Wall Street Journal* denominó «una de las más ambiciosas contiendas mundiales que se haya entablado en reuniones de accionistas». En las reuniones generales anuales de Londres y Melbourne de Río Tinto se consiguió con una campaña conjunta de sindicatos de los Estados Unidos, Reino Unido y Australia considerable respaldo para dos resoluciones. Las mismas trataban respectivamente sobre la independencia de ciertos directores y la adopción de las normas fundamentales del

Resoluciones de los accionistas con respecto a las normas laborales globales

Desde mediados de los años noventa toda una serie de accionistas ha venido presentando resoluciones sobre el tema de las normas laborales globales cuya cantidad pasó a ser de más del doble, ascendiendo a 49 resoluciones en 2001 y 2002. Entre las resoluciones que llegaron a la votación, el nivel promedio de respaldo a las propuestas sobre normas laborales globales pasó de alrededor del 6 por ciento en 1996 a casi el 10 por ciento en 2002¹.

Una propuesta reciente del LongView Collective Investment Fund, respaldado por la AFL-CIO y los miembros de la agrupación Global Unions, planteaba preocupación por los operativos de Unocal en Myanmar y pedía que esa empresa aplicara las normas fundamentales del trabajo de la OIT. Obtuvo el 32,8 por ciento de los votos, el resultado más alto para una resolución sobre las normas del trabajo. Posteriormente, este nivel de respaldo fue incluso mejorado en el Canadá, cuando el 36,8 por ciento respaldó en la empresa Hudson's Bay Co. una resolución contra los talleres de explotación, y en una serie de resoluciones hechas en los Estados Unidos con respecto a discriminación de género, que obtuvieron un respaldo de incluso el 58 por ciento en un caso reciente.

¹ *Shareholder Initiatives Against Sweatshops*, IRRC, agosto de 2002.

trabajo de la OIT. Ambas resoluciones recibieron el 20,3 por ciento y el 17,3 por ciento de los votos de los accionistas. En diciembre de 2001 ocurrió algo similar cuando los participantes de la reunión del Comité para la Cooperación Internacional sobre Capital de los Trabajadores consiguieron que los votos a favor de una resolución similar con respecto a los derechos de los trabajadores y los operativos de Unocal en Myanmar pasaran del 23 por ciento en 2001 al 34 por ciento en la temporada de reuniones de accionistas de 2002⁵.

En los Estados Unidos en particular, los sindicatos han venido fomentando la propiedad activa de acciones durante por lo menos dos décadas y en ese país los fideicomisarios de los fondos de jubilación están obligados por ley a tratar las votaciones de las acciones de las empresas

como lo harían con cualquier otra acción y tienen el deber fiduciario de utilizar los votos para el mayor provecho de los beneficiarios del sistema. En otras palabras, la ley exige que los fideicomisarios utilicen la propiedad de las acciones, incluyendo el derecho de voto por poder en las reuniones de las empresas, como una ventaja importante del sistema de jubilación que se ha de aprovechar en favor de los miembros de ese sistema. En realidad, durante los últimos años, los sindicatos y los fondos sindicales se han convertido en los patrocinadores individuales más grandes de las propuestas de accionistas en Estados Unidos⁶. Es más, las investigaciones muestran que, globalmente, esas propuestas sindicales consiguen «tanto o más respaldo que propuestas similares hechas por otros grupos de accionistas»⁷. Además, en los últimos años los accionistas han tenido cada vez más éxito al utilizar el proceso de votaciones por poder para persuadir a una creciente cantidad de empresas de mejorar sus prácticas laborales internacionales o a comprometerse a que un tercero las supervise⁸.

