

RSE Y TRABAJO DECENTE EN LA ARGENTINA

CONTEXTO, DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES



Ministerio de
Trabajo, Empleo
y Seguridad Social
Presidencia de la Nación



NACIONES UNIDAS

CEPAL



Oficina
Internacional
del Trabajo



RSE y Trabajo Decente en la Argentina

Contexto, desafíos y oportunidades

RSE y Trabajo Decente en la Argentina.

Contexto, desafíos y oportunidades



Ministerio de
Trabajo, Empleo
y Seguridad Social
Presidencia de la Nación



Argentina



NACIONES UNIDAS



Oficina
Internacional
del Trabajo

Argentina. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
RSE y Trabajo Decente en la Argentina - 1a ed. - Buenos Aires : Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social, 2009.
192 p. ; 15,5 x 22,5 cm.

ISBN 978-987-25026-0-7

1. Responsabilidad Social Empresaria. 2. Trabajo. I. Título
CDD 650

Ilustración de Tapa: Dolores Furtado

(c) Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
Abril de 2009

Impreso en la Argentina
Hecho el depósito que marca la Ley 11.723

Esta publicación es parte de las actividades realizadas en el marco del programa conjunto PNUD/CEPAL/OIT JP/ARG/08/002 "Apoyo al Programa de RSE y Trabajo Decente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social".

Los artículos aquí presentados son responsabilidad exclusiva de cada autor y sus opiniones no representan necesariamente el punto de vista del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Prólogo	pág. 7
<i>por Carlos A. Tomada</i>	
Introducción	pág. 17
<i>por Nidya C. Neer</i>	
1. Una agenda renovada de responsabilidad empresarial	pág. 23
para América latina en la era de la crisis	
<i>Bernardo Kliksberg</i>	
2. La declaración de la OIT sobre Empresas Multinacionales y la Política Social: Caminos de trabajo decente para una globalización más justa	pág. 43
<i>José Manuel Salazar-Xirinachs</i>	
3. Especialización productiva, transnacionales y desarrollo	pág. 65
económico en la Argentina	
<i>Bernardo Kosacoff</i>	
4. La iniciativa de RSE y Trabajo Decente del MTEySS	pág. 99
Tres años de gestión	
<i>Nidya C. Neer</i>	
5. La responsabilidad social en la visión de la empresa actual	pág. 133
<i>Pablo Montivero Araya</i>	
Anexo I.	pág. 145
Compromisos sobre la RSE para la promoción del Trabajo Decente	
Anexo II.	pág. 155
Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social	
Anexo III.	pág. 185
Memoria de actividades de la Red de RSE y Trabajo Decente	
Anexo IV.	pág. 189
La Red de RSE y Trabajo Decente	

Prólogo

Robert Castel¹, en su libro "La Inseguridad Social", explica que *"la propensión a estar protegido expresa una necesidad inscrita en el centro de la condición del hombre moderno"* y agrega, más adelante: *"la búsqueda de seguridad expresa una exigencia que no es solamente asunto de la policía, los jueces y del Ministerio del Interior. La seguridad debería formar parte de los derechos sociales en la medida en que la inseguridad constituye una falta grave al pacto social"*.

Con esto, Castel nos avisa sobre un estado de inseguridad inmanente que se inscribe en el centro de la vida misma del Hombre. Inseguridad afectiva, inseguridad familiar, inseguridad física e, incluso, inseguridad laboral.

El paradigma [trabajo + ahorro + amor = felicidad] que imperó durante siglos ha mudado bruscamente; el nuevo [empleo + consumo + placer = satisfacción] apenas si propone una salida momentánea, puntual, peligrosamente fugaz. Pero: ¿cuánto tiempo más podrá la Humanidad sostener este modelo? ¿Cuánto más habrá de correr el ser humano tras la quimera de la satisfacción instantánea sin sentirse desprotegido, ajeno y, finalmente, solo?

Sabemos que se trata de algo más que el empleo. Incluso, diría yo que hasta más que un buen empleo. Se trata de la no explotación. De un mundo de iguales. De la oportunidad que todos nos merecemos.

Por eso es una RES-PON-SA-BI-LI-DAD. Una responsabilidad empresaria y también una responsabilidad del Estado. Es decir, una responsabilidad compartida por los que más tienen, a favor de los que tienen poco y nada: el fruto de su esfuerzo cotidiano muchas veces mal pago y peor reconocido.

Este, como bien dice la OIT, es un tema que recorre el mundo: la necesidad de que el Trabajo Decente se vuelva una realidad concreta para cada hombre y cada mujer de este planeta.

1. Robert Castel es Doctor en Letras y Ciencias Humanas y se desempeña como director de estudios de la Escuela de Altos Estudios en Ciencias Sociales de París.

La tarea requiere de algo más que alguna que otra voluntad dispersa y ciclométrica. Demanda una verdadera sinergia; casi diría de la simbiosis del poder político y el poder económico en pos de este objetivo.

Porque la creación de nuevos y mejores empleos, la reducción de la informalidad; el combate del trabajo infantil; la promoción del empleo juvenil y para la mujer; la extensión y mejora de la cobertura social; el impulso a la educación y capacitación laboral; el refuerzo de la competitividad y productividad y, el crecimiento personal y profesional de los trabajadores es un asunto que requiere, como mínimo, de la articulación de lo público con lo privado.

En nuestra región se están fortaleciendo las economías bajo nuevos patrones de crecimiento, que provocan una pregunta clave: ¿es posible pensar un modelo de desarrollo económico que descansa en el trabajo como fuente de progreso e integración social? Con matices, la mayor parte de nuestros interlocutores europeos o estadounidenses contestarán a esta pregunta más bien negativamente.

Sin embargo en Argentina, y me arriesgo a decir en América Latina, el desarrollo y la modernidad civilizada no vendrán por las vías del "fin del trabajo" sino de su promoción. Recordamos al decir esto que un pensador contemporáneo Ralph Dahrendorf, considera impensable la gobernabilidad y el orden social sin oferta de trabajo, económicamente útil para todos.

Sin lugar a dudas, ese es un desafío para los gobiernos de todas las latitudes que entienden que la promoción del trabajo decente es una herramienta fundamental, no sólo para la constitución de sociedades cohesionadas, sino también para la consolidación de la gobernabilidad democrática.

El Gobierno Argentino ha introducido esta preocupación en el marco de los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas. Estamos convencidos que el trabajo es el eje articulador de un programa de crecimiento económico con desarrollo humano y social.

Ese es también un enorme desafío para el sector privado, así como una oportunidad para la constitución de un patrón de desarrollo económico en un con-

texto global. Un desafío, vale aclarar, que le compete en especial a la gestión humana de una empresa sostenible.

Sin embargo, la creciente globalización económica ha traído aparejada consecuencias negativas para los trabajadores de la mayor parte de los países del mundo, especialmente de los menos desarrollados, entre los cuales se incluyen los latinoamericanos. La disminución de los estándares laborales, la inestabilidad ocupacional, los bajos salarios, la desprotección social, las largas jornadas de trabajo y la explotación del trabajo infantil y adolescente son algunos de los efectos más preocupantes a los que ha dado lugar la aplicación de políticas neoliberales en esta región.

La inequidad no es solo una cuestión ética, es también una de las mayores barreras al desarrollo económico y social.

Las instituciones del mercado han mostrado a lo largo de las últimas décadas serias dificultades para corregir tales desequilibrios sociales. Ya en el año 1944, la Declaración de Filadelfia afirmó que el trabajo no puede ser concebido como una mera mercancía. Hoy asistimos a un renovado consenso mundial en torno a la idea de que no puede haber globalización justa sin trabajo decente.

Las políticas de responsabilidad social empresaria constituyen una interesante respuesta estratégica del sector privado mundial a los desafíos planteados por la globalización. La creciente interdependencia de mercados, comunidades y personas vuelve demasiado estrecha una visión del desarrollo empresarial ceñida únicamente a los objetivos de rentabilidad comercial.

Ya no puede pensarse que la creación de valor a largo plazo se pueda realizar sin considerar la gestión de los impactos sociales, económicos y ambientales causados por la operación de las empresas, ya que es la gestión de estos impactos la que permite reducir costos y manejar riesgos.

El cambio en la concepción del rol de la empresa que la RSE supone, se funda en el mensaje central del desarrollo sostenible, cuya tesis principal sostiene que los objetivos del crecimiento económico, la cohesión social y la protección

del medio ambiente se hallan intrínsecamente relacionados.

La comunidad internacional cuenta con valiosos instrumentos que permiten reorientar las acciones empresarias y que hoy estamos colocando en el centro de nuestra reflexión.

Tenemos ante nosotros la oportunidad de comparar, debatir, analizar y desarrollar los contenidos de dos importantes instrumentos: las directrices de la OCDE para las empresas multinacionales, a las que Argentina adhirió, y la "Declaración Tripartita de Principios sobre las empresas multinacionales y la política social", adoptada por el Consejo de Administración de la OIT en su 204° Reunión de noviembre de 1977. Ambas revisadas en el año 2000.

En la comparación entre las Directrices y la Declaración adoptada por la OIT, lo que importan son las coincidencias.

La OCDE rescata los valores de la libertad sindical, de la negociación colectiva y su presupuesto indispensable, el derecho a la información. Así como el compromiso que toda Empresa Multinacional debe asumir con su entorno económico, social, laboral, ambiental, por el alto impacto que su presencia tiene en los países en donde se las recibe.

Una de las notas comunes que aparece tanto en las directrices de la OCDE como en la Declaración de la OIT responde al carácter voluntario de la Responsabilidad Social Empresaria y al carácter voluntario de la aplicación de estas orientaciones.

Esto me trae necesariamente al valor del consenso, al valor de la metodología de la OIT para asegurar el cumplimiento de sus normas y decisiones.

Al consenso hay que agregarle voluntad política y a la voluntad, objetivos claros respecto de lo que se quiere y de lo que se debe lograr para que este sea un mundo más justo para todos y todas.

Es necesario destacar que pese a que los principios generales de la RSE se hallan definidos en este conjunto acotado de iniciativas internacionales, sus contenidos no pueden ser idénticos en todos los países del mundo. Esta adap-

tación de la RSE a las condiciones en las que se desenvuelven las naciones explica el hecho de por qué en la Argentina los contenidos ligados a la dimensión laboral han ido ocupando un lugar cada vez más destacado en la agenda de discusión pública, en sintonía con la centralidad otorgada al trabajo en la definición de las políticas nacionales de desarrollo económico y social.

En el ámbito laboral se trasluce la constatación de que, por la convergencia de la globalización y la reestructuración de las redes de producción y distribución, la liberalización indiscriminada del comercio a nivel regional y global, las políticas de flexibilización instrumentadas en la década pasada, y la ausencia del Estado para cumplir cabalmente con su rol fiscalizador, se ha producido un deterioro de los estándares laborales y las condiciones de trabajo.

Por ello, desde mayo 2003, se hizo necesario sensibilizar y promover con firmeza el respeto a los principios del trabajo decente en todos los niveles de las empresas, cualquiera sea su tamaño y sector de la actividad.

Aún en su relatividad o incipiente desarrollo, la noción de RSE es útil para avanzar con equidad. Es un concepto universal que la empresa socialmente responsable no utiliza los despidos como primer recurso para la reducción de costos. Tampoco se limita a cumplir con los derechos laborales internacionales integrados en las normativas nacionales, sino que invierte en capacitación de sus trabajadores y en condiciones de trabajo. Permite la organización de sus trabajadores, no ejerce ningún tipo de discriminación y su política de remuneraciones, beneficios y carrera apunta a valorizar las competencias y potencialidades de sus trabajadores para un mayor desarrollo profesional. Asimismo, tiene una alta conciencia del cuidado de la salud y la seguridad en el puesto de trabajo.

En la Argentina, la Red de Responsabilidad Social Empresaria y Trabajo Decente es una iniciativa liderada por el Ministerio de Trabajo con la finalidad de promover la cultura del trabajo de calidad y el diálogo social como condición para el desarrollo de una economía inclusiva, sustentable y competitiva. Cuenta con la participación de más de 100 entidades empresariales líderes, cámaras y empresas de primera línea, el apoyo de Universidades públicas y privadas e instituciones académicas, organizaciones de la sociedad civil y el patrocinio de la CEPAL, PNUD y OIT.

Busca aumentar el grado de concientización de los actores sociales propiciando un concepto de empresa sostenible preocupada por incorporar a su normativa interna, políticas de promoción del trabajo decente mediante la articulación de las políticas estatales y las de responsabilidad social a través de innovadores programas diseñados y puestos en práctica conjuntamente. Es una novedosa forma de gestionar políticas a través del estímulo de una sinergia privado-pública que supera antiguas confrontaciones entre Estado y mercado.

Resultado de estos casi tres años de trabajo, esta red conformada por los actores sociales ha construido y suscripto en 2007 ante el Presidente de la Nación Argentina un Compromiso de Responsabilidad Social Empresaria y Trabajo Decente, elaborado con la intención de superar el mero cumplimiento de la ley laboral mediante el reconocimiento explícito de la dimensión ética de las relaciones laborales y la promoción de más y mejor trabajo con igualdad de oportunidades.

Después de un intenso trabajo impulsando la responsabilidad social empresaria desde el Ministerio de Trabajo y otras áreas del Gobierno Nacional, se empieza a entender que el desarrollo de estrategias productivas generadoras de empleo de calidad es un motor de desarrollo empresarial y nacional, y que medidas de inclusión de trabajadores marginados por el desempleo y la precarización laboral, es uno de los principales indicadores de esta responsabilidad social.

Hasta ahora la agenda de RSE ha sido forjada por las empresas multinacionales, consumidores, inversores y gobiernos de los países industrializados. Pero según un informe del Banco Mundial, no ha sido incluida en igual medida en los sectores públicos de los países emergentes. Sin embargo, es precisamente allí donde adquiere mayor importancia.

Es razonable que los gobiernos adheridos a la OCDE se comprometan a alentar a sus empresas a observar un conjunto de principios y estándares reconocidos donde sea que ellas operen, pero lo importante para nuestros países emergentes, es la indispensable recomendación que alienten a sus directivos o socios locales en los negocios, incluyendo distribuidores, proveedores y subcontratistas, a aplicar los principios de conducta corporativa responsable.

Hace ya mucho tiempo que los directivos de las compañías líderes advirtieron que mejorar la calidad del producto engendra de manera natural e inevitable la mejora de la productividad.

En el mismo sentido, recientes estudios de la OIT permiten demostrar que la mejora de la calidad de las condiciones de trabajo también pueden tener un efecto muy positivo en la productividad, debido principalmente al aumento de la motivación de los trabajadores, a la disminución del ausentismo y el riesgo de siniestralidad.

Estamos convencidos que la calidad de los puestos de trabajo y entornos laborales saludables y seguros, mejoran la competitividad de las empresas, incluidas las de menor escala.

Como expresara recientemente la máxima ejecutiva de una importante empresa multinacional: "ser una buena compañía significa hoy mucho más que tener una fuerte ejecución financiera, significa valorar a los empleados y hacer contribuciones para mejorar la salud pública y el medioambiente. Combinar lo que es bueno para los negocios con lo que es bueno para el mundo".

Creemos que es posible desarrollar un modelo que contemple el proceso de globalización y las particularidades nacionales. Se trata de incidir para modificar la orientación de esa globalización y para ello hace falta contar con un proyecto de sociedad que de cuenta de las transformaciones de la tercera revolución tecnológica en curso.

Para nosotros, ese proyecto es la conformación de una sociedad del trabajo, esto es una economía de mercado que apuesta a la creación de empresas con responsabilidad social, con eje en el trabajo asalariado, protegido por la legislación y -como dice la presidente de la Nación Cristina Fernández de Kirchner- con alta participación de los actores sociales: empresarios inteligentes y sindicatos fuertes.

Frente a la pérdida de legitimidad política de los modelos del pasado, no podemos permanecer quietos. Hay una sociedad pretendida por nuestros pueblos. Es la sociedad del trabajo con protección social. Tal vez requiera la construcción de un nuevo contrato social, de un entorno político ideológico que vuel-

va a colocar la economía al servicio del hombre y de la voluntad política de aquellos que tenemos responsabilidades frente a los ciudadanos y ciudadanas en pos del objetivo de una mejor redistribución del ingreso.

Por eso el Estado asume su rol de coordinador a la vez de facilitador de las iniciativas, actuando como multiplicador de las potencialidades y efectos de los programas públicos y privados. De los primeros porque los integra a modalidades renovadoras y validadas de intervención que, a posteriori operarán de manera generalizada y, de los segundos, porque seguramente el modelo de reflexión y ejecución estatal operará positivamente en sus prácticas.

Así, los actores aparecen fortalecidos a la hora de difundir y promover sus acciones pues se apoyan en una plataforma de consenso que no sólo le brinda solidez a sus actos sino, y sobre todo, la posibilidad de extender esta articulación a organismos internacionales como la OIT y la OCDE, entre otros.

Y esto es relevante porque en 2008, todos los países mandantes de la OIT, adoptaron la "Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa" en la que se consolida el rol del Trabajo Decente en el contexto mundial. Un contexto que la crisis financiera internacional desatada a fines del año pasado torna muy complejo.

