

Las multinacionales y las prácticas laborales socialmente responsables – Mejores empresas: Mirar hacia atrás, mirar hacia delante

Un importante foro internacional celebrado en Ginebra ha servido para conmemorar el 30º aniversario de una de las primeras iniciativas emprendidas por la comunidad internacional para dotar de una dimensión social a la globalización. Andrew Bibby informa sobre una herramienta fundamental para animar a las empresas multinacionales a adoptar prácticas laborales socialmente responsables.

04/01/2008

GINEBRA – La Declaración Tripartita de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social (o de forma resumida, Declaración sobre Empresas Multinacionales, DEM), fue un documento pionero cuando se aprobó en 1977. Desde entonces, ha resultado ser un instrumento de gran valor en el establecimiento de un marco con arreglo al cuál las empresas de ámbito global pueden operar como buenos ciudadanos corporativos del mundo, y en el trabajo de la OIT de promover prácticas laborales socialmente responsables.

La responsabilidad social corporativa (RSC) constituye una cuestión de gran actualidad, y tanto las empresas, como sus clientes tienden a interesarse cada vez más por la ética de la actuación empresarial. Las empresas con políticas de RSC sólidas valoran la importancia de considerar tanto los factores medioambientales, como las condiciones de empleo que ofrecen a sus trabajadores, y es a este último aspecto al que se refiere la Declaración sobre las empresas multinacionales para inspirar la adopción de buenas prácticas.

La globalización se ha desarrollado con gran celeridad desde finales del decenio de 1970, cuando se acuñó tal término para dicho fenómeno, y las empresas multinacionales han cobrado aún mayor relevancia como empleadores a escala mundial. En la actualidad, en torno a unas 65.000 multinacionales emplean conjuntamente a más de 90 millones de personas, es decir, uno de cada 20 miembros de la población activa mundial, y las cien multinacionales más importantes son directamente responsables del empleo de unos 15 millones de trabajadores. No obstante, son responsables de manera indirecta de muchos millones más: desempeñan un papel potencialmente significativo en las vidas de millones de trabajadores al contribuir a conformar las condiciones de empleo y las oportunidades de diálogo social en los países en los que actúan.

Por tanto, resulta alentador que, al menos, algunas de estas empresas estén dispuestas a suscribir públicamente los principios que subyacen a la Declaración. Al foro del 30º aniversario celebrado en Ginebra en noviembre de 2007 asistieron altos ejecutivos de varias de las principales empresas mundiales, algunas tan conocidas como Nestlé, Panasonic, Telefónica y Manpower. Con arreglo a la tradición de tripartismo de la OIT, a éstos se les unieron los secretarios generales de diversas federaciones sindicales mundiales, entre las que figuraron la *Union Network International* y la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas.

En opinión de Juan Somavia, Director General de la OIT, la Declaración sobre las empresas multinacionales sigue siendo tan relevante hoy como lo fue en el decenio de 1970, cuando gobiernos, empresas y dirigentes sindicales debatieron por primera vez su forma. En su discurso de inauguración del foro, el Sr. Somavia señaló que la Declaración refleja el reconocimiento compartido de que las necesidades de las empresas y el bienestar de los trabajadores van de la mano. “La Declaración se adelantó a su tiempo”, aseguró. “Es una parte significativa de la historia de la OIT; ahora hemos de asegurarnos de que forme también parte del futuro.”

Uno de los ponentes en el acto, Peter Brabeck-Letmathe, Primer Ejecutivo y Presidente de Nestlé, se hizo eco de las palabras del Director General. “La Declaración sobre las empresas multinacionales ha sido y será durante muchos años un documento fundamental que subraya un elemento esencial de la actividad empresarial: para obtener éxito a largo plazo, es necesario cuidar a las personas y crear valor para éstas. Es la única razón por la que puede existir una empresa”, declaró ante una audiencia compuesta por altos dirigentes empresariales y sindicales.

La declaración de la OIT sobre las empresas multinacionales: ¿qué dice?