La práctica de «compromiso empresarial» de los inversores es una alternativa a las formas más tradicionales de militancia de accionistas consistentes en monitoreo, votación y patrocinio de la empresa, que parece suscitar creciente entusiasmo entre los inversores institucionales de distintos lugares de Europa y del Reino Unido, en particular⁹. Esta alternativa implica que los inversores – ya sea que actúen de manera individual o en conjunto – entablen un diálogo con una empresa o con su junta de directores con miras a cambiar la estrategia o la política de la empresa. El compromiso mismo de las empresas no es algo nuevo, muchos inversores institucionales del Reino Unido y de los Estados Unidos tienen una larga historia de compromiso, especialmente en lo que se refiere al temario tradicional de «gestión empresarial». Lo nuevo es que este temario se ha ampliado pasando a abarcar cuestiones más generales de responsabilidad empresarial y que una creciente cantidad de inversores responsables incluye en el mismo el ren-

dimiento social, medioambiental y ético. Como tal, la alternativa brinda un enfoque complementario y diferente a otras formas de compromiso de accionistas y evita por lo menos algunas de las dificultades vinculadas a la votación de apoderados y a la presentación de resoluciones en las reuniones anuales de las empresas. Además, el proceso de «compromiso» por parte de los propietarios de acciones implica pocos o ningún elemento de riesgo adicional para los inversores (no hay venta de acciones a precios desventajosos) y, por el contrario, es probable que realce el rendimiento de la empresa *per se* haciendo que la estrategia de compromiso sea menos contenciosa que las basadas puramente en la selección de las acciones.

El capital de los trabajadores y las inversiones socialmente responsables

Por supuesto, tanto los «obstáculos» como los «incentivos» desempeñan un papel al determinarse la influencia potencial del capital de los trabajadores en los mercados financieros – y el comportamiento empresarial – del futuro. Un gran obstáculo es la empecinada percepción o el error de concepto acerca de la legitimidad de las inversiones socialmente responsables (ISR). Hay quienes dirán a los fideicomisarios y a los encargados de la gestión de los fondos que invertir con una finalidad que no sea obtener el mayor rendimiento financiero posible, en el mejor de los casos no es lo más conveniente para los beneficiarios del fondo pero podría ser inclusive un incumplimiento de las tareas de los fideicomisarios. Sin embargo, en esos argumentos se hace caso omiso de las realidades de la práctica actual y de crecientes evidencias que indican lo contrario.

En primer lugar, según el Foro de Inversiones Sociales de los Estados Unidos, «una cantidad sólida y creciente de evidencia empírica ha destruido de manera concluyente el mito del mal rendimiento [de las ISR]». En realidad hay pocas evidencias de que adoptando un enfoque socialmente responsable de las inversiones se produzca

un mal rendimiento sistemático y, por el contrario, numerosos estudios sugieren que existen vínculos entre un buen rendimiento social medioambiental o ético y un buen rendimiento financiero¹⁰. Más específicamente, hay evidencias de que, contrariamente a las percepciones anteriores, las inversiones socialmente responsables pueden en realidad realizar el rendimiento de la cartera de acciones¹¹.

En segundo lugar, las estadísticas disponibles revelan un creciente interés por parte de los inversores institucionales en las ISR, rendición de cuentas sociales y responsabilidad social de las empresas más en general, lo que acrecentará los niveles de compromiso de los accionistas y las inversiones éticas en particular.

Por ejemplo, según el Foro Social de Inversiones de los Estados Unidos, los bienes que están en carteras de inversión a cargo de profesionales y monitoreadas socialmente aumentaron un 36 por ciento entre 1999 y 2001, es decir, una vez y media más que el aumento de todos los bienes de inversión a cargo de profesionales en dicho país¹². Según la misma fuente, el total de todas las formas socialmente responsables de inversión a cargo de profesionales en los Estados Unidos aumentó a 2,34 billones en 2001, representando casi uno de cada ocho dólares del total de bienes sujetos a gestión profesional¹³.

Este crecimiento de las ISR no es un fenómeno únicamente estadounidense, aunque en otros países las inversiones socialmente responsables representan una proporción menor de todos los bienes que se gestionan. Por ejemplo, en el Reino Unido, el valor total de los bienes de las ISR pasó de nada más que 52.000 millones de libras en 1999 a 224.000 millones (360.000 millones de dólares estadounidenses) en 2001¹⁴.