Por eso se vuelve sustantiva la aplicación del Programa de Trabajo Decente cuyos cuatro objetivos inseparables², unidos a la noción de Responsabilidad Empresaria Social, servirán, sin duda alguna, como paliativo a los efectos negativos que esta crisis ejercerá sobre el empleo y, por lo tanto, sobre millones de personas que sentirán, nuevamente, el desamparo y el golpe a la dignidad que provoca el hecho de perder su puesto de trabajo.

Nuestro modelo productivo estaba -y sigue estando- profundamente ligado a la creación de empleos dignos. Creemos firmemente en que el trabajo es el eje articulador de un programa de crecimiento económico con desarrollo humano y social y nos hemos comprometido en el apalancamiento de esta idea.

Probablemente hoy, esta idea hasta no hace mucho descalificada, esté siendo

2. Los objetivos son: 1) Promover el cumplimiento de los principios y los derechos fundamentales en el trabajo; 2) promover el empleo y la creación de empresas; 3) ampliar la protección social y, 4) reforzar el diálogo social. Esto junto con los temas transversales de Género y Desarrollo.

re-evaluada por los gobiernos de las naciones desarrolladas que han empezado a mirar hacia el Estado y hacia la fuerza más importante que tiene cualquier nación del mundo que es la fuerza de sus hombres y sus mujeres.

Como fuere, mi deseo frente a toda la discusión, la polémica, la incertidumbre y hasta la desesperación que produce una crisis de la magnitud de la que estamos atravesando, es que las ideas plasmadas en este libro sirvan para echar luz sobre las cuestiones en debate.

Hay, en estas páginas, aportes diversos, miradas diferentes, pero una absoluta honestidad intelectual. Hay análisis, propuestas, diagnósticos... todo desde la perspectiva de quién entrega su saber no por la vanidad del conocimiento sino por la intuición de que serán necesarios marcos teóricos para aplicar a los modelos de resolución de los desafíos que se nos irán planteando.

Hay un esfuerzo y una expectativa en estas páginas, una esperanza que acompañe con este prólogo, en la confianza de estar realizando un aporte plural pero consistente que ayude a visualizar al Trabajo Decente y la Responsabilidad Social Empresaria como herramientas para lidiar con la crisis pero, sobre todo, para proyectar un futuro mejor en el mundo del trabajo.

El trabajo decente, la responsabilidad social, no son palabras correctas para decir en el momento oportuno. Son valores centrales de una sociedad que quiere volver a sentirse orgullosa de lo que es y a creer en su futuro. No hay mercado, no hay democracia, no hay vocación de justicia social en nuestros países que pueda prescindir de ellos.

Carlos A. Tomada
Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Introducción

A principios de 2006 el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social puso en marcha el Programa de Responsabilidad Social Empresaria con la intención de profundizar en sus mejores prácticas en materia laboral y fomentar el debate sobre los modos de ampliar las contribuciones del sector privado al desarrollo.

Como ejemplo singular de alianza publico-privada hoy forman parte de su Red de RSE y Trabajo Decente cien actores sociales, lo que nos coloca en una situación privilegiada para propiciar el intercambio de experiencias, la transparencia informativa y el diálogo abierto en la materia.

Promovida a partir de nuestra inquietud de una mayor coordinación entre las actuaciones públicas y privadas en favor del desarrollo de los sectores sociales más desfavorecidos, propusimos la incorporación de tres inductores a las estrategias organizacionales que permitieran alinear las empresas a los objetivos de la sustentabilidad:

- La articulación público-privada, que nos permite construir una visión unificada de los actores sociales, incentivando la complementariedad de estrategias e iniciativas para el desarrollo sostenible.
- El estímulo al diálogo social, como comprensivo de las demandas de los diversos públicos, convocando a un proceso de construcción de prácticas de valor compartido e inclusión social.
- El desarrollo de la RSE a lo largo de la cadena de valor, para permitir ampliar la base de empresas inmersas en el nuevo paradigma, haciendo hincapié en las pequeñas y medianas, como generadoras de valor económico, de trabajo y de tejido social.

Resultado de un sistemático y comprometido trabajo en talleres, hemos implementado en estos tres años proyectos de elevada calidad, innovación e impacto social para la promoción del empleo juvenil. Diseñamos el programa

Jóvenes con Futuro de formación y desarrollo de prácticas calificantes en empresas líderes que da una respuesta social articulada a los problemas de inserción laboral estable de los jóvenes de sectores vulnerables, construyendo vinculaciones institucionales con el mercado de trabajo de calidad por medio de la mejora de sus niveles de empleabilidad y de capital social.

Paralelamente, nos encontramos en proceso de formulación de un programa de formación de proveedores que brinde a las líderes un instrumento técnico de gestión responsable en la cadena de valor. Ideado como una herramienta generalista e integral, el programa establecerá procedimientos y criterios de evaluación destinados a la planificación de acciones correctivas o de mejora, y a la aplicación de métricas disparadoras de necesidades de seguimiento y capacitación.

Producto de este ejercicio de diálogo social, nos hemos dado asimismo un acuerdo marco rector: *Los Compromisos sobre la Responsabilidad Social de la Empresa para la promoción del Trabajo Decente*, surgidos de la búsqueda de una mejora sustantiva en los contenidos de la negociación colectiva que contemplen el reconocimiento explícito de la dimensión ética de las relaciones laborales y sus derivaciones de acción. En esa línea hoy estamos trabajando en la incorporación de nuevas problemáticas a la negociación colectiva para estimular, difundir e impulsar medidas de responsabilidad social en el plano de la dimensión interna de la empresa.

Hace ya más de treinta años, Peter Drucker decía que las empresas deberían auditar no solo sus cuentas, sino también su actuación respecto de la misión y los valores corporativos que las guían. Hoy que la crisis internacional hace que se pierdan miles de puestos de trabajo en el mundo, pareciera que estamos transitando en ese sentido.

Es poco probable que el cambio venga de la mano de nuevas regulaciones. Más bien, parece que la transformación estará marcada por el éxito de algunas empresas líderes en RSE que también están demostrando excelentes resultados económicos, incluso en tiempos de incertidumbre. Ellas están basando sus logros en el factor de la innovación aplicada al mercado y en el franco y abierto diálogo con las partes interesadas, tanto hacia adentro como hacia fuera de la empresa.

Se ha avanzado mucho en materia de certificaciones. Quienes inicien el proceso de incorporación de buenas prácticas laborales y ambientales en sus sistemas de gestión estarán mejor posicionados para el ingreso a los mercados internacionales. Todo parece indicar que el ignorar o vulnerar estos principios y derechos fundamentales, se convertirá en el futuro cercano en una verdadera barrera de ingreso.

Para profundizar en este proceso de cambio, reunimos un conjunto de aportes conceptuales y reflexivos que entendemos centrales al contexto presente.

La crisis internacional no sólo obliga a considerar las estrategias de desarrollo nacional, sino también la contribución del sector empresarial al mismo. El primer artículo, escrito por Bernardo Kliksberg, nos aporta una exploración sobre el rol de la RSE en la crisis y sus posibles derivaciones. Afirma que la crisis consolida la dirección hacia un nuevo paradigma de la responsabilidad social caracterizado por el desarrollo de políticas de personal respetuosas de los derechos de los integrantes de la empresa, de transparencia y buen gobierno corporativo, de juego limpio con el consumidor, de protección del medio ambiente, de integración a los grandes temas del bienestar común, y, finalmente, del compromiso de no practicar un doble código de ética en sus operaciones.

El autor sostiene que la empresa privada deberá convertirse en un aliado estratégico de los gobiernos en la tarea de afrontar los desafíos de la crisis mundial y de la manifestación de sus repercusiones en el escenario local. Se requerirá para ello de una nueva agenda de la RSE y de una aceleración del proceso de desarrollo empresarial hacia una etapa de cabal asunción de la misma. Concluye que la primera obligación de la empresa privada en el escenario emergente es colaborar activamente con la política pública en la creación y protección del empleo decente.

La consolidación de las políticas de RSE en este nuevo contexto requerirá de mayores referencias a los marcos ordenadores de la acción social empresarial. La Declaración Tripartita sobre Empresas Multinacionales y la Política Social de la Organización Internacional del Trabajo nos proporciona importantes orientaciones para la planificación de las acciones a ser encaradas. El segun-

do artículo, escrito por José Manuel Salazar, nos provee un marco comprensivo de este valioso instrumento de civismo empresarial, iluminando aspectos no bien conocidos, y destacando su utilidad en el contexto de los actuales desafíos de las empresas multinacionales en relación a la promoción del trabajo decente.

La economía argentina enfrenta nuevos dilemas en la tarea de sostener un sendero de desarrollo sostenido con creación de empleo de calidad. Por ello el tercer artículo de esta publicación, escrito por Bernardo Kosacoff, nos presenta los rasgos de un posible camino de especialización productiva en el marco de una estrategia de desarrollo económico orientada a la generación de ventajas competitivas.

Kosacoff destaca como elementos claves de esa estrategia la inversión en los recursos humanos a través de la educación y el entrenamiento de la mano de obra, así como la introducción de cambios en la organización de la producción y en la calidad de las instituciones facilitados por políticas públicas catalizadoras. Señala la creciente relevancia que adquieren en el desarrollo de ventajas competitivas dinámicas las redes de conocimiento y las tramas productivas sólidas. Queda planteado así el desafío de la mejora sistémica de los elementos cualitativos de la competitividad.

En el cuarto artículo compartimos el relato de lo hasta aquí actuado, dejando plena constancia de los importantes avances logrados durante los primeros años de gestión y de los desafíos pendientes.

Finalmente, Pablo Montivero Araya nos devuelve, en nombre de la dirigencia empresarial que nos acompaña, la visión de la alta dirección argentina sobre la innovadora experiencia de asociación público-privada que estamos transitando con su decidido compromiso. Ofrece una definición amplia de la responsabilidad social, en la cual el estado es concebido como el principal órgano articulador entre empresas y organizaciones de la sociedad civil y expone su visión a largo plazo respecto de las experiencias de asociación que han sabido superar antiguas desconfianzas.

La RSE sólo sobrevivirá a los vaivenes de los volubles mercados, la fluctuación

de las utilidades, las crisis financieras y los caprichos de liderazgo si esta totalmente arraigada en la cultura corporativa, la estrategia y los sistemas de gobernanza. Ello, en el convencimiento de que no habrá desarrollo de la empresa sin un paralelo desarrollo de su entorno y que la profundización de ese camino será un factor de ventaja competitiva para las que así lo entiendan. Junto a ellas estaremos desde el estado para apoyar este proceso y generar espacios de trabajo asociado.

Nidya C. Neer

Asesora del Ministro

Una agenda renovada de responsabilidad empresarial para América latina en la era de la crisis

Bernardo Kliksberg*

Estalló en Estados Unidos, la "ira de los ciudadanos", como se la ha llamado. El detonante fue el caso de AIG. La mayor aseguradora del país al borde de la quiebra recibió en etapas sucesivas, una cifra record de 180.000 millones de dólares del Estado americano para salvarla. El Estado tiene el 80% del control de sus acciones. Se descubrió que en marzo de 2009 estaba pagando 168 millones de dólares en bonos justamente a los ejecutivos de la división que había causado los problemas inventando operaciones de altísimo riesgo financiero, que habían tenido alta incidencia en los problemas de la empresa, y causado daños enormes al conjunto de la economía.

Como se señaló en el New York Times (20/3/09) "era un insulto a las reglas básicas del juego limpio". La sociedad estaba consciente de que el monto en juego era muy pequeño respecto a temas mayores como los criterios muy discutibles con que se habían utilizado gran parte de los 180.000 millones de dólares financiados en definitiva por los contribuyentes, pero se centró en los bonos porque infringían todas las reglas de juego. De acuerdo a una encuesta hecha por Gallup (Blow, 21 de marzo de 2009), el 59% de los americanos estaban furiosos por la cuestión de los bonos y otro 26% estaban molestos. Nada menos que el 76% decía que el gobierno tenía que bloquear o recuperar el dinero de los mismos.

El caso terminó de instalar en el centro de la agenda pública el gran tema de la responsabilidad social empresarial (RSE) y la crisis. ¿Qué papel jugó la RSE en la crisis? ¿Qué debían pedir los ciudadanos a las empresas en materia de RSE? ¿Cómo avanzarla? El tema no es sólo americano, forma parte de los intensos debates sobre nuevas políticas regulatorias que se están desarrollan-

* El autor es Profesor Honorario de la Universidad de Buenos Aires, Asesor Principal de la Dirección del PNUD para América Latina y el Caribe, y Director del Fondo España-PNUD "Hacia un desarrollo integrado e inclusivo en América Latina".

do en las principales economías europeas, asiáticas, y emergentes.

El presente trabajo procura explorar algunos de estos interrogantes y extraer conclusiones para la reflexión y la acción en América latina. En primer término indaga sobre las causas de la crisis y el papel desempeñado en ella por algunos operadores económicos. A continuación muestra que la crisis ha encontrado a la idea de RSE en pleno proceso de cambio paradigmático. En tercer lugar sugiere algunas líneas de trabajo en RSE hacia el futuro. Finalmente examina los impactos de la crisis en América latina y el rol que debería jugar la RSE.

1. Causas éticas de la crisis

Los indicadores no dejan lugar a dudas. Han quedado atrás los discursos racionalizadores que planteaban que se estaba ante una etapa más del ciclo económico, o un fenómeno similar a la crisis del sudeste asiático, o la de México de inicios de los 80'.

Las cifras son las peores desde la finalización de la segunda guerra mundial. El Banco Mundial, y el FMI están revisando sus evaluaciones hacia la baja. Se estima que en 2009 el producto bruto mundial se contraerá entre 0,5 y un 1,5%. En Estados Unidos caería 2,6%, en la zona del euro 3,2%, en Japón 5,8%. El crecimiento de China caería de un 11% anual, a un 6%. Es la mayor crisis de los últimos 80 años.

La economía americana destruyó en enero y febrero de 2009, diariamente 23.000 puestos de trabajo. Perdió 2.000.000 de empleos en 2008, y en los dos primeros meses de 2009, otros 1.200.000. La tasa de desocupación se disparó al 8,1%. La tasa de desocupación inglesa era a fin de enero de 2009, del 6,5%, la mayor desde 1997. En Francia se preveía una caída del producto bruto en 2009, de 1,5%, y la pérdida de 300.000 empleos. La producción industrial fue en enero 2009, un 14% menor a un año antes. En Alemania, las exportaciones cayeron en un 20% en enero 2009, respecto a un año atrás.

En España la desocupación llegaba a final de 2008 a 13,8%. En Irlanda el desempleo sería a fin de 2009 del 14% (4,3% en 2006).

¿Cómo se desplomó la economía americana, la mayor del mundo, arrastrando en su caída a las principales economías mundiales? Las burbujas de los subprimes, y de los derivados, y otros productos financieros sin bases reales desempeñaron un papel crítico en la crisis. Se ha estimado que el volumen de la industria de derivados tóxicos es por lo menos cinco veces mayor al de las hipotecas tóxicas.

¿Cómo pudieron desarrollarse durante años estas burbujas que pusieron en riesgo los ahorros de la gran mayoría de los americanos y de las bolsas mundiales? ¿Qué factores las posibilitaron y propiciaron?

Hubo varios déficits éticos de gran envergadura que incidieron en la situación. Una economía de mercado sin valores éticos puede ser portadora de altísimos riesgos, como visionariamente lo había percibido Adam Smith cuando en sus textos fundantes (*The Theory of Moral Sentiments*, 1759) enfatizaba la imprescindibilidad de que el mercado estuviera basado en valores éticos como "prudencia, humanidad, justicia, generosidad, y espíritu público".

1.1 Primera falla ética: el Estado abandonó su misión de proteger el interés colectivo en campos estratégicos

La política pública en Estados Unidos, en la presidencia anterior, desreguló activamente el mercado parafinanciero y debilitó severamente las instituciones regulatorias existentes. En nombre del "fundamentalismo de mercado" como lo llamó el Presidente de Francia, Sarkozy, se dejó a la "autorregulación" de los actores económicos un mercado tan delicado y clave como el parafinanciero. Uno de los orientadores de esas políticas, Alan Greenspan (*The Week*, 2008) declaró al ser interpelado en el Congreso americano sobre los desastrosos resultados producidos al desregular "estoy en estado de estupor. Creímos que las instituciones financieras se auto regularían para proteger sus intereses, y los de los accionistas, y no lo hicieron... todo el edificio intelectual que construimos se ha venido abajo".

El debilitamiento en extremo de la capacidad regulatoria del Estado tuvo entre sus expresiones límites el hecho de que la SEC fue incapaz de procesar las denuncias documentadas, que desde 1990 se venían haciendo sobre el caso Madoff.

Juan Somavia, director de la OIT (2009) resume con precisión la situación: "La visión ideológica de la economía que sostiene que la desregulación siempre es la mejor política, nos ha llevado a los problemas del sistema financiero. Esta visión sobrevaloró el mercado, infravaloró el papel del Estado y devaluó la dignidad del trabajo".