La Declaración comienza estableciendo algunos principios generales, concebidos para promover las buenas prácticas para todos. Se pide a las multinacionales que apoyen el llamamiento de la OIT a favor de la observancia de los principios y los derechos fundamentales en el trabajo, y que trabajen en armonía con los

objetivos y las prioridades de desarrollo de los países en los que actúan.

Sigue un apartado sobre el fomento del empleo, la seguridad en el puesto de trabajo y cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades y de trato. El segundo apartado de la Declaración hace hincapié en la necesidad de promover la formación para la adquisición de cualificaciones: las multinacionales “deberían asegurarse de que se proporciona una formación apropiada a sus trabajadores de todos los niveles en el país de acogida”, con el fin de contribuir a la mejora de las cualificaciones y las oportunidades profesionales de los trabajadores, y de contribuir a la ejecución de las políticas de desarrollo de los países en los que se encuentran.

El tercer apartado, titulado *Condiciones de trabajo y de vida*, aborda las cuestiones de los salarios, las prestaciones y las condiciones de empleo, así como los requisitos relativos a la edad mínima. En otras cláusulas se promueve la adopción de medidas apropiadas para garantizar la existencia de estándares elevados en cuanto a la salud y la seguridad en el trabajo.

Por último, en la Declaración figura un apartado que fomenta las relaciones laborales sólidas. Las multinacionales “deberían aplicar normas laborales que no sean menos favorables que las observadas por empleadores comparables en el país de acogida”, según se establece en el texto. El derecho de los trabajadores a la libertad sindical se describe con detalle, al igual que los derechos de los trabajadores a sindicarse y negociar sus plazos y condiciones mediante la negociación colectiva. Se incluyen cláusulas sobre las consultas, los procedimientos de reclamación y la resolución de conflictos.

Aborda también con detalle el objeto fundamental que subyace a la Declaración. Se trata de “fomentar la contribución positiva que las empresas multinacionales pueden aportar al progreso económico y social y minimizar y resolver las dificultades a que pueden dar lugar las operaciones de estas empresas”.

Desde entonces, se han sumado a la Declaración de la OIT sobre las empresas multinacionales otros instrumentos internacionales, incluidas las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales, y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, adoptado en 1999, además de otras iniciativas de ámbito igualmente internacional. Resulta alentador que, en la actualidad, exista un reconocimiento en el seno de la comunidad empresarial respecto a la importancia de la responsabilidad social corporativa muy superior al que se daba en 1977. En cualquier caso, la Declaración de la OIT sigue siendo única en cuanto a su elaboración mediante el proceso tripartito de diálogo social de la Organización, y constituye un convenio global negociado por representantes de empleadores y de trabajadores, con un mensaje positivo en esencia. Constituye un instrumento de enorme valor en el trayecto mundial hacia la adopción de prácticas laborales socialmente responsables.

Hacer el bien y prosperar

De acuerdo con Juan Somavia, cada vez es mayor la presión que los consumidores ejercen sobre las empresas y optan por comprar a aquellas que aplican buenas prácticas sociales. “Existe una creciente concienciación sobre la necesidad de una globalización justa, dado el amplio reconocimiento de que su evolución actual resulta moralmente inaceptable y políticamente insostenible”, señaló Somavia ante su audiencia en Ginebra. “Para ser sostenibles, las empresas han de ser socialmente competitivas”. “Hacer el bien y prosperar son actuaciones que se refuerzan mutuamente”, afirmó J.-M. Salazar-Xirinachs, Director Ejecutivo del Sector de Empleo de la OIT.

Aunque se trata de un código de práctica voluntario para las empresas, la Declaración tiene un peso superior a las declaraciones de responsabilidad social específicas de cada empresa, como declaración internacional de buenas prácticas elaborada en el marco de las estructuras formales tripartitas de la OIT; en otras palabras, mediante la colaboración de los representantes de los empleadores y de los trabajadores y de los gobiernos. Este aspecto fue señalado por otro ponente en el foro, Ebrahim Patel, miembro ejecutivo del Congreso de Sindicatos Sudafricanos (COSATU). “Obviamente, los códigos elaborados por empresas para guiar su propia conducta, por muy útiles que puedan resultar para una compañía, no pueden constituir una alternativa a los mecanismos desarrollados mediante el consenso”, señaló. “En política, los límites del unilateralismo han quedado claros. Del mismo modo, en las relaciones laborales, el unilateralismo, representado por los regímenes que desarrollan las empresas por su cuenta e imponen como su práctica, no puede sustituir el valor de instrumentos elaborados conjuntamente”.