No cabe duda de que el fenomenal crecimiento de las ISR en el Reino Unido se debe en gran medida a la legislación promulgada en julio de 2000, legislación que exige que los fondos de jubilación revelen en sus declaraciones qué principios de inversión utilizan y en qué medida aplican criterios sociales, éticos o medioambientales al seleccionar sus inversiones¹⁵. Un es-

tudio, llevado a cabo poco tiempo después de que entrara en vigor esa reglamentación sobre la revelación de información, señalaba que el 59 por ciento de los 500 fondos británicos más grandes (que poseen las tres cuartas partes de los bienes estudiados) había incorporado algunos principios de ISR a sus procesos de inversión, mientras que solamente el 14 por ciento no tomó en cuenta ninguna cuestión social o ética¹⁶; casi lo contrario de lo que se observó en un estudio menor llevado a cabo antes de que la legislación entrara en vigor¹⁷.

En otros lugares de Europa se han promulgado o se están estudiando disposiciones similares que fomentarán tanto una mayor difusión de información como una consideración más detenida de las ISR; entre esos países están Alemania, Francia, Bélgica y Países Bajos. También se están estudiando disposiciones similares en Australia, donde, desde marzo de 2003, se exige que todos los proveedores de inversiones describan la medida en que se toman en cuenta el medio ambiente y los aspectos sociales o éticos en sus productos de inversión.

Conclusiones

Muchos beneficiarios de fondos de jubilación desean que sus ahorros reflejen sus valores éticos y sociales y muchos afiliados sindicales desean ejercer mayor influencia sobre el comportamiento empresarial a través de la propiedad de capital. Recientes escándalos empresariales y el creciente interés en las inversiones socialmente responsables, en particular, suministran tanto un estímulo como otro argumento, de ser necesario, para que los sindicatos promuevan un temario más activo de propiedad para los fondos de jubilación de sus miembros.

A veces se sostiene que al promover los intereses del capital de los trabajadores y defender distintas formas de medidas por parte de los accionistas, los sindicatos procuran poner los intereses de los accionistas por encima de otros accionistas incluyendo, por supuesto, a los mismos emplea-

dos. No obstante, los sindicatos mundiales están decididos a que toda política sobre capital de los trabajadores complemente otras actividades laborales en lugar de chocar con ellas, como ocurre con el desarrollo de la negociación colectiva y el refuerzo y la aplicación de iniciativas tales como los códigos empresariales bilaterales de conducta. Tienen también conciencia de que el compromiso de los accionistas no puede reemplazar – ni se debería esperar que lo hiciera – la responsabilidad fundamental de los gobiernos de garantizar la protección de los derechos de todos los ciudadanos y la promoción de las normas internacionalmente aceptadas sobre la responsabilidad social de las empresas, tales como la Declaración tripartita de principios de la OIT sobre empresas multinacionales y política social, su Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las directrices de la OCDE para empresas multinacionales.

No obstante, actualmente el compromiso de los accionistas y la opinión de los inversores constituyen un factor de peso en los mercados mundiales de capital. La cantidad de bienes acumulados dentro de los fondos mundiales de jubilación significa que los trabajadores que poseen esos bienes son inversores de talla y tienen un verdadero potencial para influir en el comportamiento empresarial a escala mundial. Sin embargo, aún no se ha alcanzado el pleno potencial del capital de los trabajadores. Con respecto a esto, los gobiernos tienen un importante papel que desempeñar como catalizadores de un mayor compromiso de los accionistas, como se lo ha hecho en el Reino Unido al legitimar los aspectos sociales, ambientales y éticos de las inversiones a través de la obligación de efectuar declaraciones sobre los principios de las inversiones. Pero para que este potencial se haga realidad será necesaria una considerable organización, esfuerzo y asignación de recursos sindicales a escala internacional, nacional y local a fin de brindar más y mejor información profesional a los miembros de los fondos y a sus fideicomisarios, mayor y más profunda representación de los trabajadores

en las juntas de dirección de los fondos; y fomento de relaciones constructivas con los profesionales de inversión que manejan dichos fondos.

Inevitablemente, los adelantos serán mayores cuando las disposiciones con respecto a los fondos de jubilación y los derechos de los accionistas estén más desarrolladas y haya altos niveles de actividad sindical. Es de esperar que el trabajo del Comité de la CIOISL/FSI/CSC para la Cooperación Internacional sobre el Capital de los Trabajadores contribuya a garantizar que dicho capital en el futuro beneficie en lugar de perjudicar los intereses de los trabajadores, sus familias y sus comunidades. Con suficiente esfuerzo y competencia y con las estrategias de capital adecuadas, los propietarios del capital de los trabajadores disponen del potencial para marcar una diferencia en el mundo en el que vivimos por el mero hecho de poseer una parte tan grande del mismo.