1.2 Segunda falla ética: la conducta de los altos ejecutivos financieros.

El caso AIG fue sólo la punta del iceberg. Culminaron conductas similares consecuentes. La desregulación salvaje creó un clima de "incentivos perversos". Era posible llevar adelante casi en impunidad lo que el Presidente Obama ha llamado "una codicia desenfrenada".

Los altos niveles gerenciales de diversas empresas financieras de gran peso las llevaron a situaciones de altísimo riesgo sistemático para favorecer la maximización de ganancias a corto plazo, dado que sus "paquetes" estaban ligados a los beneficios inmediatos de las empresas. Las intoxicaron de activos dudosos, que incidían en los balances aparentes, aún cuando el futuro fuera totalmente dudoso.

Fue la acusación del Congreso en sus interpelaciones contra Richard Fuld presidente de Lehman Brothers, que llevó a la quiebra a una empresa de 160 años de existencia. El presidente de la Comisión respectiva del Congreso, Henry Waxman, le mostró que había cobrado en los últimos años 500 millones de dólares. Además que se había cubierto, por si lo despedían con un "paracaídas de oro", una cláusula en su contrato que en ese caso obligaba a la empresa a pagarle 65 millones de dólares. Le preguntó: "¿es esto juego limpio?". Nicholas Cristoff Premio Pulitzer, tituló su columna en el New York Times dedicada a Fuld "Se necesita ejecutivo, 17.000 dólares por hora, no se necesita ser competente". Su remuneración era 2.000 veces el salario mínimo

(8,25 la hora), que ganaban amplios sectores.

También la que se le hizo a John Tayhn presidente de Merrill Lynch, que ya habiendo sido su empresa absorbida por otra, con dinero del Estado, anticipó el pago de bonos por 4.000 millones a los altos ejecutivos. Asimismo en plena crisis hizo redecorar su oficina por 1.200.000 dólares incluyendo una alfombra por 87.000 dólares y una cómoda de 35.000 dólares.

Además estas conductas del alto nivel corporativo mostraron una total insensibilidad a la posible ira de los ciudadanos. Uno de los tantos casos de manifestación de esta "campana de cristal" fue la comparecencia de los presidentes de las tres grandes empresas automotores al Congreso para pedir desesperadamente un rescate multimillonario. Se les preguntó en primer término, como habían viajado de Detroit a Washington. Indicaron que en avión privado. Se les mostró que el costo de ese viaje en el que pedían ayuda masiva del contribuyente era 60 veces el que hubieran tenido comprando un pasaje business.

En la ira popular contra AIG se estuvo cuestionando todo un estilo de cultura corporativa que era el antimodelo de la idea de responsabilidad social empresarial.

Reflejando los sentimientos ciudadanos el Presidente Obama (16 de marzo de 2009) denunció a las corporaciones que "usan el dinero de los contribuyentes para pagar sus remuneraciones, comprar cortinados de lujo, o desaparecer en aviones privados". Calificó los pagos de cerca de 20.000 millones de dólares en bonos a fines de 2008 a altos ejecutivos de empresas de Wall Street fracasadas como "ultrajantes", y a los pagos de AIG como "el colmo de la irresponsabilidad".

1.3 Tercera falla ética: los sesgos de las agencias calificadoras de riesgos.

Las agencias son claves para los inversores. Califican los bonos y papeles emitidos por las corporaciones y los bancos para obtener recursos de los inversores. El Congreso americano las interpeló y enjuició severamente por su pésimo trabajo en los años de las burbujas. David Segal (New York Times, 18/3/09)

describe así su operatoria: "Pusieron su sello de aprobación en incontables subprimes y valores vinculados que ahora se describen como tóxicos. El problema, señalan los críticos, consistía en que eran pagadas por las corporaciones cuya deuda debían graduar, percibían millones en honorarios y tenían un incentivo financiero en dar altas notas a valores que no lo merecían. Por lo menos 10 grandes compañías que quebraron o fueron rescatadas en el último año tenían calificación para la inversión. Era lo mismo que dar a pacientes con enfermedades mortales certificados de salud total. Moody' s calificó la deuda de Lehman Brothers con A2, días antes de que se presentara a quiebra, y le dio a la deuda no asegurada de AIG, un rating de A3, más alto aún que A2, una semana antes de que el Gobierno se viera obligado a tomar la compañía en septiembre pasado".

Los vacíos éticos en las políticas públicas y la cultura corporativa amoral, que hoy la opinión pública en Estados Unidos y el mundo desarrollado sanciona severamente, exigiendo sanciones y cambios de fondo, causaron daños profundos a vastos sectores del planeta. Lo sintetizó el presidente de la Comisión de Medios del Congreso americano, Charles Rangel (22/3/09): "Los sueños fueron hechos añicos, y las casas se han perdido, porque un reducido grupo de ejecutivos se hallaban motivados por codicia en lugar de preservar el sistema del que América y el mundo dependen".

Contar con un "trabajo decente", el gran derecho que debería asistir a todo ser humano como lo plantea la OIT, se ha transformado para muchos en inalcanzable. La OIT estima que el número de desocupados puede aumentar en 2009 en 50 millones. La crisis que primero fue financiera y luego se transformó en económica, se está convirtiendo rápidamente en humanitaria.

Nueva York tiene el record de personas viviendo en las calles de los últimos 30 años, el número de personas que piden estampillas de alimentación para poder comer (50.000) es el mayor en años, muchas personas en los Estados Unidos han dejado de comprar medicamentos indispensables porque no cuentan con los medios, la pobreza ha aumentado severamente a nivel mundial, se suceden los estallidos sociales y caen gobiernos enteros.

Hay un clamor por cambios. Hacia el centro de ellos se plantean, junto a gran-

des planes de reactivación, un rol regulatorio serio y activo de las políticas públicas, y la revisión de la cultura corporativa.

2. Hacia un nuevo paradigma en responsabilidad social empresarial

Las ideas predominantes sobre el rol de la empresa en la sociedad han cambiado aceleradamente en los últimos años. Durante décadas la visión con más preponderancia era la que sostenía que la única responsabilidad de la empresa privada era generar beneficios a sus dueños y que sólo debía rendirles cuentas a ellos. Fue legitimada doctrinariamente por Milton Friedman (1962), en un artículo donde sostenía que pedirle otra cosa era perjudicar su trabajo. Era la etapa de la "empresa narcisista".

Se derrumbó en la realidad. Fuerzas sociales cada vez más amplias exigieron una perspectiva menos estrecha. En economías cada vez más concentradas, los impactos de las decisiones y acciones de las empresas líderes en los mercados recaen sobre toda la sociedad. En ciudades y regiones enteras unas pocas empresas son determinantes en la vida entera de esas áreas geográficas.

Se pidió a la empresa que saliera de los marcos estrechos del narcisismo y surgió la era de la "empresa filantrópica". Crecieron las contribuciones de las empresas a causas específicas. Se desarrollaron las fundaciones, estimuladas por desgravaciones fiscales, y la empresa se transformó en un actor activo en campos como el cultural donde se centraron muchos esfuerzos filantrópicos. Las empresas patrocinaban museos, expresiones artísticas de todo orden y Universidades.

Sin embargo ese modelo quedó estrecho frente a una realidad cambiante. En el siglo XXI fuerzas históricas emergentes exigen que la empresa vaya mucho más allá. Que produzca una ruptura paradigmática con las visiones anteriores y se transforme en la empresa con alta responsabilidad social empresarial.

Cuando los ciudadanos piden RSE, ¿qué es lo que exactamente están solicitando de las empresas? Por lo menos los siguientes desempeños:

a) Políticas de personal que respeten los derechos de los integrantes de la empresa y favorezcan su desarrollo. La RSE empieza por casa. Se trata de asegurar condiciones dignas de trabajo, remuneraciones justas, posibilidades de avance, capacitación. Pero al mismo tiempo la idea incluye actualmente otros temas críticos; entre ellos: la eliminación de las discriminaciones de género -que siguen en vigencia en áreas como las remuneraciones y el acceso a posiciones directivas- y el fundamental tema del equilibrio familia-empresa.

La empresa no debe generar incompatibilidades con los roles básicos necesarios para llevar adelante una vida familiar plena, sino por lo contrario favorecerlos. Es posible con las tecnologías modernas llevar adelante muchas ideas renovadoras al respecto.

b) Transparencia y buen gobierno corporativo. La información debe ser pública y continua, los accionistas deben tener posibilidades de intervención activa, los órganos de dirección deben tener idoneidad y ser controlables, se deben eliminar los conflictos de interés. Un capítulo especial es el de las remuneraciones y los sistemas de incentivos y control de los altos ejecutivos.

c) Juego limpio con el consumidor. Se espera que los productos sean de buena calidad, los precios razonables, y es decisivo que los productos sean saludables. Muchas experiencias recientes han mostrado gruesos problemas en este campo. Van desde los causados por ciertas exportaciones chinas, hasta los efectos altamente nocivos para el organismo de las "fast foods" con sus contenidos de grasas ultrasaturadas, y los juicios masivos a laboratorios farmacéuticos, por medicamentos nocivos.

d) Políticas activas de protección del medio ambiente. Ello va desde convertir las empresas en limpias ambientalmente, hasta colaborar de múltiples formas con la crítica agenda que tiene el mundo por delante en este campo.

e) Integración a los grandes temas que hacen al bienestar común. La expectativa es que la empresa privada colabore intensamente con las políticas públicas en alianzas estratégicas con ella y la sociedad civil, en el enfrentamiento de cuestiones esenciales para el interés colectivo como la deserción escolar, el mejoramiento de la calidad de la educación, la reducción de la mortalidad materna, y la mortalidad infantil, la inclusión de los jóvenes marginados, y otras similares. La empresa privada además de aportar recursos puede contribuir a grandes programas de utilidad pública con alta gerencia, canales de marketing, espacios en internet, tecnologías avanzadas, y muchas de sus tecnologías específicas. No se pide que reemplace a la política pública que en una democracia tiene la obligación de garantizar a todos: educación, salud, trabajo, e inclusión, sino que sea un aliado creativo, y constante de ella.

f) No practicar un doble código de ética. Debe haber coherencia entre el discurso de RSE y la práctica. Una incoherencia fundamental es por ejemplo el llevar adelante prácticas de corrupción de funcionarios públicos para lograr objetivos empresariales. Hasta 1999, en que la OCDE penó la corrupción en algunos países desarrollados se permitía la deducción fiscal de los sobornos como "gastos de negocios".

Por otra parte las empresas multinacionales no deberían aplicar un código de RSE en sus países centrales y otro disímil en países en desarrollo. Sería grave, como ha sucedido en algunos casos, que apliquen normas de conducta avanzadas en sus casas matrices y empleen mano de obra infantil, o degraden el medio ambiente sin consideraciones en sus inversiones.

La idea de RSE ha progresado fuertemente en los últimos años. La revista *The Economist* por ejemplo, que hasta hace pocos años veía muy críticamente a la RSE, considera que "ha ganado la batalla de las ideas", y que "con el tiempo será simplemente la manera de hacer negocios en el siglo XXI".

Detrás de su avance hay fuerzas históricas estructurales que la empujan a diario. En primer lugar en las democracias una sociedad civil cada vez más densa, articulada y participativa, los ciudadanos piden a voces éticas a los políticos y también crecientemente a los empresarios, las ONG y la opinión pública han librado victoriosamente luchas de largo alcance como la que llevaron adelan-

te en defensa de la salud pública contra una de las concentraciones empresariales más poderosas, la de la industria del tabaco.

Han sido fundamentales en derrotar la tesis propiciada, según el Premio Nobel Al Gore, entre otros, por empresas contaminantes de que no hay un peligro ambiental real. Hoy la alarma está generalizada, el debate es cómo encararlo.

Porter y Kramer (Harvard Business Review, diciembre 2006) describen así las presiones de la sociedad civil: "Muchas compañías despertaron a la responsabilidad corporativa después de ser sorprendidas por respuestas públicas a cuestiones que no consideraban previamente que eran parte de sus responsabilidades empresariales. Los laboratorios han descubierto que se espera que respondan a la epidemia de SIDA en África que está lejos de sus mercados y líneas de producción primarias. Las empresas de comida rápida están siendo hechas ahora responsables por la obesidad y la mala nutrición".

Por otra parte los pequeños accionistas, ya muy inquietos por Enron, la séptima empresa de los Estados Unidos llevada a una quiebra fraudulenta que les costó 60.000 millones de dólares en ahorros, están ahora en total ebullición frente a la caída de las grandes instituciones financieras de Wall Street. Exigen a través de los fondos de pensiones, y otras organizaciones en que han invertido, un cambio sustancial en las reglas de juego en el que el buen gobierno corporativo controlado es una reivindicación central.

En tercer término se halla el avance del consumo responsable. En los Estados Unidos como en otras economías desarrolladas crece el "consumidor verde o ético"; se estima en no menos de 110.000 millones de dólares en USA el mercado de consumidores que cuando compran tienen en cuenta si la empresa es saludable, amigable con el ambiente, y sus niveles de RSE.

Ciudadanos activos, accionistas indignados, y consumidores responsables están empujando el cambio de paradigma en RSE. Han llegado para quedarse. Cuanto más progresa el irreversible y tan esperanzador proceso de democratización que viven amplias áreas del planeta, mayor será su incidencia y presión.

Con su impulso, se ha cambiado totalmente la ecuación de Friedman, las empresas privadas que tendrán mayores chances de tener buena performance económica no serán las "narcisistas", sino por el contrario las de mejor RSE.

Investigaciones de todo orden dan cuenta de que a más RSE, más competitividad, lealtad de los consumidores, posibilidad de atraer los más capaces a la empresa, productividad laboral, y confianza en los mercados. En una encuesta en *The Economist* (2005) "sólo el 4% de los empresarios afirmaron que la RSE era una pérdida de tiempo y dinero".

La RSE es una exigencia ética de la sociedad, pero al mismo tiempo es el modo en que la empresa pueda reciclarse para el siglo XXI. Un Siglo donde deberá rendir cuentas no sólo a sus dueños como equivocadamente creía Friedman, sino a todos los stakeholders lo que significa a sus propios empleados, los pequeños inversionistas, los consumidores, la opinión pública, y la sociedad civil en sus variadas expresiones.

La crisis ha agudizado la necesidad de cambios perentorios en las ideas convencionales sobre el rol de la empresa en la sociedad. Lo ha entendido muy bien la Comisión Europea (marzo 2009) que termina de reclamar a las empresas "especialmente del sector financiero" que presten más atención a la ética y a las políticas de RSE.

Sus conclusiones son similares a las de la última reunión de consejo del Global Reporting Initiative (2009), autoridad mundial en informes de sostenibilidad que ante el hecho de que "con la falta de transparencia se ha fallado a los accionistas de las empresas" en la crisis, propone que es hora de reexaminar que la triple rendición que exige en los balances, económica, social, y medioambiental, deje de ser voluntaria y pase a ser obligatoria.

Ya Suecia ha implantado esa obligatoriedad para las empresas con más de un 50% de participación estatal, y Dinamarca la está aplicando para sus 1.100 mayores empresas..

3. Una agenda para el cambio

La RSE venía avanzando. Más de 3.300 empresas se han sumado al Pacto Global de la ONU que manda la aplicación de principios básicos por parte de las empresas signatarias en derechos humanos, libertad sindical, trabajo forzoso, erradicación del trabajo infantil, abolición de discriminaciones, ambiente y corrupción.

Sin embargo la crisis ha mostrado que existían amplias fragilidades, y un largo camino para recorrer. Puso a foco que había comportamientos muy lejanos a los que la idea de RSE entraña.

Hoy sectores muy amplios reclaman entre otros aspectos nuevas reglas de transparencia frente a la destrucción de la confianza, una de las bases del funcionamiento del sistema económico, el montaje de esquemas serios y confiables de regulación, y la reestructuración integral de los ingresos de los altos ejecutivos con techos incluidos.

Amartya Sen (Financial Times, 10 de marzo de 2009) destaca que una de las brechas agudas que mostró la crisis es la siguiente:

"Había muy buenas razones para la quiebra de la confianza que ha contribuido a la crisis. Las obligaciones y responsabilidades asociadas con las transacciones han devenido, en los años recientes, en mucho más difíciles de seguir por el rápido desarrollo de los mercados secundarios que involucran derivados y otros instrumentos financieros... la necesidad de supervisión y regulación ha sido mucho más fuerte en los últimos años. Sin embargo, el rol supervisor del Gobierno de USA ha sido fuertemente reducido en el mismo período, por la creciente creencia en la naturaleza auto regulatoria de la economía de mercado. Precisamente cuando aumentaba la necesidad de supervisión del Estado, se corto la provisión de la supervisión necesaria".

Más que nunca para restablecer la confianza y superar la crisis se necesitarán altas dosis de RSE. Las políticas públicas deberán estimularlas y crear un marco donde los incentivos perversos que surgían de la desregulación salvaje

sean reemplazados por regulaciones que garanticen el interés colectivo, y normas de juego que favorezcan incentivos virtuosos.