Además de Nestlé, altos ejecutivos de Panasonic, Manpower y Telefónica señalaron su compromiso con los principios que subyacen a la Declaración. Por ejemplo, la implicación de Panasonic con lo que ha venido a

denominarse en la actualidad responsabilidad social corporativa se remonta a Konosuke Matsushita, fundador de la compañía, según refirió Danny Kalman, Director de RRHH de esta multinacional. Ya en una fecha tan remota como 1929, el Sr. Matsushita hizo un llamamiento a los empresarios para que asumieran responsabilidades respecto al crecimiento y al desarrollo de la sociedad, así como al bienestar de sus miembros, explicó el Sr. Kalman, al aludir a la conocida obra del fundador de Panasonic, titulada *People before Products* (Las personas antes que los productos).

Óscar Maravar Sánchez-Valdepeñas, Director de RR.HH. de Telefónica, relató ante el foro cómo su empresa había pasado de ser una sociedad que actuaba únicamente en España, con 67.000 empleados en 1984, a ocupar una posición actual en la que desarrolla actividades empresariales en 23 países y cuenta con una plantilla de más de 240.000 personas. El Sr. Maravar dijo que como parte de este proceso de cambio radical, el modelo de relaciones laborales y de negociación colectiva de Telefónica también se había transformado. Describió cómo, en la década de 1980, Telefónica adoptó la decisión estratégica de apartarse del viejo modelo de relaciones laborales basado en el conflicto, que se consolidó cuando la empresa era el monopolio proveedor de servicios de telefonía en España, y de adoptar otro fundamentado en las alianzas y en el diálogo con los sindicatos. “El nuevo modelo requería una plena confianza mutua por ambas partes. Ha sido muy complicado, pero lo hemos logrado. El modelo se basa en cuatro objetivos: diálogo social, transparencia total en materia de información, equilibrio entre las partes, y búsqueda para encontrar soluciones en las que todos salgan ganando”, señaló.

Añadió que, en países en los que los conflictos laborales habían resultado endémicos en etapas anteriores, tales disputas se han evitado en los últimos años. “Hemos aprendido a dialogar. Los sindicatos han desempeñado un papel estratégico”, afirmó.

En el foro se sentó junto a él Philip Jennings, secretario general de la *Union Network International* (UNI), sindicato mundial del sector de los servicios con el que Telefónica suscribió un convenio marco mundial en 2001. El Sr. Jennings transmitió un mensaje igualmente optimista acerca de las ventajas del diálogo social a escala mundial entre multinacionales y sindicatos, destacando el beneficio de disponer de un mecanismo de alto nivel para ordenar cuestiones y problemas a medida que se van planteando. Defendió firmemente los convenios marco mundiales, argumentando lo siguiente: “le digo a todas las empresas presentes en la sala, y a los cientos de miles ausentes, que si les preocupa su marca y su reputación, y la percepción pública de su compañía, ha de ser primordial un convenio marco mundial basado en la Declaración y los convenios de la OIT.”

No obstante, Philip Jennings mostró su inquietud respecto a las dificultades que la subcontratación empleada por las empresas de ámbito mundial podría plantear en relación con el funcionamiento de la Declaración de la OIT. Este aspecto fue igualmente destacado por Ebrahim Patel, de COSATU, aludiendo en particular a las condiciones en los países en desarrollo. “Desde 1977, el cambio ha sido el crecimiento de la subcontratación por parte de las EMN”, señaló. “Las empresas multinacionales han creado a menudo complejas cadenas mundiales de suministro que engloban a millones de contratistas y proveedores. En algunos sectores fundamentales, las relaciones entre las empresas se basan en las transacciones, y no en la jerarquía. Esta circunstancia ha transformado la relación de empleo, dado que las EMN declaran ahora que no son responsables de los trabajadores situados al final de la cadena de suministro.” Es necesario, planteó, garantizar que la Declaración de la OIT siga siendo pertinente en circunstancias empresariales como las presentes.