Notas

¹ El propietario beneficiario es la persona que tiene el derecho final al valor de la inversión, por oposición al propietario registrado que puede ser una mera empresa «nominal» o un encargado de inversiones.

² *The Watson Wyatt Global Investment Review*, 2002.

³ *Ibid.*

⁴ The Conference Board «Institutional Investment Report», 1999.

⁵ *Proxy season* es la temporada durante la cual la mayoría de las empresas llevan a cabo sus reuniones de accionistas (generalmente en primavera en los Estados Unidos).

⁶ En los Estados Unidos es habitual que se presenten entre 200 y 300 resoluciones sociales y medioambientales durante la temporada de reuniones de accionistas y, para 1999, el 47 por ciento de todas las resoluciones sobre cuestiones relativas a la gestión empresarial fueron promovidas por sindicatos o fondos sindicales.

⁷ *Should labour be allowed to make shareholder Proposals?* Por Thomas y Martín. Publicado en *Washington Law Review*, 1998.

⁸ *Shareholder Initiatives Against Sweatshops*, IRRC, agosto de 2002.

⁹ Las discusiones entre los grandes accionistas y empresas como Premier Oil sobre su continua

implicación en Myanmar serían un buen ejemplo de «compromiso empresarial».

¹⁰ Véase, por ejemplo, «Social Funds in the US: Their History, Financial Performance and Social Impacts», in *Working Capital – the Power of Labor’s Pensions* por Fung, Hebb y Rogers, Cornell University Press, 2001.

¹¹ Véase, por ejemplo, Domini 400 Social Index de 400 acciones comunes verificadas siguiendo criterios sociales y medioambientales generales, que ha superado al índice de acciones S&P 500 sobre la base de rendimiento total desde que apareció por primera vez el 1 de mayo de 1990 en: <http://www.socialinvest.org/areas/news>.

¹² 2001 Report on Socially Responsible Investing Trends in the United States from the Social Investment Forum en: <http://www.socialinvest.org/Areas/research/trends/2001-Trends.htm>.

¹³ Los 2,34 billones de dólares a cargo de las grandes instituciones de inversión incluyen fondos de jubilación, mutuales, fundaciones, organizaciones religiosas e instituciones financieras de desarrollo comunitario, como así también casi el 12 por ciento del total de 19,9 billones de dólares de bienes de inversión a cargo de profesionales en los Estados Unidos. Nelson’s 2001 *Directory of Investment Managers*.

¹⁴ *Socially responsible investments: A global revolution*, Russell Sparkes, 2003 Wiley.

¹⁵ *The Pensions Act 1995 Occupational Pension Schemes (Investment) Regulations*, según enmendado por la SI 1999, núm. 1849.

¹⁶ *Response of UK Pension Funds to the SRI Disclosure Legislation*, UKSIF, octubre de 2000.

¹⁷ Estudio de la National Association of Pension Funds, 1999.

La responsabilidad social en los negocios

Por ser la única organización global fundada en el principio de cooperación tripartita, la OIT está bien situada para actuar como catalizadora y moderadora en el desarrollo de las actividades y del pensamiento sobre responsabilidad social empresarial. Cómo se desarrolla la RSE y a qué ritmo son aspectos sobre los que este organismo de las Naciones Unidas está en posición de influir.

Reg Green

Salud, seguridad y temas del medioambiente
Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de
la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM)

Alguien, una vez famoso, dijo que «el negocio de los negocios son los negocios»¹. Ya no es así como opina un número cada vez mayor y más importante de personas. O, mejor dicho, han llegado a la conclusión de que si los negocios deben ocuparse de los negocios, es necesario redefinir los parámetros de lo que constituye un buen negocio en el mundo moderno. La demanda de responsabilidad social empresarial se ha desarrollado en gran medida como respuesta a la incapacidad, real o percibida, de la legislación, reglamentación y ejecución, para controlar y regular el impacto de las actividades de la empresa en las personas y el medio ambiente. También ha surgido conjuntamente con la reducción progresiva de las medidas de control y dominio de muchos gobiernos en todo el mundo. Al aumentar la competencia entre empresas, existe siempre el temor por parte de los trabajadores de que se produzca un descenso acelerado en lo referente a salarios y condiciones. Existe cierto fundamento para este temor en el aspecto de que las industrias de gran densidad de mano de obra – en igualdad de circunstancias – tienden a ubicarse donde la mano de obra es más barata. Pero si aumentó la competencia, también lo hizo la vigilancia que se ejerce sobre las compañías. No es sólo el Estado el que vi-