Por otro lado se requiere que las empresas que siguen en las etapas puramente narcista o filantrópica, atiendan el llamado de la sociedad, y tomen el ejemplo de aquellas que han incorporado a la RSE en su sentido amplio, no como una estrategia de marketing, sino como una política corporativa central.

La RSE que está exigiendo crecientemente la ciudadanía, implica en el fondo replantear el mismo rol de la empresa en la sociedad; verla como una de sus instituciones básicas que justamente por ello tiene que insertarse plenamente en sus problemáticas centrales y estar en la primera línea de su enfrentamiento.

Un punto clave será formar en esta dirección. El New York Times se plantea (Holland, 15/3/2009) "¿No es el tiempo de reentrenar los escuelas que forman los MBAs?". Un Decano de uno de ellos en USA, Cabrera, dice en la nota al ver que casi todos los ejecutivos hoy cuestionados tenían en común ser MBA: "Algo grande ha fallado. No podemos mirar para otro lado, y decir no es nuestra falta cuando hay una sistemática y tan extendida falla de liderazgo". Khurana de Harvard Business School, advierte que "una suerte de fundamentalismo de mercado tomo posesión de la educación empresarial. La nueva lógica de la primacía del accionista absolvió a la gerencia de cualquier responsabilidad por cualquier otra área; diferente de los resultados financieros".

La falta de RSE fue parte relevante de la crisis que hoy afecta duramente a amplios sectores del planeta. La discusión sobre si la RSE es necesaria, ha quedado superada por los acontecimientos, hace falta ahora pasar a trabajar con todo vigor en cómo avanzarla.

4. ¿Cómo contestar a la crisis en América latina? El rol de la RSE

La crisis en curso tendrá múltiples impactos sobre América latina como sobre otras áreas del globo.

Se prevé que puede afectar las exportaciones, el turismo, los flujos de inversiones, las remesas migratorias, y las fuentes de financiamiento.

La CEPAL prevé que el crecimiento del producto bruto para el 2009 estará en el orden del 1,9%. Ello después de haber crecido los últimos cinco años a un 4,7% interanual significa una reducción del 60%. Fuentes privadas estiman incluso una posible caída del producto bruto. En la segunda economía de la región, México, la CEPAL estima un crecimiento de sólo el 0,5%.

La OIT ha estimado que se perderán en la región, entre 2 y 4 millones de puestos de trabajo. También puede haber un aumento importante en "los trabajadores pobres", que son aquellos que estando activos en el mercado de trabajo, reciben un ingreso por debajo de la línea de pobreza. En un escenario "pasi-vo", sin tomar en cuenta el impacto positivo que puedan tener las respuestas de los gobiernos, el total de nuevos desempleados y trabajadores pobres puede llegar a 9 millones, en una región que ya tiene más de 190 millones de pobres.

En la región más desigual del planeta, con el peor coeficiente Gini de distribución del ingreso, donde el 10% más rico de la población tiene el 48,6% del ingreso, y el 10% más pobre el 1,6%, la crisis puede afectar mucho más agudamente a los sectores más débiles¹.

Asimismo pueden agudizar aún más las desigualdades; tener un impacto diferencial mucho más intenso, en los grupos más vulnerables como las mujeres, los jóvenes, las poblaciones indígenas, las afroamericanas, las edades mayores, y los discapacitados.

Se requerirá entre otros aspectos políticas públicas agresivas en campos como la inversión en infraestructura, transporte y energía, el fortalecimiento de la pequeña y mediana empresa, la extensión del crédito, la puesta en marcha de programas dinamizadores del empleo dirigidos especialmente a las mujeres jóvenes, y a los jóvenes que están fuera del mercado de trabajo y del sistema educativo (que son hoy el 25% de los jóvenes de la región).

1. Se analiza detalladamente la situación social de América latina y el tema de la desigualdad en la obra del autor: Bernardo Kliksberg: "Más ética, más desarrollo", 19va. edición actualizada, Temas, Buenos Aires, 2009, y en la obra que escribió con Amartya Sen: Amartya Sen, Bernardo Kliksberg, "Primero la Gente", edición actualizada, Temas, 2009.

Junto a ellas será necesario fortalecer la inversión en educación y salud, y ampliar los programas compensatorios como los de transferencias condicionadas que hoy protegen a más de 88 millones de personas.

Los pobres que son más del 35% de la población de la región, dependerán fuertemente de políticas públicas de calidad para poder hacer frente a los impactos de la crisis.

Un aliado totalmente estratégico será en esta oportunidad más que nunca la empresa privada. Para ello se necesitará un replanteo de la agenda de RSE en la región.

Un alto número de empresas latinoamericanas están aun en la etapa "narcisista" apegadas estrictamente a la maximización del lucro, y aisladas de toda rendición de cuentas a la comunidad.

Algunas han avanzado en los últimos años a la "filantropía empresarial" con contribuciones crecientes, si bien mucho menores proporcionalmente, que las que se efectúan en el mundo desarrollado. Eso es un progreso, pero siguen distantes de la asunción de la RSE.

Impera en amplios círculos empresariales la idea de que una empresa es responsable si paga los sueldos y cumple con los impuestos. Ello es una concepción muy estrecha frente a los rumbos de la RSE a nivel internacional y las necesidades regionales. Eso significa simplemente cumplir con la ley. Lo contrario es infringirla. Pero RSE es mucho más que eso, es asumir responsabilidades como las seis que se mencionaron anteriormente y replantearse el rol mismo de la empresa en la sociedad.

La ciudadanía espera y demanda cada vez más un perfil de responsabilidad mayor de la empresa privada, como así también de otros actores claves. En la encuesta Latinobarómetro (2007) cuando se pregunta a los encuestados en 18 países latinoamericanos sobre los niveles de confianza de los diversos actores sociales, la empresa privada sólo tiene un 41% de credibilidad. Lideran la tabla los bomberos, la iglesia, los pobres, y la radio.

Junto a los componentes de la RSE antes reseñados, la primera obligación de la empresa privada en el escenario que surge de la crisis, es colaborar activamente con la política pública en la creación y defensa de "empleo decente".

La crisis puede ser un incentivo a las conductas de ajuste a través del desempleo, o la degradación de los empleos existentes. La demanda social es que en alianza con las políticas públicas, las empresas por el contrario multipliquen esfuerzos para proteger el empleo.

En Estados Unidos, mientras que algunas empresas con ganancias han recortado empleos y están siendo muy criticadas por su baja RSE, se presentan muchos casos en la dirección contraria como la decisión de los educadores del sistema escolar de Maryland de reducir sueldos si fuera necesario para paliar déficits, y evitar así que nadie fuera despedido. O como el ilustrativo caso del director general de uno de los mayores hospitales no públicos de Boston que presentó a una asamblea de todo el personal su dilema: despedir frente a la caída fuerte en los ingresos, o que todos se sacrificaran (Cullen, Boston Globe, 12/3/09). Unánimemente optaron por ese criterio, y al día siguiente recibió 100 email por hora de apoyo y felicitación. En la misma línea las empresas privadas de Costa Rica propusieron a su presidente sumarse al gran programa nacional Escudo lanzado para "escudar" a los más vulnerables en la crisis, con formulas concretas para proteger y fortalecer el empleo.

También se necesitará que los apoyos que las empresas dan a causas de interés colectivo no se reduzcan. Son más necesarios que nunca. Así lo planteo Bill Gates como presidente de la Fundación Gates, dedicada a la lucha contra las enfermedades de los pobres como el SIDA, la malaria, la tuberculosis y el paludismo, al anunciar que en 2009, a pesar de haber perdido el 25% de su fondo por la caída de la bolsa, la fundación aumentaría en un 25% su presupuesto de ayuda llevándolo de 3.000 a 3.800 millones de dólares. Estimulante también el planteo de Telefónica de España que reducirá a la mitad las tarifas para desocupados, y también sigue ampliando su vigoroso programa contra el trabajo infantil PRONIÑO que ha rehabilitado a más de 100.000 niños de 13 países de la región.

Una agenda renovada de RSE en este continente implica también avanzar

hacia un nuevo pacto fiscal. El esquema actual es regresivo, con más de 2/3 de la recaudación fiscal provenientes de impuestos indirectos, como el del valor agregado que grava a la población por igual independientemente de sus patrimonios e ingresos. La falta de equidad se refuerza aun más con la existencia de cerca de un 50% de evasión fiscal.

Un pacto fiscal progresivo, y minimizador de la evasión, basado en sistemas modernos y totalmente profesionalizados, puede ser una fuente clave para el financiamiento de las inversiones más prioritarias como salud, educación, y generación y protección de trabajo decente.

Si América latina no responde a la crisis con políticas públicas muy activas, y de alta calidad y con una agenda renovada de RSE en sus empresas, los escenarios pueden ser muy problemáticos.

Tiene una fortaleza muy importante. La ciudadanía se ha puesto en marcha. Avanza un profundo proceso de democratización. La región y el municipio recuperan protagonismo. Muchos grupos excluidos están hoy participando e incidiendo como los indígenas, las mujeres, y los jóvenes. Crecen las organizaciones de base, y las ONG representativas. Las universidades están cada vez mas insertadas en el medio.

Los latinoamericanos se informan, discuten, votan, y han cambiado totalmente el mapa electoral por diversos caminos pero que tienen en común su rebelión contra la pobreza extendida en un continente con tantos recursos, y su disconformidad total con las altas inequidades. Las resienten agudamente en las encuestas 9 de cada 10 ciudadanos (PNUD, 2007).

Una "sed de ética" preside este tan positivo proceso de movilización ciudadana que está llevando a políticas públicas de mucho mejor calidad, y a la denuncia permanente de la corrupción en todas sus expresiones.

Los latinoamericanos quieren construir una economía con rostro humano, y han aprendido después de la caída en el vacío a que los arrastro en los 90 la misma ortodoxia económica que hundió la economía americana, que la ética debe dirigir la economía y el comportamiento de sus actores.

La idea de responsabilidad social de las empresas es uno de los focos de esta demanda colectiva por más ética que exigirá crecientemente respuestas en este campo.

Referencias bibliográficas

- Blow, Charles. 2009. "Anger Mismanagement". The New York Times, 21 de marzo.
- Comisión europea. 2009. "Recomendaciones del área de empleo, asuntos sociales e igualdad de oportunidades". Marzo.
- Cullen, Kevin. 2009. "A head with a heart", Boston Globe. Boston. USA. 12 de marzo.
- Friedman, Milton. 1962. "The social responsibility of business is to increase its profits". The New York Times Magazine. 13 de septiembre.
- Global Reporting Initiative. 2009. "Conclusiones de la última reunión de su consejo directivo".
- Holland, Kelley. 2009. "Is it time to retrain B-Schools?". The New York Times. 15 de marzo.
- Latinobarómetro. 2007. Encuesta regional. Santiago de Chile.
- PNUD. 2007. Informe sobre la democracia.
- Porter, Michael E., y Kramer Mark R. 2006. "Strategy and society. The link between competitive advantage and corporate social responsibility". Harvard Business Review. MA. USA. Diciembre
- Presidente Barak Obama. 2009. Declaraciones en "Obama administration is bracing for a public backlash from the bailout". The New York Times, 16 de marzo.
- Segal, David. 2009. "The Silence of the Oracle". The New York Times. 18 de marzo.
- Sen, Amartya. 2009. "Adam Smith's market never stood alone". Financial Times. 10 de marzo.
- Smith, Adam. 1759. The Theory of Moral Sentiments.
- Somavia, Juan. 2009. "Hay que primar la economía real frente a la especulación". Entrevista en El País de España. 22 de febrero.
- The Week. 2008. "Greenspan: The Oracle's mea culpa". 7 de noviembre.

La Declaración de la OIT sobre Empresas Multinacionales y la Política Social: Caminos de trabajo decente para una globalización más justa.

José Manuel Salazar-Xirinachs*

Las empresas multinacionales (EMN) son agentes principales de la globalización. Su influencia y visibilidad las coloca en el centro tanto de los críticos de la globalización como de sus más ardientes defensores. Al reconocer el rol clave que desempeñan en la consecución de un desarrollo sustentable, una globalización justa y un trabajo decente para todos, y apoyados por la comunidad internacional, las EMN han comenzado a involucrarse voluntariamente en un amplio espectro de iniciativas, tales como códigos de conducta y otras prácticas.

La Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización¹ ha subrayado que una globalización justa debe fundamentarse en un marco de valores universales compartidos y pide la colaboración de todos los actores de la globalización -los estados, la sociedad civil, las empresas, los sindicatos, las organizaciones internacionales y los individuos en general. La Comisión Mundial también nos urge a hacer del trabajo decente - más y mejores empleos para hombres y mujeres de todas partes - una meta clave de la política económica a nivel nacional y global, otorgando prioridad a la creación de empleo, protegiendo los derechos laborales fundamentales, fortaleciendo la protección social y promoviendo el diálogo social.

Este pedido ha recibido el apoyo de muchos gobiernos y de instituciones internacionales, incluso de la Cumbre de la Asamblea General de Naciones Unidas en 2005². La OIT y otras agencias multilaterales se han involucrado muy acti-

* El autor es Director Ejecutivo del Sector Empleo de la Organización Internacional del Trabajo. Es economista, con una Maestría en Economía del Desarrollo y un Doctorado en Economía en la Universidad de Cambridge. Ex Ministro de Comercio Exterior de Costa Rica.

1. Una Globalización Justa: crear oportunidades para todos, Informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, OIT, Ginebra, 2004.

2. El párrafo 47 del Documento Final de la Cumbre Mundial de Naciones Unidas de 2005 dice lo siguiente: "Apoyamos firmemente una globalización justa y resolvemos hacer de las metas de empleo pleno y productivo y de trabajo decente para todos, el objetivo central de nuestras políticas nacionales e internacionales como así también de nuestras estrategias de desarrollo nacional, incluyendo estrategias para la reducción de la pobreza como parte de nuestros esfuerzos para lograr las Metas para el Desarrollo en el Nuevo Milenio".

vamente en apoyar los esfuerzos nacionales e internacionales para continuar con el compromiso de promover los objetivos del trabajo decente como un medio hacia una globalización más justa y como un componente importante de la agenda para el desarrollo y la disminución de la pobreza³. A este respecto, la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó recientemente la Declaración sobre Justicia Social y una Globalización Justa con el propósito de fortalecer la capacidad de la OIT para apoyar a los estados miembro en la consecución de la meta de un trabajo decente para todos⁴.

En lo que se refiere al rol de las empresas multinacionales, el desafío es aprovechar las iniciativas comerciales individuales a fin de asegurar mejoras sistémicas a la contribución de la inversión extranjera directa (IED) para las metas de desarrollo, incluyendo la reducción de la pobreza; y para ayudar a conformar un entorno conducente para el desarrollo sustentable y el trabajo decente en los países en desarrollo en donde las empresas multinacionales operan. La Declaración Tripartita de Principios de la OIT sobre las Empresas Multinacionales y Políticas Sociales (Declaración sobre las EMN) es un instrumento clave para las compañías, gobiernos receptores y de país de origen, organizaciones de empleadores y de trabajadores que están comprometidos en enfrentar este desafío⁵.

Este artículo considera cómo los esfuerzos empresariales pueden contribuir a la promoción del trabajo decente y explica el valor de la Declaración de la OIT sobre las EMN para las compañías, gobiernos, organizaciones de empleadores y trabajadores que buscan establecer un marco de políticas que maximice los vínculos entre las IED y un proceso de desarrollo económico, social y ambiental sustentable.

3. Para una revisión del tema ver "Informe del Foro de la OIT sobre Trabajo Decente para una Globalización Justa, Lisboa, 31 octubre-2 noviembre 2007, Ginebra, 2008. La relación entre trabajo decente y disminución de la pobreza está explicado en líneas generales en "Superar la Pobreza Mediante el Trabajo", Informe del Director General de la OIT para el Congreso Internacional del Trabajo, Ginebra, 2003.

4. Declaración de la OIT sobre Justicia Social para una Globalización Justa. Congreso Internacional del Trabajo, 2008.

5. Aprobada por el Consejo de Administración en 1977 y actualizada más recientemente en 2006, la Declaración de la OIT sobre las Empresas Multinacionales es el principal instrumento internacional en lo que se refiere al empleo y a la dimensión laboral de las actividades de las EMN. Para más información, consultar <http://www.ilo.org/multi>

1. Multinacionales y Empleo: contribuciones y desafíos.

El sector privado, la inversión y el empresarialismo son factores clave en generar y sustentar el crecimiento económico; por lo tanto juegan un rol central en la lucha contra la pobreza y las vulnerabilidades. En vista de esto los mandantes de la OIT- gobiernos, organizaciones de empleadores y trabajadores - decidieron discutir el tema "La promoción de las empresas sustentables" en su Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2007. Allí acordaron la necesidad de promover el desarrollo de la empresa de modo que el crecimiento de las mismas esté alineado con objetivos de desarrollo sustentable y la creación de empleo productivo y trabajo decente⁶.