Un segundo ponente de Sudáfrica, con un bagaje más empresarial que sindical, aludió a otro aspecto diferente. Bobby Godsell, hasta su reciente jubilación, Primer Ejecutivo de AngloGold Ashanti y, antes de desempeñar tal puesto, director de la *Anglo American Corporation*, se centró en el papel que han de desempeñar las multinacionales en los países “anfitriones” en los que actúan. Estas empresas, señaló, “no deben actuar tras las puertas cerradas de reuniones privadas con presidentes y ministros, sino más bien en las cámaras abiertas de las instituciones dedicadas al diálogo social.

“El sentido común nos dice que la democracia plena, unos sindicatos verdaderamente independientes y una igualdad de género y raza total no existen en los 181 países de todo el mundo. La conclusión que extraigo de esto es que, con frecuencia, las empresas de ámbito mundial que deseen adecuarse a los valores de la Declaración sobre EMN tendrán que hacer algo más que limitarse a cumplir la legislación de sus países de origen”, añadió.

Poner en práctica los principios

“Muchas empresas multinacionales llevan a la práctica los principios de la Declaración sobre EMN”, señala J.-M. Salazar-Xirinachs, Director Ejecutivo del Sector de Empleo de la OIT. “Realizan medidas interesantes

e importantes para promover el empleo y el desarrollo de destrezas, proteger los derechos de los trabajadores, y fomentar unas buenas relaciones laborales”:

- AngloGold desempeñó un papel de liderazgo en Sudáfrica, al cuestionar el rechazo de los derechos sindicales plenos de los mineros negros durante el apartheid;
- Nestlé trabaja para facilitar la labor de los agricultores locales mediante la transferencia de tecnología, la concesión de microcréditos y el apoyo al desarrollo de infraestructuras;
- Panasonic ha facilitado el diálogo transfronterizo entre los representantes de la dirección y de los trabajadores, incluida la celebración de un Congreso Europeo de la empresa;
- Manpower forma parte de una alianza con la Administración, los sindicatos, diversas ONGs y organismos internacionales para combatir las peores formas de explotación;
- Telefónica ha utilizado eficazmente su convenio marco mundial con la UNI para establecer relaciones de confianza y transformar las relaciones laborales en países donde el diálogo social no se ha desarrollado plenamente.

La naturaleza cambiante del mundo del trabajo

El mundo del trabajo ha cambiado en muchos sentidos desde 1977, y una de estas transformaciones atañe al crecimiento de nuevos modelos de empleo basados en las colocaciones temporales, el trabajo a través de agencias, la externalización transfronteriza y la flexibilidad.

Para algunos, podría parecer que los regímenes flexibles dan lugar a una mayor vulnerabilidad en el trabajo. David Arkless, Primer Vicepresidente de Manpower Inc., argumenta sin embargo que la flexibilidad debe percibirse como un factor positivo. Existe un círculo virtuoso, señaló en el foro de la OIT, en el que la flexibilidad mejora la productividad, lo que redundaría a favor de la competitividad de las empresas, lo que a su vez refuerza las economías nacionales y contribuye a crear un mayor número de puestos de trabajo. En su opinión, su sector ha de desempeñar un “enorme papel” en los próximos años. Manpower coloca ya casi cada año a 4,5 millones de personas en puestos de trabajo con contratos permanentes y temporales, señaló Arkless, lo que convierte a esta empresa en el mayor empleador al margen del sector público.