gila a las empresas en el mundo moderno; existe también una comunidad de ONG informada y activa que, cada vez con mayor frecuencia, cumple con esta función.

Los sindicatos no pueden ser considerados ONG, en el sentido lato del término, debido al interés personal de sus miembros en el éxito de las compañías en que trabajan. No obstante, mucho de esto es familiar a los sindicatos en el debate RSE. La presión sindical en favor de salarios sociales, horario laboral decente, normas fundamentales de salud y seguridad, abolición del trabajo infantil y protección contra la discriminación son sólo algunos de los temas que caben dentro de cualquier definición razonable de RSE. Sin embargo, la RSE también abarca una gama de temas que hasta hace poco no habían formado parte de la agenda sindical tradicional, o sólo periféricamente en una parte de ella. La RSE está hoy asociada típicamente con el concepto de desarrollo sostenible o «sostenibilidad». Los sindicatos están, en respuesta, desarrollando sus agendas de sostenibilidad y vinculándolas con una RSE mejorada y ampliada.

Uno de los acontecimientos más significativos a este respecto ha sido el desarrollo y firma de acuerdos globales entre varias Federaciones sindicales internacionales (FSI) – incluida ICEM – y compañías

multinacionales. Si bien estos acuerdos ayudan a promover la RSE, no la garantizan de por sí. Son, típicamente, acuerdos marco que establecen el tono general de comportamiento y relaciones empresariales entre la compañía, sus trabajadores y sindicatos; por lo tanto, pueden ser considerados, con mayor propiedad, mecanismos habilitantes.

Los acuerdos globales destacan la importancia de una genuina transparencia, honestidad, cooperación, participación e identificación y resolución de conflictos y necesitan estar basados en estos elementos vitales de cualquier compromiso RSE. Los signatarios de esos acuerdos reconocen que existen dos aspectos de los mismos; los compromisos y obligaciones de la compañía por un lado y aquellos de las FSI relevantes por otro. Una condición *sine qua non*, para que cualquier acuerdo sea efectivo, es que ambas partes del acuerdo obtengan beneficios del mismo.

Los acuerdos globales entre las FSI y las compañías multinacionales – al ser de la naturaleza de los acuerdos marco – están fundados en principios fundamentales y usualmente no incluyen gran detalle. Generalmente hacen referencia a normas; especialmente aquellas de la Organización Internacional del Trabajo y, en particular, a las «normas laborales fundamentales» de la OIT.

Si la RSE ha de significar algo, necesita basarse en el desarrollo de un comprensivo y verdadero diálogo social entre las partes interesadas, incluyendo, de manera principal, a los miembros tripartitos de la OIT. Esta ha reconocido en su Programa InFocus sobre Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo que existen ciertas condiciones necesarias para que prospere el diálogo social. Estas son:

- Organizaciones de trabajadores y empleadores sólidas e independientes, con la capacidad técnica y el acceso a la información relevante para participar en el diálogo social.
- Voluntad política y el compromiso de todas las partes para entablar un diálogo social.

- Respeto por los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva.
- Apoyo institucional adecuado.

Las expectativas para una RSE

En un sentido amplio, la responsabilidad social empresarial se trata de justicia; las compañías sólo deberían esperar la obtención de una autorización para operar en tanto se comporten imparcial y decentemente con aquellos que emplean, con las comunidades en que operan y los países en que están ubicadas. Sin embargo, el significado de justicia y decencia difiere – a menudo radicalmente – de una persona a otra y de un país a otro. Por eso es importante – en un mundo «globalizado» – desarrollar un amplio consenso en el que gobiernos, trabajadores y empleadores puedan operar. En el ámbito internacional, la OIT tiene las estructuras más antiguas y algunas de las más efectivas para desarrollar ese consenso. Sin embargo, si bien el consenso es un elemento de importancia, no será suficiente. Aún allí donde existe consenso general, siempre será necesario colocar frenos y equilibrios que recompensen o protejan a los que actúen bien e imponer sanciones a los que lo hagan mal. Cada vez con mayor frecuencia, estos frenos y equilibrios deben ser desarrollados y aplicados en base a un acuerdo internacional.