En un mundo cada vez más globalizado, las EMN son una parte importante del sector privado en muchos países en desarrollo e industrializados. Han sido los actores principales en liberar fuerzas de mercado que se expandieron por el mundo en desarrollo durante los últimos 30 años. En varios países la IED ha hecho una clara contribución al crecimiento económico y a la creación de empleo. Existe un consenso generalizado entre los expertos en que la IED ha estimulado la difusión de tecnologías y destrezas en los países receptores; facilitando el aprendizaje industrial local y el crecimiento y la diversificación de las exportaciones, factores clave para el crecimiento económico.

Hay también amplia evidencia sobre la creación de buenos empleos directos como resultado de la inversión de las multinacionales. Los trabajadores empleados por las EMN generalmente gozan de salarios, condiciones de trabajo y otros beneficios que son por lo menos iguales y a menudo más altos que aquellos de los empleados en empresas locales. A veces también estos beneficios pueden hacerse extensivos a las plantas y negocios locales⁷.

Desde una perspectiva amplia de desarrollo y trabajo decente, sin embargo, persiste el hecho que la distribución geográfica de la inversión extranjera es muy desigual. Con excepción de la inversión en la industria extractiva que

6. "La promoción de empresas sostenibles". International Labour Conference, 96th Session, Ginebra, 2007. Disponible en <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc96/pdf/pr-15.pdf>. Ver también G. Buckley, J.M Salazar-Xirinachs y M. Henriques (2009) The Promotion of Sustainable Enterprises, OIT, Geneva.

7 Ver T. Moran, "Una perspectiva desde la Declaración sobre las EMN hasta el presente: errores, sorpresas y nuevas e importantes implicancias políticas" Documento de Trabajo sobre Empleo n° 11, OIT, Ginebra, 2008.

tiene una localización específica, la IED fluye hacia las economías industrializadas o beneficia solamente a unos pocos grandes países en el mundo en desarrollo. Demasiados países, pequeños y pobres no son capaces de participar.

Aún en aquellos países en desarrollo que reciben IED, el impacto ha sido beneficioso solamente allí donde hay capacidades de manufactura locales y un gobierno capaz⁸. La IED llega de muchas maneras, pero su impacto en el país de acogida no depende solamente de la calidad total del "paquete" de EMN. Más bien es la capacidad local para absorber y usar ese paquete - junto con la presencia de un entorno favorable para el florecimiento de empresas sustentables- lo que puede generar un círculo virtuoso. Allí donde esa capacidad es débil y el entorno no lo permite, la IED es difícilmente suficiente para generar crecimiento.

Además por razones históricas y estructurales la mayor parte de la fuerza de trabajo en muchos países en desarrollo se ha quedado atascada en la vasta economía informal y tiene serias dificultades para acceder a las oportunidades que ofrece la IED y la competencia global. Se estima que las EMN emplean directamente más de 95 millones de personas, concentrados principalmente en las economías industrializadas. Ello representa solamente el 3,4 por ciento del empleo mundial total que es de aproximadamente 2.8 billones de personas⁹.

Hay varios factores que explican la debilidad de las instituciones del mercado laboral y de la falta de acatamiento de las leyes laborales, que son comunes en muchos países en desarrollo. Frecuentemente, los Ministerios de Trabajo y otras agencias responsables del mercado laboral y de temas sociales no tienen la capacidad o los recursos para cumplir con su mandato. En algunos casos, la legislación laboral no es clara o no es bien comprendida por los empleado-

8. Para un debate ver "Comercio, inversión extranjera y empleo productivo en los países en desarrollo", Consejo de Administración de la OIT sobre Empleo y Políticas Sociales, Ginebra, noviembre 2004. La Comisión Mundial sobre Crecimiento y Desarrollo ha subrayado la importancia de "un gobierno comprometido, creíble y con capacidad creciente" para fomentar un crecimiento sostenido e inclusivo y este es un mensaje central del "Informe sobre el Crecimiento: estrategias para un crecimiento sostenido y un desarrollo inclusivo" publicado en mayo 2008 por la Comisión sobre Crecimiento y Desarrollo, ver www.growthcommission.org.

9. Ver Kee Beom Kim, "El empleo directo en las empresas multinacionales: Tendencias e implicaciones", EMP/MULTI Documento de Trabajo nº, OIT, Ginebra, 2006.

res. En otros, la su imposición estricta se ve socavada por la percepción del gobierno de que los inversionistas locales y extranjeros podrían preferir jurisdicciones más laxas¹⁰. Instituciones disfuncionales, escasez de recursos y falta de capacidades son temas centrales que se deben encarar para mejorar el impacto de la inversión en el mercado laboral en los países receptores.

La Declaración de la OIT sobre las EMN reconoce la importancia de las políticas y del entorno institucional en los países de acogida como un determinante clave del impacto de la IED sobre la cantidad y la calidad del empleo, llamando la atención tanto de empresarios como de hacedores de políticas hacia temas tales como la formación para crear y desarrollar destrezas locales por medio de transferencia de tecnología y conocimiento práctico; vínculos hacia atrás con los proveedores locales y con el desarrollo de las PyMEs; medidas para minimizar los efectos de la reestructuración; mejoras en las condiciones de trabajo; y buenas relaciones de trabajo. Al centrarse en los temas clave de los mercados de trabajo de los países en desarrollo, la Declaración de la OIT sobre las EMN contribuye a fomentar la cooperación entre las EMN y los gobiernos en la tarea de superar barreras hacia un crecimiento más equitativo y con mejores resultados en el mercado laboral.

2. Un marco integrado para la acción. La Declaración de la OIT sobre EMN

La Declaración de la OIT sobre las EMN proporciona orientaciones para un buen comportamiento y ciudadanía corporativa¹¹, basada en los valores consagrados en las normas laborales internacionales y acordadas por los gobiernos y los representantes de empleadores y trabajadores. Aunque es un instrumento voluntario, la Declaración de la OIT sobre las EMN hace referencia a prácticas y marcos jurídicos nacionales, normas laborales internacionales relevan-

10. El hecho de que las instituciones del mercado laboral son con frecuencia consideradas simplemente como un costo para los empleadores queda demostrado por el modo en que se evalúa su presencia en los indicadores de competitividad nacional tales como el informe del Banco Mundial "Haciendo negocios". Para una exposición más completa del tema ver Janine Berg y David Kucera (edit.), "En defensa de las instituciones del mercado laboral: cultivar la justicia en el mundo en desarrollo", Palgrave Macmillan, 2008

11. Conclusiones respecto de la Promoción de las Empresas Sustentables", Conferencia Internacional del Trabajo, Sesión 96, Ginebra, 2007, Párr. 13 (5)

tes, acuerdos internacionales aprobados en las Naciones Unidas y a la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

La Declaración de la OIT sobre las EMN es un instrumento universal, aplicable a todos los estados miembro de la OIT, tanto en países desarrollados como en desarrollo. Está acompañada por un proceso de relevamiento periódico llevado a cabo bajo supervisión tripartita e incluye un procedimiento para solicitar la interpretación de sus principios en situaciones concretas.

La Declaración de la OIT sobre las EMN es reconocida como referencia clave para la consulta y cooperación entre los gobiernos, las EMN, las organizaciones de empleadores y trabajadores, sobre temas de trabajo y empleo. Es cada vez más común que las iniciativas voluntarias hagan referencia a las normas internacionales del trabajo, cubriendo muchas, por no decir la mayor parte de las áreas clave abordadas por la Declaración de la OIT sobre EMN, siendo la excepción, las relaciones de trabajo. En el área de los mercados financieros, los dos más influyentes índices bursátiles socialmente responsables donde muchas EMN están listadas - el índice de sustentabilidad Dow Jones y el FTSE-4-Good - ambos hacen referencia a las prácticas laborales de la Declaración de la OIT sobre EMN.

Contenido de la Declaración de la OIT sobre EMN

La Declaración de la OIT sobre las EMN enfatiza el papel crítico que desempeñan los gobiernos de los países de acogida para fomentar un "entorno facilitador" que estimule a las multinacionales y a otras empresas a emprender acciones que promuevan el trabajo decente. Por ejemplo, Ghana ha desarrollado un Código Empresarial en sociedad con empleadores y trabajadores, que trata temas relacionados con los derechos humanos, normas laborales, medio ambiente, la lucha contra la corrupción y prácticas éticas de negocios, que tiene el propósito de crear un entorno facilitador que estimule a las compañías a operar de una manera socialmente responsable.

La Declaración de la OIT sobre EMN también estimula a los gobiernos de los países de origen a promover buenas prácticas sociales en línea con sus prin-

cipios, con respecto a la legislación social y laboral, a reglamentos y prácticas de los países de acogida, así como a las normas internacionales pertinentes. Se les solicita tanto al país de acogida como al país de origen estar preparados para mantener consultas entre ellos cuando surja la necesidad y ante la iniciativa de cualquiera de las partes¹².

La Declaración de la OIT sobre EMN cubre cinco áreas: política general, empleo, formación, condiciones de trabajo y vida, y relaciones de trabajo. Cada una de ellas incluye orientaciones para gobiernos y empresas, y sugiere algunos modos en los que pueden trabajar juntos a fin de maximizar la contribución de las multinacionales y de otras empresas al desarrollo económico y social. A continuación se ofrece una breve descripción de las orientaciones para las compañías en cada área (ver también el Anexo) junto con algunos ejemplos de cómo pueden, por sí mismas o en cooperación con el gobierno y asociados, poner en práctica estos principios.

Política General

La Declaración de la OIT sobre EMN destaca la importancia de obedecer las leyes nacionales y de respetar los principios contenidos en las normas internacionales de trabajo, en particular los principios y derechos laborales fundamentales. También se estimula a las compañías a consultar con el gobierno y con las organizaciones de empleadores y trabajadores a fin de asegurar que las operaciones sean consistentes con las prioridades del desarrollo nacional.

Algunos ejemplos sobre cómo las compañías han puesto en práctica estos principios incluyen:

- Una importante EMN sudafricana tuvo un rol protagónico al desafiar la negación de todos los derechos sindicales a los mineros negros durante el Apartheid de Sudáfrica y aún permanece activamente comprometida en el diálogo a nivel local y nacional sobre temas de interés mutuo para la compañía y para las comunidades en las que opera.

12. OIT- Declaración Tripartita de Principios respecto de las empresas multinacionales y políticas sociales (1977, revisado en 2006), Párr. 12

- Un líder mundial en servicios de colocación apoya el diálogo transfronterizo entre los gerentes y los representantes de los trabajadores; comprometiéndose en sociedad con el gobierno, los sindicatos, las ONG y organizaciones internacionales para combatir las peores formas de explotación de los trabajadores migrantes.

Empleo

La Declaración de la OIT sobre EMN pide a las compañías aumentar las oportunidades y los niveles de empleo en la medida de lo posible tomando en cuenta las políticas de empleo y los objetivos de los gobiernos. Deben dar prioridad al empleo, al desarrollo ocupacional, a la promoción y progreso de los nacionales del país de acogida; usar tecnologías que generan empleo, directa e indirectamente; y construir vínculos con las empresas locales abasteciéndose de insumos locales, promoviendo el procesamiento local de las materias primas y la manufactura local de partes y equipos. También se insta a las compañías a ampliar la igualdad de oportunidades y trato en el empleo. Por último las compañías deben asumir un rol protagónico en la promoción de la seguridad en el empleo anunciando con prudente anticipación los cambios operativos que se proyectan y evitando los despidos arbitrarios.

Las compañías, a causa de sus mismas operaciones, contribuyen a la generación de empleo. Sin embargo algunas piensan más estratégicamente en cómo fortalecer a sus proveedores y ayudarlos a ser más competitivos y así generar mayor empleo.

- Una EMN que opera en Brasil trabajó con el gobierno nacional y local para garantizar que la venta de una operación no resultara en pérdida de empleo.
- Un productor internacional de alimentos está trabajando para apoyar agricultores locales en países en desarrollo para incrementar su productividad y competitividad por medio del desarrollo de destrezas, transfiriendo tecnología, proporcionando microcréditos y apoyando el desarrollo de la infraestructura.

- Un importante proveedor de servicios telefónicos usó sus mecanismos de relaciones de trabajo para desarrollar un acuerdo entre empleados y empresarios a fin de atacar el problema de la discriminación y mejorar la satisfacción y el desempeño laboral a través de la igualdad de oportunidades para sus colegas tanto femeninos como masculinos.
- Una compañía minera organizó consultas con sus empleados y con las autoridades locales a fin de poder ofrecer ocupaciones económicamente sostenibles después del cierre de la mina. Juntos desarrollaron un programa de reentrenamiento agrícola y otros programas de formación vocacional para los obreros desplazados y para la comunidad en general.

Formación

La Declaración de la OIT sobre EMN también enfatiza la importancia de la contribución de las multinacionales y otras empresas a la formación para todos los niveles de empleados a fin de responder a las necesidades tanto de las empresas como de las políticas de desarrollo del país. Las EMN deberían participar en programas para estimular la formación y desarrollo de destrezas y proporcionar oportunidades para que el empresariado local amplíe su experiencia.

Las compañías generalmente invierten en su fuerza de trabajo, y en número creciente reconocen los beneficios de invertir en el desarrollo de destrezas de los trabajadores en su cadena de valor. Algunas también colaboran con el gobierno a nivel institucional y de políticas.

- Por ejemplo, numerosas compañías están trabajando con el gobierno de Tanzania en el desarrollo de un sistema para la certificación de destrezas.
- Una importante compañía de software ha estado implementando en varios países latinoamericanos programas de formación para impulsar la empleabilidad al proporcionar cursos gratuitos de información tecnológica a trabajadores desocupados en las áreas menos desarrolladas.
- En la industria automotriz mexicana, las empresas están comprometidas

con colaborar con el gobierno para hacer que el proceso de certificación de destrezas sea formal y transferible para ayudar a quienes buscan empleo y a empleadores en el mercado laboral interno y externo.

Condiciones de trabajo y de vida

La Declaración de la OIT sobre EMN afirma que las multinacionales y otras empresas deben aportar salarios, prestaciones y condiciones de trabajo que no sean menos favorables que aquellos ofrecidos por empleadores comparables en el país de referencia; y los anima a proveer los mejores salarios posibles, prestaciones y condiciones de trabajo, dentro del marco de las políticas gubernamentales, para responder a las necesidades básicas de los empleados y sus familias. Además, las compañías deben respetar la edad mínima de admisión al empleo. Y deben mantener los más altos niveles de seguridad e higiene en el trabajo; examinar las causas de la seguridad industrial y de los riesgos a la salud; proporcionar información sobre las buenas prácticas observadas en otros países; y emprender las mejoras necesarias.

Algunos ejemplos incluyen:

- Muchas empresas multinacionales ofrecen servicios de salud a sus empleados y sus familias, particularmente cuando operan en sectores donde la vida privada está estrechamente ligada con la actividad profesional tales como el sector de plantaciones. En África, los servicios médicos a menudo incluyen tratamientos para VIH/SIDA y acompañamiento para su prevención. En otras regiones, como América Latina, pueden llegar hasta apoyar los esfuerzos de sus empleados para controlar su peso a fin de prevenir la obesidad y las complicaciones de salud relacionadas.
- En lo que respecta a la eliminación del trabajo infantil, muchas compañías se han involucrado en iniciativas en el ámbito sectorial y nacional, tales como los proyectos tripartitos de la OIT para eliminar el trabajo infantil en los sectores del tabaco y del cacao.
- Una compañía de plantación y procesamiento de la industria azucarera contribuye a elevar el nivel de seguridad ocupacional y de normas de salud

implementando la misma política de Seguridad y Salud en Trabajo (SST) que aplica en su país de origen y en todos los países en los que opera. Las directrices para el uso de estas políticas son traducidas a todos los idiomas pertinentes y distribuidas a todos los empleados, quienes también reciben una formación especializada así como la ropa y equipos necesarios para su protección personal. Hay un monitoreo permanente para reducir a un mínimo el número de accidentes.

Relaciones de trabajo

La Declaración de la OIT sobre EMN resalta la importancia de mantener sólidas relaciones de trabajo. Las compañías deben respetar los estándares en las relaciones de trabajo no menos favorables que aquellos observados por otros empleadores que les son comparables. Deben respetar la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva y proporcionar las facilidades y la información que se requiere para sostener negociaciones significativas. Las compañías también deben proveer lo necesario para las consultas regulares que surjan en asuntos de mutuo interés; y examinar las reclamaciones de los trabajadores siguiendo un procedimiento adecuado. Además, todas las empresas deben apoyar a las organizaciones representativas de empleadores.

Algunos ejemplos de cómo las EMN se han convertido en activas promotoras de las buenas relaciones de trabajo en sus operaciones a nivel global:

- Muchas EMN han firmado acuerdos marco internacionales con sus homólogos de la federación sindical mundial para su sector particular. Estos acuerdos proporcionan una base para construir relaciones de confianza y transformar las relaciones de trabajo en países donde el diálogo social no está plenamente desarrollado. Actualmente hay más de 50 de dichos acuerdos.
- Un importante fabricante de artículos domésticos trabaja activamente no sólo en la organización de empleadores de su país de origen sino también a nivel internacional y en los países de acogida a través de subsidiarias.
- Una plantación de té internacional ha establecido una política global res-

pecto de la gestión de las relaciones laborales, que incluye además de las negociaciones colectivas, consultas periódicas así como mecanismos conjuntos simples y efectivos para encarar los conflictos.