Arkless se mostró convencido de que el trabajo flexible no debe significar un menoscabo de las condiciones de empleo para los trabajadores. “Nuestra voluntad de alianza con todos ustedes para mejorar los estándares de trabajo es firme”, declaró ante el foro de la OIT. Más adelante, reconoció el papel de los sindicatos, junto con las ONGs, en dicha alianza: “creo que ustedes han de desempeñar un papel amplio y cada vez más relevante. Juntos podemos lograr resultados”, dijo.

Destacó que, a menudo, las empresas multinacionales disponen de acceso a lugares de trabajo de los que se excluye actualmente a los sindicatos, y abogó por que las corporaciones de ámbito mundial utilicen su influencia y su poder de forma positiva en tales situaciones, con el fin de promover la Declaración de la OIT, así como sus Convenios y Recomendaciones. Describió además sus esfuerzos por incorporar a diversas empresas globales en la lucha contra el tráfico de seres humanos, una campaña en la que ha participado de manera especialmente activa a través del movimiento *End Human Trafficking Now!* (¡Detengamos ya el tráfico de seres humanos!).

Manpower colabora estrechamente con el sindicato de ámbito mundial del sector servicios *Union Network International*, y Alke Boessiger, de la UNI, acogió favorablemente esta alianza. “Queremos colaborar con Manpower, Adecco y Randstad, que se han comprometido a tratar al personal de un modo digno”, señaló, destacando que redundaría en interés de todos garantizar que el sector del trabajo temporal desarrolle una actividad “limpia”, en la que todos los agentes actúen con arreglo a las normas establecidas. Sin embargo, manifestó su preocupación respecto al hecho de que el Convenio núm. 181 de la OIT, sobre las agencias de empleo privadas, sólo ha recibido la ratificación de veinte países en los diez años transcurridos desde su adopción en 1997.

En otras palabras, después de treinta años, sería un error dormirse en los laureles. Marcello Malentacchi, secretario general de la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas, aludió a la Declaración de la OIT como “una buena iniciativa”, pero señaló que carece de los mecanismos de ejecución y supervisión necesarios para garantizar su cumplimiento. Philip Jennings transmitió un mensaje similar, argumentando que la Declaración, por sí sola, no es necesariamente adecuada como vía para la consecución de mejoras. “Me gustaría encontrar una manera en que la OIT cobre mayor relevancia”, señaló. Añadió que era necesario incorporar al debate a la creciente e importante comunidad de inversores en empresas privadas que no cotizan en bolsa.

David Arkless compartió esta inquietud, y realizó un llamamiento a favor de que la OIT disponga de procedimientos mucho más sólidos para garantizar la ejecución tanto de sus Convenios, como de la Declaración sobre las EMN. “Carece de sentido elaborar una Declaración si no se vela realmente por su cumplimiento”, afirmó. En concreto, en alusión a la Declaración sobre las EMN, señaló que se trata de un “marco fantástico”, pero señaló que ha de demostrar que puede resultar efectivo en la práctica. Finalizó su aportación al foro con un emocionante llamamiento a la acción: “Utilicemos el aniversario de la Declaración sobre las empresas multinacionales para potenciar nuestras actividades”, propuso. “Juntos, podemos.”

La OIT en apoyo de las prácticas laborales socialmente responsables en las multinacionales: aspectos destacables

Desde 2004, **Volkswagen**, en colaboración con la OIT y GTZ (Corporación Alemana para la Cooperación Técnica), ha venido desarrollando un proyecto de Pacto Mundial y de Salud y Seguridad (*Global Compact and Safety and Health*) encaminado a mejorar las condiciones de trabajo en su cadena de suministro. La OIT gestiona el proyecto. Mediante su alianza con los proveedores de Volkswagen, la Compañía ha reforzado la inspección de trabajo, con el fin de garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes. El proyecto extiende su actuación a las pequeñas y medianas empresas, ayudando a éstas a aumentar su productividad mediante la mejora de la salud en el lugar de trabajo en los países en los que opera: Brasil, México y Sudáfrica. “En sólo cinco días habíamos aplicado ya muchas de las recomendaciones sin que ello supusiera grandes costes”, señaló un Director Gerente sudafricano.