¿La RSE libera de responsabilidad a los gobiernos?

Si la ocupación de los negocios ha sido tradicionalmente hacer negocios, entonces la ocupación de los gobiernos es gobernar. Pero la globalización, con sus consiguientes complejidades supranacionales, implica que los gobiernos a menudo pueden gobernar menos de lo que lo han hecho tradicionalmente. No es que hayan perdido el derecho o el mandato de gobernar: existen más gobiernos democráticos en el mundo de hoy que en cualquier época de la his-

toria y, esperanzadamente, la tendencia es seguir en esa dirección. De hecho, los mandatos de los gobiernos deben ser ejercidos en un contexto de nuevas y cambiantes realidades económicas y políticas. Los gobiernos operan dentro de fronteras geográficas fijas. Sin embargo, cada vez más, las empresas y mercados financieros operan internacionalmente donde sus actividades están mucho menos limitadas por consideraciones normales de tiempo y espacio. Por lo tanto, quizás el mayor desafío para la RSE será demostrar que es capaz de superar la brecha entre las limitaciones que enfrentan los gobiernos nacionales y la creciente preocupación de que la comunidad comercial actúe con justicia.

¿Existen límites a la RSE?

Las personas tienen derecho a esperar que los gobiernos representen sus aspiraciones e intereses sociales más amplios y, en la medida en que piensan en actividades comerciales, probablemente ven a la comunidad comercial como proveedora de bienes y servicios así como de empleos. No obstante, es necesario asegurar que existe una clara separación entre los poderes y responsabilidades de los gobiernos, y los derechos y obligaciones del mundo de los negocios.

En el mundo de hoy quedan cada vez menos lugares donde las empresas que no son eficientes o rentables pueden esperar sobrevivir por mucho tiempo. Al mismo tiempo, las telecomunicaciones globales y las nuevas tecnologías de información han colocado a las empresas multinacionales (especialmente) en el equivalente a un escaparate mundial. Las malversaciones y la mala administración son expuestas más rápidamente y enseguida comunicadas alrededor del mundo.

Durante gran parte del siglo XX las cosas parecían muy diferentes y las funciones y responsabilidades de numerosos gobernantes y compañías a menudo se superponían. Muchas empresas en lo que ahora conocemos como los países de Europa central y oriental y la Comunidad de Estados

Independientes cumplían un papel cuasigubernamental y proporcionaban una gama de beneficios y servicios normalmente considerados responsabilidad del gobierno en otras partes del mundo. Luego de los radicales cambios políticos y económicos en estos países, rápidamente quedó en evidencia que muchas de sus empresas estaban en bancarrota; nunca se había esperado que actuaran según los rigores del mercado y estaban muy mal equipadas para hacerlo. Se pueden extraer importantes lecciones de esto en lo que respecta a la RSE; las empresas no son el mejor vehículo para descargar las responsabilidades y obligaciones gubernamentales. En esto se encuentra el punto crucial del debate sobre RSE. Por un lado, las empresas necesitan dejar el gobierno a los gobiernos y concentrarse en tornarse más eficientes y rentables, y continuar siéndolo, lo cual es necesario para sobrevivir, pagar impuestos y contratar personal (quienes también pagan impuestos y consumen los bienes y servicios proporcionados por esas empresas). Por otro lado, aquellos que piden una RSE mayor quizás no siempre aprecian la magnitud en que pueden estar promoviendo una mayor participación *de facto* de las empresas en áreas tradicionalmente consideradas de competencia del gobierno. Es evidente que para que la RSE sea creíble, las empresas necesitan saber lo que se espera de ellas y en qué medida, y luego deben obrar en consecuencia.