- Una filial multinacional de la industria papelera sostiene una política de comunicación transparente con el sindicato que representa a sus trabajadores, la cual incluye compartir información respecto de su desempeño.

La Declaración de la OIT sobre EMN tiene muchas orientaciones para ofrecer a gobiernos y compañías. Pero su mayor valor reside en destacar la importancia de un abordaje coordinado entre gobiernos y empresas, siempre que sea posible, para maximizar los impactos positivos de las empresas en el desarrollo económico y social. Esta sección explicó las orientaciones contenidas en la Declaración de la OIT sobre EMN sobre cómo las empresas y los gobiernos pueden contribuir al trabajo decente, tanto individualmente como en conjunto y armoniosamente. La siguiente sección proporciona algunos ejemplos concretos de compañías comprometidas en esfuerzos colectivos -en los ámbitos sectorial y con instituciones públicas - para fortalecer y extender la protección de los derechos de los trabajadores.

3. Ejemplos de soluciones coordinadas para los déficit de trabajo decente en las cadenas globales de valor

El interés público por el cumplimiento de los estándares laborales en las cadenas de valor ha llevado a las EMN a introducir códigos corporativos de conducta y a auditar las condiciones de trabajo en sus fábricas como así también entre sus proveedores extranjeros. Estos desarrollos han conseguido mejoras en algunas áreas, pero también han mostrado algunas limitaciones. Una reseña de la creciente literatura sobre el modelo de auditoría señala los siguientes temas¹³:

13. Esta lista ha sido compilada por el equipo de la OIT -CFI Por un Trabajo Mejor basado en ejemplos extraídos de estudios tales como: Instituto de Estudios de Desarrollo (2006); Evaluación de Impacto de la Iniciativa de Comercio Ético; Empresas para la responsabilidad social (2007) Más allá del monitoreo: una nueva visión para las cadenas de suministro sustentables; O'Rourke, Dara, (2006) Regulación externa: sistemas no gubernamentales de normas de trabajo y monitoreo.

- Es ineficiente tener múltiples auditorías para el mismo proveedor de parte de cada comprador¹⁴;
- Existe engaño generalizado y doble contabilidad por parte de proveedores;
- Existen capacidades limitadas en terceros y en los auditores internos para comprender y detectar violaciones a las normas, particularmente la de la libertad de asociación;
- La atención se centra en vigilar y encontrar fallas más que en advertir y solucionar problemas;
- Hay limitaciones para llegar a los subcontratistas y a los trabajadores más vulnerables: los ocasionales y los que trabajan a domicilio;
- Existe una desalineación dentro de las empresas entre responsabilidad social e imperativos económicos;
- Hay falta de compromiso con las inspecciones públicas de trabajo y con cualquier otro esfuerzo por mejorar la gobernabilidad y el cumplimiento en el largo plazo.

Además, a veces se da un enfoque selectivo que trata de respetar los principios fundamentales y los derechos en el trabajo, pero que deja de lado derechos tales como la libertad de asociación y las negociaciones colectivas o la no-discriminación. El reconocimiento de estas limitaciones está dirigiendo la atención hacia otros enfoques diferentes, más globales, que cubren varios o todos los tópicos que trata la Declaración de la OIT sobre EMN.

Los problemas de desarrollo y trabajo decente, que directa o indirectamente, implican a las EMN, pueden obtener respuestas exitosas a través proyectos que involucren una multiplicidad de interesados - privados y públicos, nacionales e internacionales - a nivel territorial o industrial. Estas soluciones coor-

14. La proliferación de códigos de conducta corporativos incrementa el costo del cumplimiento particularmente para los proveedores más pequeños y puede interferir con sus esfuerzos por diversificar y ampliar su clientela. También aumenta los costos de la información para el consumidor responsable.

dinadas apuntan a garantizar un cumplimiento sustentable con los estándares laborales en las cadenas globales de valor, pero al mismo tiempo mejoran las oportunidades laborales en países de bajos ingresos y ayudan a las EMN a mantener su reputación. Generalmente combinan el monitoreo con una variedad de incentivos, así como formación y creación de capacidad. A continuación tres ejemplos de iniciativas coordinadas de este modo:

a) Mejor trabajo (Better Work)

El Programa "Mejor Trabajo" es una iniciativa conjunta de la OIT y la Corporación Financiera Internacional (IFC) del Grupo Banco Mundial construida sobre un exitoso proyecto lanzado en Camboya en 2001 y ampliamente reconocido por académicos, organismos de desarrollo y líderes de opinión de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) como el modelo más avanzado para mejorar el cumplimiento laboral en las cadenas globales de valor¹⁵. El programa Mejores Fábricas Camboya ayudó a desarrollar la industria textil y de la indumentaria y se convirtió en el principal motor de crecimiento del país representando el 80 por ciento de las exportaciones de Camboya y más del 60 por ciento del empleo en manufactura. Entre los resultados del proyecto está la mejora en las condiciones de trabajo de la industria, el aumento de la afiliación sindical y la contribución a la redistribución del ingreso a la población rural, especialmente a las mujeres. A diferencia de otros países en desarrollo, en Camboya la industria no ha sufrido a causa del fin del Acuerdo Multifibras: las exportaciones han aumentado a medida que el país ha podido crear su nicho como proveedor socialmente responsable en el mercado internacional¹⁶.

A partir de la experiencia de Camboya, *Mejor Trabajo* redefine el modo de implementar el cumplimiento de los estándares laborales en las cadenas de valor centrándose en el desarrollo de soluciones sustentables en los países pro-

15. El proyecto Mejores Fábricas Camboya estuvo originalmente ligado a un novedoso acuerdo comercial entre EEUU y Camboya el cual aportó incentivos en forma de cuotas a cambio de una mejora en las condiciones de trabajo. Más tarde se convirtió en una entidad local de autofinanciamiento dependiendo más de responsabilidad social corporativa (RSC) que de los incentivos del acuerdo comercial; ver: www.betterfactories.org

16. Ver Corinne Vargha, "Promover condiciones de trabajo decente en las cadenas de producción global: la experiencia de Mejores Fábricas Camboya", en Isabelle Daugareilh (ed) Responsabilidad de las empresas multinacionales y globalización de la economía, Bruylant-Bruselas, a publicar, 2008; Don Wells, "Mejores Prácticas" en la regulación de los estándares internacionales de trabajo: lecciones del acuerdo textil EEUU-Camboya, *Comparative Labour Law and Policy Journal*, vol. 27,357, pág.360; Sandra Polaski, *Combinar fuerzas globales y locales: el caso de los derechos laborales en Camboya*, Carnegie Endowment for International Peace Policy Brief, 2006, pág. 12

veedores. Combina la evaluación del cumplimiento de la empresa con los estándares laborales a nivel de fábrica, con formación y creación de capacidad. La clave del éxito es el compromiso activo de las organizaciones pertinentes de empleadores y trabajadores, del gobierno nacional y de los compradores internacionales.

A la fecha, las actividades en el ámbito país están dirigidas a establecer esquemas nacionales tripartitos para la industria. La participación en Mejor Trabajo puede ayudar a las empresas a acceder a nuevos contratos con compradores internacionales, contribuyendo de este modo a generar nuevas oportunidades de empleo. Mejor Trabajo evalúa el cumplimiento de la empresa con las normas laborales internacionales fundamentales y con las leyes nacionales en materia de salud, seguridad y condiciones laborales. Los resultados de las evaluaciones se hacen públicos y también se reportan a los compradores, lo cual incentiva las mejoras.

En cada uno de sus planes de acción nacional, Mejor Trabajo desarrolla una estrategia para crear capacidad y trabajar con las inspectorías públicas de trabajo. La estrategia incluye: formación en el lugar de trabajo para inspectores junto a equipos de Mejor Trabajo; intercambio de datos globales de cumplimiento con fines a la calificación de riesgo; y desarrollar en conjunto software para el seguimiento de inspecciones.

Actualmente el programa está desarrollando nuevas herramientas globales y se ha involucrado en el sector de la indumentaria en tres países, Jordania, Lesoto y Vietnam. Junto con *Mejores Fábricas Camboya*, la primera fase del programa beneficia a 1.2 millones de trabajadores con el potencial para llegar a muchos millones más en sectores tales como agricultura, manufactura liviana, transporte, minería, construcción y electrónica¹⁷.

b) El sector vitivinícola y la Asociación Agrícola de Comercio Ético (WIETA)

Los trabajadores de los sectores vinícola y agrícola de Sudáfrica, especialmente los trabajadores temporales y migrantes, enfrentan muchos problemas rela-

17. Ver www.betterwork.org

cionados con su falta de seguridad en el empleo, el bajo salario, la falta de acceso a las prestaciones, un inadecuado cuidado de los niños, falta de formación y falta de, o baja calidad de la vivienda que tienen en la explotación. La búsqueda de una solución comenzó con conversaciones entre los sindicatos, las ONGs, minoristas y productores de la cadena de valor de Cabo Occidental que exporta vino al Reino Unido, lo que condujo a la creación de una iniciativa de monitoreo local llamada Asociación Vitivinícola de Comercio Ético (WIETA)¹⁸.

Establecida formalmente como una organización sin fines de lucro en 2002, WIETA cambió su nombre por Asociación Vitivinícola y Agrícola de Comercio Ético en 2006 ampliando su esfera de acción para abarcar todos los sectores de la agricultura. Sus miembros incluyen un número importante de productores de vino sudafricanos, minoristas, sindicatos, organizaciones no-gubernamentales y el gobierno, y más recientemente floricultores y fruticultores. Su misión es promover la adopción de un código de buenas prácticas al mismo tiempo que educan a los productores y a los trabajadores, organizan auditorías sociales independientes y monitorean la implementación de acciones correctivas en caso de incumplimiento. Los fondos provienen de fuentes públicas y privadas - un grupo de compradores de vino del Reino Unido, la Compañía Sudafricana de la Industria Vitivinícola (SAWIT), los gobiernos nacional y provincial, la Iniciativa de Comercio Ético y ONGs locales.

Una asesoría independiente indicó que WIETA pudo establecer enlaces entre algunos interesados e instaló mecanismos de inspección y contactos con los gobiernos locales. En lo que se refiere a condiciones laborales, se han informado las siguientes mejoras: mejores términos y condiciones de empleo para los trabajadores estacionales/ temporales, mejores sistemas de gestión, medidas de control de riesgo para la seguridad y salud ocupacional, pago de horas extra, reducción de horas en casos extremos (ilegal) de picos estacionales, fin de las prácticas de discriminación racial y de género, y muchos otros cambios y alineamientos de la práctica empresarial con las leyes laborales tal como se aplican a la agricultura en Sudáfrica¹⁹.

18. Ver www.wieta.org.za

19. Ver "Iniciativa para mejorar el cumplimiento de las leyes laborales: el caso de WIETA". Programa para Empresas Multinacionales, OIT, Ginebra, mimeo, 2007.

Desde el comienzo, el Departamento de Trabajo ha participado como observador en el Comité Ejecutivo, para maximizar las sinergias con sus servicios de inspección laboral. La Inspectoría del Departamento de Trabajo ayudó a establecer puntos de referencia viables y pertinentes para el monitoreo y cumplimiento de las decisiones. WIETA a su vez, ha contribuido con el programa de formación de la Inspectoría del Departamento de Trabajo. Como resultado, la eficiencia del monitoreo y la implementación de acciones correctivas han mejorado significativamente. Estos son logros importantes, considerando que el sector agrícola es la mayor fuente de ingresos de divisa extranjera y un empleador de gran envergadura. El vino, en particular, es el principal producto agrícola de exportación en Sudáfrica: los enólogos sudafricanos han incrementado significativamente su participación en el mercado global en los últimos años, colocando su país en el noveno lugar entre los mayores exportadores del mundo

c) Proyecto GTZ/OIT/VOLKSWAGEN: Mejor Salud y Seguridad para los proveedores

En 2004 se lanzó este programa piloto en tres países - Brasil, México y Sudáfrica. Es un claro ejemplo del interés común del sector público y privado en crear condiciones sociales, económicas y ambientales sólidas en los países en desarrollo. Ubicado dentro del marco del Pacto Global de Naciones Unidas, los Estándares Laborales Internacionales de la OIT y la Carta Social de Volkswagen, el proyecto apuntaba a reducir los riesgos ocupacionales de seguridad e higiene para los empleados de Volkswagen y sus proveedores en los países de destino, lo cual mejoraría la calidad y la productividad en la cadena de valor, de este modo se llegaría a una más alta competitividad a través de la reducción de riesgos y de accidentes, menos horas de trabajo perdidas, menos ausentismo y mayor motivación de las fuerzas de trabajo.

El proyecto también tiene mecanismos para asegurar la sustentabilidad a nivel nacional por medio de los Comités de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y de Seguridad y Salud en Trabajo (SST), la introducción de un método de Optimización de Procesos de Consulta, y el desarrollo de un sistema de prevención en Internet, que también puede ser usado fuera de la cadena de

valor de Volkswagen. Inspectores laborales participan en visitas a la empresa, allí reciben formación en el lugar de trabajo y pueden aprender nuevas formas de prevención. Actualmente el proyecto está siendo evaluado; algunos resultados preliminares en Sudáfrica muestran progresos visibles entre los proveedores locales²⁰.

Los Proyectos Mejor Trabajo, WIETA y GTZ/OIT/VOLKSWAGEN presentan muchas diferencias en cuanto a alcance, objetivos y los países e industrias que abarcan. Sin embargo, en cada uno de los casos la interacción entre los distintos actores, privados y públicos fue muy importante para fortalecer la sustentabilidad y competitividad de una serie de actividades económicas y al mismo tiempo para mejorar las condiciones de trabajo y el bienestar de los trabajadores.

Estos programas demuestran que el enfoque que promueve la Declaración de la OIT sobre EMN basado en el diálogo y las asociaciones entre las empresas, gobiernos y sindicatos, puede contribuir eficazmente al logro de importantes metas comunes. La contribución que cada programa aportó para fortalecer las capacidades y profundizar la trama institucional de los servicios públicos de inspección laboral no fue siempre un objetivo explícito importante, pero bien podría ser el resultado crucial que cumpla el propósito de lograr un desarrollo sustentable y un trabajo decente.

4. El camino a seguir

La OIT está trabajando en promover un mayor conocimiento y la puesta en práctica, de las valiosas directrices de la Declaración EMN. Un importante componente de este trabajo se centra en construir la capacidad de los gobiernos, interlocutores sociales y empresas para promover y aplicar la Declaración EMN.

20. Pacto Global, estudio de caso, mejor salud y seguridad para los proveedores- Un proyecto de asociación entre Volkswagen, OIT y GTZ, por María Kristjansdóttir, Universidad de Reykjavik, Facultad de Leyes.

Para esto, la OIT está concentrando sus esfuerzos en las siguientes áreas:

- Proporcionar a los gobiernos orientación sobre políticas que ayudan a maximizar los beneficios sociales y económicos de las operaciones de las EMN.
- Desarrollar recursos de información, casos de estudio, herramientas y metodologías para estimular enfoques coordinados entre los gobiernos y las empresas en los ámbitos nacional, local y sectorial siempre que sea posible.
- Proveer formación y apoyar la construcción de capacidad. Se han desarrollado materiales introductorios de formación para ayudar a construir la capacidad de los mandantes y de las compañías para que usen la Declaración de la OIT sobre EMN. Actualmente se están preparando materiales para formación más especializados para ser usados por los gobiernos y los interlocutores sociales, con extensión a una audiencia más amplia.
- Fomentar que se comparta el conocimiento y el diálogo: son importantes las redes en los ámbitos nacional y regional para elevar el nivel de conocimiento y sensibilización, a fin de estimular el diálogo social en áreas de interés común y para apoyar los esfuerzos de las compañías y de los mandantes. Las oficinas de OIT en el terreno y los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) en un número de países proporcionan una plataforma para el diálogo tripartito y podría promover el conocimiento y uso de la Declaración de OIT sobre EMN. La tendencia a armonizar las intervenciones de los donantes, los ejercicios del Marco de Asistencia para el Desarrollo del Sistema de las Naciones Unidas (UNDAF), las Estrategias para la Reducción de la Pobreza (PRSP), y el pedido de una mayor coherencia en las políticas podrían proporcionar oportunidades y una plataforma para estos diálogos.
- Proveer ayuda técnica para cuestiones específicas de aplicación. La OIT ha establecido un "Helpdesk" (Mesa de Ayuda a EMN), la cual provee orientaciones precisas para las compañías y para los mandantes acerca de cómo se pueden llevar a la práctica los principios contenidos en la Declaración EMN y en las normas internacionales de trabajo.

Al asumir este trabajo, es importante que la OIT forje asociaciones con otras instituciones internacionales, multilaterales y bilaterales, que sean pertinentes a fin de aprovechar su ventaja comparativa para lograr mayor éxito e impacto. Esto es particularmente importante en el contexto de las reformas de Naciones Unidas.

Apéndice. Breve Reseña de los Principios de la Declaración Tripartita de la OIT sobre EMN

La Declaración tripartita contiene recomendaciones acerca de cinco temas.