Magyar Telekom, la mayor empresa de telecomunicaciones de Hungría, con operaciones en Bulgaria, Macedonia, Montenegro y Rumanía, es una filial plenamente consolidada de Deutsche Telekom. Aunque la cultura corporativa de Magyar Telekom comprende ya actividades relacionadas con la RSC, participó en una actividad de formación de la OIT en 2006 sobre políticas de igualdad de oportunidades y de diversidad, con el fin de “obtener ayuda en la reconsideración de las diversas iniciativas y programas emprendidos en la empresa de una manera más sistemática”. En 2007, Magyar Telekom obtuvo el Premio a la Diversidad entre las empresas miembro del Grupo Deutsche Telekom.

En 2007, también en Hungría, OIT-STEP presentó una convocatoria de propuestas dirigida a las empresas con el fin de poner en común **buenas prácticas sobre la gestión de la igualdad de oportunidades y la diversidad** en el lugar de trabajo. Respondieron nueve compañías, incluidas unas filiales de multinacionales extranjeras, así como sociedades de titularidad estatal y una pequeña empresa. Estas entidades describieron 32 iniciativas, publicadas ya por la Oficina de la OIT en Budapest.

La OIT ha llevado a cabo recientemente **investigaciones sobre las cadenas de valor** en dos sectores: la industria agrícola y la electrónica. El estudio sobre la industria de la electrónica se presentó con ocasión de la Reunión tripartita sobre la producción de componentes electrónicos para el sector de las TI en mayo de 2007.

En 2008 se pondrá en funcionamiento un nuevo **servicio de asistencia de la OIT** con el fin de prestar asesoramiento experto sobre el modo en que las empresas pueden llevar a la práctica las normas internacionales del trabajo y los principios recogidos en la Declaración tripartita de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social. Esta iniciativa responde al interés siempre creciente de las empresas en la consulta de las normas internacionales del trabajo y en la integración de éstas a sus operaciones, incluidas las cadenas de valor a escala global (*global value chains*).

El Sr. Salazar-Xirinachs señaló para resumir que “de todo esto se deduce claramente que la OIT tiene aún por delante una importante labor”. Identificó en particular cuatro elementos:

- asistir a las multinacionales y a otras empresas para que comprendan mejor la manera en que la Declaración sobre las EMN puede ayudarles a contribuir más eficazmente al desarrollo económico y social;
- asistir a los gobiernos para que comprendan mejor y apliquen las recomendaciones de la Declaración sobre las EMN encaminadas a ayudarles a atraer inversiones que contribuyan al trabajo decente en sus países;
- asistir a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para que colaboren con mayor intensidad y eficacia con las empresas multinacionales, con el fin de lograr la productividad y el crecimiento mediante unas relaciones laborales socialmente responsables;
- extender su actuación a grupos con los que la OIT no ha colaborado en el pasado. Por ejemplo, la OIT podría desempeñar un papel en la ayuda a los mercados financieros para que comprendan los

objetivos de la Declaración sobre las EMN. “Aunque es posible que no podamos persuadir a los mercados financieros para que admitan plazos de 250 años en las inversiones, siguiendo los principios fundacionales de Panasonic, podríamos lograr al menos que algunos de ellos dejen de centrarse únicamente en el próximo trimestre”, señaló.

Para Juan Somavia, Director General de la OIT, un reto de cara al futuro consiste en el modo de promover la importancia del diálogo social como piedra angular de la responsabilidad social en el ámbito de la actividad empresarial. “Ser socialmente responsable no significa ‘hacer cosas’ para los trabajadores. Consiste en sentarse y hablar de diversas cuestiones con los sindicatos y los representantes de los trabajadores. Exige diálogo”, afirmó. Admitió que el diálogo puede resultar difícil y complicado, pero argumentó que los resultados derivados del proceso son más duraderos. En opinión de Somavia, la tarea consiste en trabajar a favor de una globalización justa en la que la actividad empresarial sea rentable y sostenible, y en la que también se promueva la equidad social y se conserven los recursos naturales.

Para más información, sírvase consultar www.ilo.org/multi ponerse en contacto con multi@ilo.org.