Siempre habrá líderes y seguidores entre las empresas; en la medida en que los líderes se sientan en grave desventaja financiera con respecto a sus seguidores, generalmente se sentirán renuentes a ir más allá de sus obligaciones legales (a pesar del hecho de que en demasiados países los deberes jurídicos fundamentales no son de manera alguna protectores de sus pueblos). Al mismo tiempo, trabajadores y empresas discuten que deben ser autorizados a operar en igualdad de condiciones y ésta es, por tanto, otra razón para que la RSE sea un tema de discusión importante en el ámbito internacional. Finalmente, es necesario tener en cuenta que las empresas no están solas ni son, necesariamente, los

principales actores en lo que respecta a los temas de desigualdad social y abuso de los derechos humanos. El mensaje implica que si las empresas no son todo el problema, tampoco no se debe esperar que proporcionen toda la solución.

Lograr una RSE creíble y efectiva

La OIT posee una vasta colección de instrumentos a su disposición para la promoción de la responsabilidad social empresarial, que abarca desde convenios y recomendaciones a repertorios de recomendaciones prácticas. También dispone de una cadena internacional de oficinas y especialistas a los que, gobiernos, empleadores y trabajadores pueden acudir por ayuda y asistencia. Igualmente, posee una gran experiencia en reunir a representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores para elaborar soluciones de acuerdo sobre asuntos sociales de importancia internacional. Por supuesto, la OIT no se encuentra sola en el mundo en la promoción de la justicia social en que debe basarse la RSE. Por ejemplo, el Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan, propuso en un discurso ante el Foro Económico Mundial de Davos (Suiza), el 31 de enero de 1999, el desarrollo de un Pacto Mundial. El Pacto Mundial fue subsiguientemente lanzado en la sede central de las Naciones Unidas en Nueva York, el 26 de julio de 2000 como desafío a las empresas para que se comprometan a hacer lo correcto. Fundamentalmente, el Pacto Mundial de la ONU promueve directamente las normas laborales contenidas en varios convenios de la OIT y también hace referencia a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El secretario general de ICEM, Fred Higgs, fue uno de los tres dirigentes sindicales internacionales en asistir al lanzamiento del Pacto Mundial y ahora es miembro del comité asesor del Pacto Mundial.

Este fértil intercambio de ideas y enfoques de apoyo mutuo pueden ayudar a asegurar que el debate de RSE sea coherente y específico.

Responsabilidad social empresarial: una idea cuya hora ha llegado

Sin la intención de ser cínicos, una de las mejores maneras de establecer si la RSE tiene probabilidades de ser tomada con seriedad en el seno de la comunidad comercial es determinar el grado en que afecta al resultado final de la empresa. A este respecto, existen algunos nuevos acontecimientos extremadamente interesantes que podemos esperar se conviertan en importantes impulsores del comportamiento empresarial en el futuro. Incluidos en éstos están los movimientos de comercio ético y justo, así como el desarrollo de una creciente comunidad de inversores y administradores de fondos cuya decisión de invertir en una empresa estará determinada por la medida en que ésta pueda cumplir con criterios de responsabilidad social. El colapso de Enron y otras empresas multinacionales ha provocado una demanda general para que se reclame a las empresas que asuman su responsabilidad. Enormes cifras de personas comunes han visto diezmadas sus inversiones y pensiones, no como resultado de las normales fluctuaciones del mercado, sino como resultado directo de importantes malversaciones y absoluta mala administración empresarial. Cada vez con mayor frecuencia los gobiernos reconocen que no pueden ignorar esta inquietud del público acerca del comportamiento empresarial y les interesa mucho garantizar que se tomen medidas para velar por la restauración y mantenimiento de la responsabilidad empresarial y, por lo tanto, de la confianza pública. Así, los gobiernos y los pueblos que representan desearán estar muy seguros que la RSE – si ha de ser una de las principales respuestas a las actuales carencias – es tanto efectiva como creíble. Continuarán existiendo diferencias de opinión entre los encargados de elaborar la normativa en lo referente a la naturaleza y extensión precisa de todas las reglamentaciones y controles necesarios para restaurar y mantener la confianza pública, pero es una apuesta segura afirmar que muy pocos presiden-

tes directores ejecutivos de compañías de importancia continúan ignorando las potenciales consecuencias de no actuar con responsabilidad. La mayor parte de la atención actual se ha concentrado en temas de propiedad empresarial financiera, pero es evidente que la preocupación pública de responsabilidad empresarial también se extiende a las obligaciones sociales de una empresa.