Ella invita las empresas a:

Política General	<ul style="list-style-type: none">• Obedecer las leyes nacionales y respetar las normas internacionales;• Contribuir a hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo;• Celebrar consultas con los gobiernos y con las organizaciones de empleadores y trabajadores para asegurarse que sus operaciones tengan en cuenta las prioridades nacionales de desarrollo.
Empleo	<ul style="list-style-type: none">• Esforzarse por aumentar las oportunidades y niveles de empleo, teniendo en cuenta la política y los objetivos de los gobiernos;• Dar la prioridad al empleo, el desarrollo profesional, la promoción y el perfeccionamiento de de los nacionales del país de acogida;• Utilizar tecnologías capaces de crear empleo tanto directa como indirectamente;• Crear vínculos con las empresas locales mediante contratos de aprovisionamiento, fomentando la transformación local de las materias primas y la fabricación local de piezas de recambio y equipos;• Extender la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo;• Actuar como modelo en la promoción de la seguridad del empleo, notificando con antelación razonable los posibles cambios en sus operaciones y evitando los despidos arbitrarios.

Formación	<ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar una formación adecuada a sus trabajadores a todos los niveles para responder a las necesidades de las empresas así como de las políticas nacionales de desarrollo; • Participar en programas que fomenten el desarrollo de cualificaciones; • Ofrecer al personal directivo local oportunidades en el conjunto de la empresa para ampliar su experiencia.
Condiciones de trabajo y de vida	<ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer salarios, prestaciones y condiciones de trabajo no menos favorables que las ofrecidas por los empleadores comparables en el país en cuestión; • Ofrecer los mejores salarios, prestaciones y condiciones de trabajo que sea posible, dentro del marco de la política gubernamental, al fin de satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias; • Respetar la edad mínima de admisión al empleo; • Mantener el máximo nivel de seguridad e higiene en el trabajo; • Examinar las causas de los riesgos a la seguridad e higiene en el trabajo, dar información sobre las buenas prácticas que observan en otros países y poner en obra las mejoras necesarias.
Relaciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar normas en materia de relaciones de trabajo que no sean menos favorables que las observadas por empleadores comparables; • Respetar la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva y proporcionar las facilidades e informaciones que sean necesarias para la conclusión de convenios colectivos eficaces; • Dar su apoyo a las organizaciones representativas de empleadores; • Facilitar las consultas regulares sobre temas de interés mutuo; • Examinar las reclamaciones de los trabajadores siguiendo un procedimiento adecuado.

Especialización productiva, transnacionales y desarrollo económico en la Argentina

Bernardo Kosacoff*

Luego de un notable proceso de recuperación económica posterior al ocaso de la Convertibilidad en 2001, la economía argentina se enfrenta en 2009 a nuevos dilemas en el manejo de la política económica, que le permita sostener el sendero de desarrollo sustentable y generar un dinámico proceso de cambio estructural. En este trabajo se presenta, en la primera sección, una breve evaluación de la situación de la economía argentina a principios de 2009, en pleno desarrollo de la crisis internacional y la manifestación de sus impactos en el escenario doméstico. En la segunda sección se evalúa la inserción de las filiales de las empresas transnacionales de América latina en las cadenas globales de valor que tienen estas corporaciones, analizando sus potencialidades y debilidades, siendo el caso argentino una demostración de la asimetría de la alta participación de estas empresas en el escenario doméstico, en contraposición con su débil inserción en sus redes corporativas. Por último, en la tercera sección se presentan algunas notas sobre el posible y deseable camino de una nueva especialización productiva del país, en el marco de una estrategia de desarrollo.

1. Nuevas incertidumbres. Nuevos desafíos

El año 2008 ha finalizado con una crisis económica internacional sin precedentes en el pasado reciente. Sus resultados finales y las nuevas tendencias son aún muy difíciles de ser evaluadas con certeza. Un stock de riquezas inferior, el aumento de la incertidumbre, la caída del nivel de actividad, la destrucción de empleo, la caída de los precios de los activos y las materias pri-

* El autor es Director de la Oficina de CEPAL - Naciones Unidas en Buenos Aires. Es economista, Profesor Titular en la Universidad de Buenos Aires y en la Universidad Nacional de Quilmes. Obtuvo el Premio Konex Platino* a la figura más destacada por su trayectoria en la década 1997/2006 en la disciplina "Desarrollo Económico".

mas, la paralización de las inversiones, la retracción del comercio mundial y el aumento de las prácticas proteccionistas, son algunas de las evidencias del cambio de las tendencias económicas generalizadas en todo el mundo, que han anulado las hipótesis de los posibles desacoples. La crisis se originó en los Estados Unidos y se difundió sin freno. Su resultado final es fuente de múltiples polémicas, que van desde los planteos de que “lo peor no llegó” hasta las evaluaciones de una pronta recuperación. Las distintas proyecciones de la evolución económica internacional se caracterizan por ajustarse permanentemente hacia evaluaciones más pesimistas. La profundidad de la crisis tendrá efectos de largo plazo, cuyo resultado final será una concentración de los mercados, y mantengo una visión optimista sobre signos de recuperación en 2010, en particular en la economía de USA, que se caracteriza por su mayor flexibilidad y por poseer las mayores capacidades competitivas.

En primera instancia se requirieron fuertes aportes financieros para inyectar liquidez y dar protección financiera. Normalizar las transacciones financieras reduce los impactos negativos sobre la actividad y el empleo. En segunda instancia, la recomendación típica frente a procesos como los que vivimos son políticas anticíclicas que puedan sostener la demanda, bajar la tasa de interés, incrementar la actividad y proteger el empleo. La política monetaria se orientó a bajar las tasas de interés, con el objetivo de facilitar el crédito y atenuar los efectos negativos de las turbulencias financieras. La baja de las materias primas y del nivel de actividad frenaron las expansiones inflacionarias. Los crecimientos de los estímulos fiscales iniciados en los Estados Unidos se están generalizando, sin dejar de mencionar críticas a la utilización de mecanismos más ó menos discrecionales, que involucran a empresas y sectores. Una de las incógnitas más complejas de la resolución de la crisis es cómo se logrará sanear la situación de los deudores.

El desafío es contar con mecanismos genuinos para financiar este tipo de planes. Estados Unidos los tiene, con la paradoja de la búsqueda de los inversores de la calidad-confianza, que se traduce en una preferencia hacia el dólar y los bonos del gobierno americano a tasas nulas. China se sostiene con reservas multimillonarias. En un escenario en el cual el financiamiento se ha restringido, los instrumentos financieros de apalancamiento han prácticamente desaparecido y los países centrales que demandan financiamiento para sus programas anticíclicos, generan una típica situación de desplazamiento del

escaso financiamiento mundial hacia el mundo desarrollado y mayores restricciones a los otros países.

Mirando el escenario doméstico, la primera etapa de la crisis internacional parecía tener un impacto menor y se evitarían los efectos negativos. En particular, porque se focalizaba en el canal de transmisión financiera, y el país se caracterizaba por el limitado volumen y acceso al crédito internacional, abundantes reservas internacionales, un sistema financiero recuperado y superávit comercial y fiscal. Sin embargo, la disminución del precio de las commodities, las devaluaciones de nuestros vecinos comerciales, las restricciones del comercio internacional y la menor liquidez internacional, impactaron en nuestro contexto, en el cual la preocupación e incertidumbre por las necesidades financieras del sector público se potenciaban con evidencias claras de desaceleración del nivel de actividad y del mercado laboral. La Argentina debe resolver primero un tema central: cómo disminuir las expectativas negativas que se generaron. Estas llevaron a una preferencia por la dolarización de los portafolios de inversión, el desangre cambiario y el volumen de salida de capitales, que se devora el saldo comercial y resiente las reservas. Esa situación provoca el retiro de depósitos, la suba de las tasas de interés y la dificultad de monetizar la economía.

Hacia mediados de 2008 estaba planteado el tránsito de la fase de recuperación hacia un sendero sostenible de crecimiento. El PIB acumuló un aumento del 52% entre 2002 y 2007. Este fuerte repunte en un intervalo de cinco años sin chocar con una restricción externa o de financiamiento del sector público, constituyó un fenómeno inusual para la experiencia Argentina¹. La tendencia hacia la normalización económica permitió la recuperación de los niveles de actividad y la notable creación de puestos de trabajo. La evolución de empleo y de las remuneraciones indujo a una reducción de los aún elevados índices de pobreza e indigencia. La recomposición del proceso de inversión fue mayor de lo esperado. La cuenta corriente del balance de pagos y el saldo comercial fueron superavitarios. Se generó un notable proceso de acumulación de reservas internacionales. Las condiciones de la economía argen-

1. Para un análisis de este período ver: Kosacoff, Bernardo (ed.). 2008. Crisis, recuperación y nuevos dilemas. La economía argentina 2002-2007. Buenos Aires: CEPAL-Naciones Unidas.

tina planteaban desafíos muy distintos a los existentes a la salida de la Convertibilidad. La consistencia entre el crecimiento de la oferta y la demanda agregada y el mantenimiento de los excedentes externos y fiscales eran unos de los desafíos centrales para el diseño de la política económica. Este objetivo involucra el afianzamiento de los flujos de ahorro, de inversión y de exportaciones, y el establecimiento de patrones distributivos socialmente aceptados. Asimismo, debería estar asociada a una dinámica de cambio estructural, que en esencia genere más y mejor riqueza, con una pauta distributiva progresiva, en un contexto de creciente cohesión social.

Fueron surgiendo nuevos dilemas para la política económica, que recrearon desde fines de 2007 expectativas negativas sobre la evolución de la economía. Entre ellos se destacaban las cuestiones de la inflación y de la oferta energética adecuada, que requerían acciones concretas para desactivar expectativas inflacionarias, dar credibilidad a la información pública y garantizar la infraestructura que acompañe el crecimiento. El largo conflicto con la cadena agroindustrial desatado por el tema de las retenciones; la evidencia de algunos signos de desaceleración del crecimiento; la revaluación del peso; la salida de depósitos del sistema financiero; la suba de la tasa de interés; el incremento de los subsidios, su peso creciente en los gastos públicos y la distribución federal de los recursos públicos; son algunos de los temas centrales.

Desde la microeconomía el panorama es diferente a la situación del final del ocaso de la Convertibilidad. En el periodo expansivo de 1996-97, las empresas implementaron fuertes procesos de inversión con aumentos de su financiamiento, en su mayor parte en contratos en dólares. El largo periodo de crisis y estancamiento de los cuatro años siguientes determinaron retornos mucho menores a los esperados y la combinatoria de deflación de precios con suba de la tasa de riesgo país asociada a la inconsistencia macroeconómica, generaron incrementos notables de sus deudas con cierres de empresas y patrimonios netos negativos. Este panorama se extendía al conjunto empresarial independiente de sus capacidades competitivas, siendo paradigmática la situación de los campos de la pampa húmeda hipotecados, luego de haber generado ese sector uno de los desempeños más exitosos internacionalmente de ganancias de competitividad.

En el cambio del régimen económico se verificaron modificaciones cualitativas muy significativas. En términos financieros, la pesificación asimétrica, las posibilidades de pagar deudas morosas con títulos públicos reconocidos al 100%, la reducción de la cadena de pagos de 180 días promedio a 7 días y la recomposición del flujo de los negocios generaron condiciones de saneamiento financiero, fondeo de la inversión con recursos propios y reducción de costos. La resolución de la deuda de las empresas con el exterior sin instrumentos de subsidios a través de políticas públicas, ha sido uno de los indicadores más positivos. Mecanismos de aportes de capitales, reestructuraciones patrimoniales, acuerdos de quita privados y mejora de los flujos domésticos permitieron su reducción en más de 30 mil millones de dólares, generando actualmente niveles de endeudamiento privado menores a los vigentes en los mejores niveles de la década de los años noventa. Esta nueva situación financiera, en un contexto de crecimiento sostenido de la demanda por cinco años, con reducción de costos salariales y operativos, precios internacionales favorables, mejoras de la productividad, plena utilización de la capacidad instalada y tasas de interés real negativas, implicó márgenes de rentabilidad muy significativos, que fueron disminuyendo a través del tiempo, a medida que se verificó una tendencia creciente de la actualización de los costos.

Uno de los temas relevantes es la creación de empresas. Durante la etapa final de la Convertibilidad el cierre de firmas fue muy superior a la creación de nuevas empresas. Durante los últimos cinco años se verifica un comportamiento inverso. A título de ejemplo, el número de establecimientos industriales formales en 1996 era 57.000, en 2002 se redujo a 46.000 y en 2006 aumentó a 53.000. Esta tendencia es muy positiva, pero vale la pena observar que todavía no alcanzamos la cantidad de empresas de una década atrás y la tasa de creación de nuevas empresas -medida en términos de la población económicamente activa- es la mitad de la de Brasil y un 40% de la de USA. Más dramática es la verificación del mal clima de negocios de los últimos 20 años, que se manifiesta en el reducido número de nuevas bases productivas en el país. Sobre un stock de 400.000 empresas existentes en el país, es difícil individualizar 20 casos significativos de nuevas ("green field") grandes empresas argentinas. En contraposición son casi 1.000 las empresas que han vendido su posición de mercado en procesos de fusiones y adquisiciones, preferentemente a filiales de corporaciones transnacionales y recientemente a

empresas latinoamericanas, en particular brasileñas. Como resultado de ello, la base empresarial nacional ha quedado muy debilitada. Una empresa debe transitar varias décadas para consolidar sus capacidades competitivas, a través de rutinas y aprendizajes de largos procesos evolutivos y las firmas no se crean de un día para el otro. La presencia internacional es determinante en nuestra estructura productiva. Existen evidencias de que su localización en la Argentina es viable con el desarrollo de valor y capacidades tecnológicas insertas en las cadenas globales de valor de sus casas matrices. Pero este fenómeno es incipiente y sería deseable su mayor difusión para mejorar la calidad de su presencia, en términos de su contribución al desarrollo y creación de empleo.

En este contexto, un aumento adicional de la inversión es la clave. La considerable suba del consumo contribuyó significativamente a la suba de la demanda interna. La inversión en equipo durable de producción superó en 2006 los niveles máximos previos. Se observó una elevación apreciable en la capacidad de producción, en el sector manufacturero en particular. La prolongación de la fase de rápidos crecimientos fue dirigiendo la atención hacia la consistencia entre la evolución del gasto y de la capacidad de oferta. La respuesta empresarial a una demanda sostenida, con plena utilización de la capacidad instalada, puede estar asociada a ajustar más por precios que por cantidades, y a su vez por abastecerse vía importaciones más que por inversiones. Poner todos los incentivos y disminuir las incertidumbres para fortalecer el proceso de inversiones es uno de los pilares de un desarrollo sustentable. Invertir significa tomar una decisión en el presente que compromete el futuro. Significa un hecho trascendental en la estrategia empresarial, en el cual se adquieren máquinas y equipos específicos que no tienen otra posibilidad de uso por más de dos décadas; que requieren simultáneamente el reclutamiento y calificación de los recursos humanos; desarrollar capacidades tecnológicas; insertarse en los mercados internacionales; crear y fortalecer firmas proveedoras; disponer de energía; entre otros factores, lo que requiere a su vez de disponer de un mercado de capitales que le brinde el financiamiento a largo plazo. Asimismo, las firmas evalúan en la toma de la decisión de inversión el flujo de ingresos futuros en las próxima década a valores presentes, para lo cual deben tener la información sobre la evolución en términos reales del tipo de cambio, los salarios, la tasa de interés, etc. En cambio, la decisión de

importar es mucho menos incierta. Los agentes económicos han desarrollado un profundo proceso de aprendizaje en las últimas tres décadas de la mejor manera de importar, el ciclo se cierra en pocos meses, el capital propio es suficiente, no deben reclutar mano de obra ni asociarse con proveedores ni demandar más energía.

Invertir significa difundir externalidades positivas a través de la generación de riqueza, empleo y capacidades. La Argentina es hoy una economía abierta. Es muy bueno tener una economía abierta que posibilite importar, pero deben establecerse adecuadamente las reglas de juego y ponerse los incentivos para hacer prevalecer el desarrollo de las capacidades empresariales en la producción de bienes y servicios. Generar las condiciones sistémicas para la inversión está asociado a tener bien alineados los precios macroeconómicos, disminuir los costos de transacción, profundizar y desarrollar los instrumentos de financiamiento a largo plazo y mejorar el modelo de la organización industrial. En este último aspecto, es necesario transitar una dinámica de cambio estructural aún ausente, en la cual se desarrollen proveedores especializados, se fortalezca la infraestructura -en particular la energía-, se califiquen permanentemente los recursos humanos, se fortalezcan los desarrollos tecnológicos, entre otros factores. Las experiencias exitosas muestran que la articulación de los esfuerzos privados y los instrumentos de política pública juegan un papel central para generar las condiciones de inversión.