La función de la OIT en RSE

Vivimos en un mundo donde la mayor parte de las leyes se realizan en el ámbito nacional. Sin embargo, muchas de las empresas a las que esas leyes deben abarcar están funcionando, cada vez más, como si las fronteras nacionales no existieran. La OIT, a través de sus convenios, procura brindar cierta coherencia internacional a este estado de cosas, pero el hecho es que las normas de la OIT deben ser ratificadas a escala nacional antes de adquirir vigencia. A su vez, debe reconocerse que las leyes pueden no siempre ser la respuesta más efectiva en toda circunstancia. Las leyes, usualmente – y sensatamente – llevan mucho tiempo de elaboración. En general, gozan de una prolongada «vida útil», a pesar de las circunstancias rápidamente cambiantes que, se supone, están diseñadas para abordar. Por lo tanto, a veces pueden ser instrumentos inadecuados. Son claramente la mejor manera de establecer «normas básicas» sobre las que construir la sociedad civil, pero necesitan ser complementadas por una gama de otras medidas que permitan brindar respuestas oportunas y efectivas a condiciones particulares y circunstancias cambiantes.

Como el organismo más antiguo de las Naciones Unidas y el único en fundarse en el principio de cooperación tripartita entre gobiernos, empleadores y organizaciones de trabajadores, la OIT está bien ubicada para actuar como catalizador y moderador en el desarrollo de actividades y pensamiento RSE. Las normas de la OIT, sus estructuras de apoyo y sus especialistas pueden añadir verdadero valor al proceso.

¿Cómo puede hacerse? Un camino sería que la OIT animara y facilitara un amplio debate sobre RSE. Como se mencionara anteriormente, existen muchas interpretaciones del término y sería útil aclarar en parte ese debate. Este también necesitaría estar acompañado de un análisis pormenorizado y evaluación de estructuras y funciones de la OIT para ver cómo el pensamiento RSE puede integrarse mejor en las actividades de la OIT. También es importante reconocer que RSE no es, o no debe ser, algo de interés sólo para las compañías multinacionales y sus trabajadores. Si no se comprende y desarrolla la RSE en el seno de pequeñas y medianas empresas, los beneficios de RSE sólo los sentirá una pequeñísima minoría de las personas del mundo. Si bien es relativamente fácil para las compañías multinacionales y las federaciones sindicales internacionales venir a Ginebra para discusiones de alto nivel, esto no es una opción para la vasta mayoría de pequeñas y medianas empresas. Esto significa que RSE debe ser abordada por la OIT y sus integrantes no sólo en el ámbito internacional, sino también en aquellos regional y local. A su vez, la simple lógica dicta que la RSE no es algo que la OIT pueda «hacer» para los gobiernos, las empresas y sus trabajadores. La función de la OIT debe ser motivar, facilitar y asistir a la difusión del mensaje RSE. Al hacerlo, será de mucha importancia para la OIT trabajar estrechamente con otros organismos y organizaciones que tengan interés en la promoción y realización de RSE.

En conclusión, la RSE podría convertirse en una importante idea de enlace entre las normas básicas de la OIT (negociadas y, por lo tanto, muy verosímiles), el deseo de las compañías de evitar las excesivas medidas de comando y control, las responsabilidades gubernamentales para garantizar los niveles más altos de comportamiento ético y social y un mayor interés público que asegure que la globalización beneficia a todos. Esperamos que, en el futuro, se apoye la RSE por un número cada vez mayor de acuerdos globales negociados entre las FSI y compañías

multinacionales y por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Cualquier definición de RSE que se pueda elegir, evidentemente es probable que aumenten las expectativas de que las compañías cumplan las normas éticas y sociales ampliamente aceptadas en sus operaciones. Cómo evoluciona la RSE y a qué ritmo, son dos temas sobre los cuales la OIT

está en posición de influir. Probablemente, requerirá «pensar sin encasillamientos», y de enfoques nuevos y originales, y ahora es el momento de comenzar.

Nota

¹ Friedman, Milton. 1962. *Capitalism and Freedom*. University of Chicago Press.