El desafío es cómo se administra en 2009 la desaceleración, en la cual el sostenimiento de la demanda ocupa el lugar central, mientras que los procesos de inversión están en una situación de espera a ver la evolución del desempeño de la economía. Para ello es necesario un ejercicio colectivo para recuperar la confianza: "la crisis es de todos". Se trata de no repetir nuestro pasado volátil. Y de aprovechar las capacidades de la Argentina. También, de evitar la destrucción de riqueza, de activos tecnológicos y de empleos calificados. El punto central es impedir que aumente la pobreza. Los nuevos temas plantean dudas en muchas personas sobre un posible cambio del modelo económico y aún, más preocupante, si es necesaria una nueva crisis para su resolución. Actualmente hay margen para el manejo de estos nuevos dilemas, que obviamente el simple paso del tiempo no los resolverá, y que se requiere de su reconocimiento y de la implementación de políticas para su resolución. Reconocer

el actual contexto en el que se verifica con claridad el proceso de desaceleración económica es un paso importante. Actualmente se están implementado una gran cantidad de medidas anticrisis: estatización de las AFJP, blanqueo de capitales, moratoria impositiva, plan de obras públicas, líneas de crédito subsidiadas para autos, electrodomésticos, maquinaria agrícola y turismo interno, aumento de las jubilaciones, entre otras medidas. Aún no se sabe con precisión sus efectos, la coherencia e implementación, y si generan fondos adicionales suficientes para sostener la demanda agregada, además de modificar las expectativas.

Evitar la crisis cuando hay margen técnico para lograr soluciones consistentes es esencial para no caer nuevamente en procesos de fuerte destrucción de capital social y efectos distributivos regresivos. Pero la agenda a tratar es un desafío colectivo de gran magnitud. La tendencia hacia un país con mayor equidad social requiere de un fortalecimiento de las capacidades empresariales, para que conduzcan un proceso de cambio estructural hacia un patrón de especialización basado en la producción de bienes y servicios con una mayor intensidad tecnológica, de la calificación de los recursos humanos y de una pauta distributiva crecientemente progresiva.

En un mundo crecientemente incierto, se plantea el desafío de construir una visión compartida público-privada sobre el desarrollo posible y deseable en el nivel nacional. Ello involucra, al menos, considerar los siguientes aspectos:

a) La volatilidad y los ciclos económicos tienen efectos negativos muy profundos en los planos macroeconómicos, empresariales y sociales. La dificultad de identificar la tendencia de los ingresos en el largo plazo, perturba las decisiones de consumo e inversión. La implementación de políticas anticíclicas es un componente central de los marcos macroeconómicos para sostener los equilibrios externos, fiscales y de financiamiento -que son la condición necesaria para el desarrollo-. Pero, a la vez, deben incentivar las decisiones de inversión en el largo plazo, el desarrollo de las ventajas competitivas dinámicas y permitir una mayor cohesión social a través de la igualdad de capacidades y oportunidades, en el marco de una sólida construcción institucional.

b) Las medidas de liberalización financiera deben estar acompañadas de mejor regulación y supervisión prudencial que eviten los comportamientos procíclicos y la inadecuada asignación de los recursos. Las expansiones tienden a aumentar la confianza y los agentes financieros toman posiciones cada vez más riesgosas y menos evaluadas, en el sentido en que involucran mayor endeudamiento en relación con el capital que poseen. En general, el auge termina con niveles de endeudamiento excesivo de todos los agentes, mala asignación de los recursos -privilegiando el consumo más que la inversión en capital social productivo- y escasa capitalización de las entidades financieras, que induce a las quiebras de los deudores y de los intermediarios financieros. Construir una “arquitectura financiera internacional”, que regule y garantice el financiamiento a los países en desarrollo y que evite el *crowding out* del limitado financiamiento hacia los países centrales, es un aspecto central en la actual crisis.

c) El patrón de especialización es determinante de la sustentabilidad. El crecimiento de las exportaciones es una excelente noticia para superar las restricciones externas. Pero sólo tendrán las externalidades positivas para sostener el desarrollo en la medida que se basen en la generación de más riqueza y de mejor calidad. La revalorización de las materias primas y el capital productivo previamente construido, deben ser la base para avanzar hacia los bienes diferenciados más intensivos en la incorporación de procesos de innovación. Esto involucra la generación de las capacidades tecnológicas domésticas, la calificación permanente de los recursos humanos y el fortalecimiento empresarial, en un ejercicio colectivo de conformación de redes de conocimiento y capacidades de producción. Evitar el incremento de prácticas proteccionistas de las economías desarrolladas es clave para permitir el desarrollo del potencial exportador de los países en desarrollo.

d) Las empresas transnacionales pueden aportar significativamente al desarrollo. Pero no es su simple presencia lo que garantiza este papel. La calidad de la localización en los países intermedios es decisiva, requiriéndose de incentivos y reglas de juego que propendan a su mayor inserción en las cadenas globales de valor, con la generación de conocimiento y capacidades de producción domésticas que den externalidades positivas al desarrollo económico. A la vez, los procesos de integración económica deben ser fortaleci-

dos, generando mecanismos de coordinación para enfrentar la crisis y fortaleciendo los procesos de complementación productiva.

e) La distribución del ingreso y la provisión de bienes públicos que garanticen la igualdad de oportunidades y el desarrollo de las capacidades impactan en la sostenibilidad del desarrollo. La educación y la innovación son ejes centrales de una estrategia de desarrollo. Avanzar en procesos de dinámica de cambio estructural, generando más y mejor riqueza, con una pauta distributiva progresiva, es el camino para revertir la pobreza y la exclusión. El fortalecimiento de las políticas públicas, con transparencia y evaluación social, son un componente imprescindible para el logro de la equidad, el fortalecimiento empresarial y la creación de mercados competitivos. Todas las acciones públicas y las estrategias de negocios privadas deben ser evaluadas para aportar positivamente a una mayor cohesión social, plena vigencia de los derechos y cuidado del ambiente.

2. América latina y las cadenas globales de valor: debilidades y potencialidades²

2.1. América latina en perspectiva

Entre 2003 y 2007 América latina ha exhibido una sólida performance de crecimiento, ayudada tanto por un contexto internacional favorable -incluyendo precios elevados para sus principales commodities de exportación- como por un manejo macroeconómico prudente, particularmente en materia fiscal, y por una política económica que busca, en general, mantener tipos de cambio altos, lo cual ha derivado en un desempeño exportador dinámico.

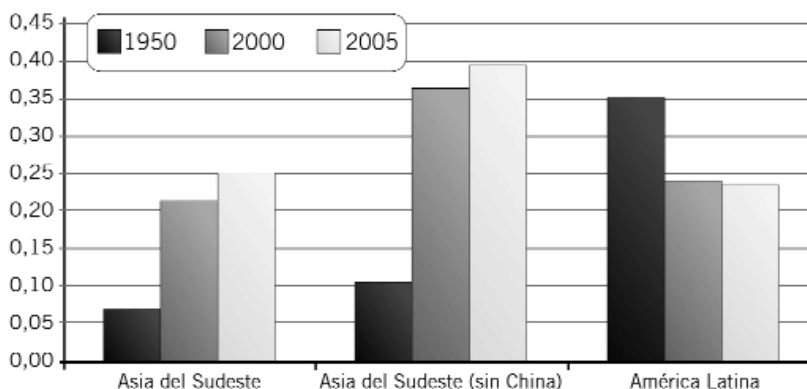
Sin embargo, no debemos olvidar que la región desde hace varias décadas atrás ha venido perdiendo posiciones relativas en el escenario internacional.

2. Este trabajo se basa en gran medida en el siguiente artículo: Kosacoff, Bernardo, López, Andrés y Mara Pedrazzoli. 2007. "Comercio, inversión y fragmentación del mercado global: ¿está quedando atrás América latina?". Publicado en Bouzas, Roberto (ed.). 2007. Después de Doha: la agenda emergente del sistema de comercio internacional. Madrid: Marcial Pons.

Los siguientes gráficos reflejan claramente esta tendencia, observándose que tanto en términos de ingreso per cápita cuanto de productividad América latina ha estado no sólo divergiendo respecto de la frontera internacional, sino también retrasándose frente a otras regiones del mundo en desarrollo, en particular Asia.

Ingreso per cápita de Asia y América Latina

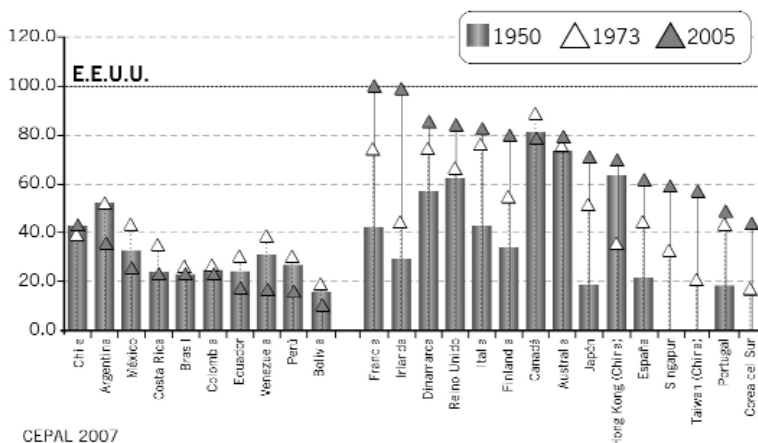
Como porcentaje del ingreso per cápita de EEUU, en PPP



CEPAL 2007

Comparación de la brecha de productividad laboral en relación con los Estados Unidos

(PIB por hora trabajada en cada país como porcentaje del estadounidense)



CEPAL 2007

Naturalmente, las causas de este retroceso son variadas e incluyen, de manera prominente, factores vinculados al ambiente institucional y los regímenes macroeconómicos, áreas en las que como es bien sabido existen deficiencias y problemas crónicos en la región. Pero nos gustaría resaltar que el retroceso en términos de ingreso y productividad ha ido de la mano de cambios en la estructura productiva y en los patrones de especialización de la región, que van a contramano de las tendencias dominantes en el nivel mundial (Ocampo, 2005).

Diversos trabajos (ver, por ejemplo, Címoli, 2005, y Hausmann et al. 2005) nos muestran que las estructuras de producción y exportación de América latina no están orientadas, en general, a los mercados más dinámicos o de mayor productividad y/o contenido tecnológico. Así, no sorprende que la participación de la región en las exportaciones mundiales de bienes haya caído de cerca del 10% en los '50 a poco más del 5% en lo que va de la década -mientras que la presencia de Asia en el mismo período subió de algo menos del 13 a más del 24% (estimaciones en base a datos de la UNCTAD)-.

No hace falta pensar que hay una causalidad unidireccional desde el patrón de especialización al crecimiento para compartir la siguiente idea: para que el desarrollo de América latina sea sustentable en el tiempo se deben producir transformaciones en la estructura productiva y exportadora que permitan una adecuada inserción de los países de la región en la nueva configuración de la división internacional del trabajo que se viene desarrollando desde tiempo atrás en la economía mundial. En este plano, una pregunta clave sería la siguiente: ¿cuál es el lugar de América latina en las cadenas globales de valor (CGV)?

Aceptando que ésta es una pregunta importante, consideramos que pese a la actual bonanza macroeconómica, y a los pronósticos que mayoritariamente auguran que en los próximos años la región continuará exhibiendo un buen desempeño en materia de crecimiento, es preciso aprovechar este período favorable para encarar las transformaciones estructurales necesarias para posicionar a la región en un sendero de crecimiento sostenible en el tiempo y que permita, además, ir resolviendo los graves problemas sociales que la afectan desde hace décadas y que se han agravado en los últimos años.

2.2. Las cadenas globales de valor: tendencias y marco conceptual

Si bien la transnacionalización de la producción es un fenómeno antiguo, las tendencias en esa dirección se han profundizado claramente en años recientes, dando lugar al surgimiento de “sistemas internacionales de producción integrada” (UNCTAD, 2002), “redes globales de producción” o las ya mencionadas “cadenas globales de valor” (Gereffi et al. 2001).

Los motores que están detrás de la creciente difusión y alcance de las CGV incluyen el avance de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC), las que contribuyen a reducir los costos de coordinación, logística y monitoreo de operaciones realizadas en forma geográficamente descentralizada, la baja de los costos de transporte -evidenciada no sólo en el campo de las mercancías físicas, sino también en la circulación de intangibles- y la liberalización del comercio y la IED -acompañada por la proliferación de diversas formas de acuerdos bi o plurinacionales, que van desde procesos de integración regional a tratados de inversión. Todos estos factores facilitan la redefinición de las estrategias a escala global de quienes son los principales actores de las CGV: las grandes empresas transnacionales (ET).

Las oportunidades y retos que surgen a partir del fenómeno de las CGV son variadas y sus efectos no siempre son homogéneos. La inserción en las CGV puede contribuir a diversificar las exportaciones, generar nuevos empleos y adquirir nuevas capacidades tecnológicas en consonancia con las mejores prácticas internacionales, fortaleciendo la competitividad de los países más atrasados. Sin embargo, los efectos distributivos y los *spillovers* (derrames) sobre las economías domésticas -y por ende, más en general, sus impactos sobre el desarrollo- son más difusos.

La revisión de la evidencia empírica disponible muestra que los países en desarrollo, como grupo, han sabido aprovechar mejor los cambios estructurales ocurridos a nivel internacional vis à vis lo ocurrido en décadas anteriores, tanto en términos de atracción de flujos de IED -inclusive aquella destinada a realizar actividades de I&D- como de “modernización” del patrón de especialización comercial.

La integración a las redes globales de producción o CGV constituyó, en este sentido, un mecanismo clave para el *catching-up* de varios países que permanecían atrasados en términos de prácticas productivas, estándares tecnológicos, recursos humanos, etc., con relación a los países centrales. No obstante, esa integración distó de ser homogénea dentro del grupo de los países en desarrollo, con Asia claramente ganando posiciones vis à vis América latina.

Una breve revisión del marco conceptual que se ha desarrollado en torno a la idea de CGV permite tal vez entender las razones detrás de la heterogénea inserción de los países en desarrollo en dichas cadenas.

El enfoque de CGV³ se ocupa de estudiar las relaciones entre las empresas al interior de las cadenas y, en especial, de analizar cómo influyen esas relaciones sobre el desempeño de las firmas locales (y, a *fortiori*, sobre los procesos de desarrollo de las economías de las cuáles esas firmas son originarias). Luego, dos conceptos son centrales para este enfoque: las estructuras de gobierno de la cadena de valor y la jerarquización (*upgrading*), o su ausencia, de las firmas que integran la red.

Al hablar de estructuras de gobierno, además de la dicotomía tradicional (mercado vs. firma), se incorporan dos variantes adicionales. Por un lado, existen esquemas menos impersonales que las relaciones independientes (*arm's length*) de mercado pero que suponen estructuras horizontales de coordinación (redes o *networks*). Por el otro, más cercano al extremo de modelos jerárquicos, se encuentra un conjunto más flexible de relaciones cuasi-jerárquicas⁴.

Estos distintos esquemas de gobierno de las cadenas de valor suponen diferentes niveles de coordinación -más o menos explícitos- entre las actividades realizadas al interior de las mismas. Las estructuras de gobierno, a su vez, no

3. Entre las principales referencias de esta literatura cabe mencionar a Gereffi (1994 y 1999), Kaplinsky (1998), Humphrey y Schmitz (2000), Gereffi y Kaplinsky (2001) y Gereffi et al. (2005).

4. Las relaciones independientes (*arm's length*) suponen que no hay intercambio entre proveedores y los clientes más allá de las transacciones mercantiles. Las redes (*networks*) representan una especie de coordinación "entre iguales", donde tienen lugar las complementariedades entre proveedores y compradores que operan con niveles tecnológicos similares. Las estructuras cuasi-jerárquicas suponen la presencia de asimetrías de poder en la cadena, ya que las empresas líderes son las encargadas de diseñar el producto y transmitir las especificaciones correspondientes a su núcleo de proveedores, y usualmente también tienen el control de los mercados de venta. Por último, las relaciones jerárquicas implican mecanismos más explícitos de coordinación sobre el proceso productivo, que llevan generalmente a la propiedad de las empresas proveedoras por parte de la líder (Humphrey y Schmitz, 2000).

son estáticas, sino que pueden modificarse a lo largo del tiempo, lo cual dependerá no sólo de cambios en las estrategias de las empresas involucradas, sino también de factores institucionales, tecnológicos, innovaciones organizacionales, etc. (Gereffi et al. 2005). A esta altura cabe, entonces, preguntarnos de qué factores depende la adopción de una u otra forma de gobierno en las distintas CGV.

Las características intrínsecas de los productos -por ejemplo, su complejidad- pueden influir sobre el grado de fragmentación de una industria. Así, Lall et al. (2004) sostienen que la intensidad de la fragmentación de la producción depende de las particularidades del bien final, tales como la divisibilidad del proceso productivo, su complejidad, la relación valor-peso del producto, etc. Asimismo, la naturaleza más o menos «estratégica» para la empresa líder de la cadena, del producto o actividad en cuestión, también influye sobre las decisiones de descentralización.

Sin embargo, estos factores no determinan, por sí solos, la forma en la que las cadenas se gobiernan. En este sentido, Humphrey y Schmitz (2000) sugieren que se desarrollarán modelos más jerárquicos cuando los costos de internalizar las actividades sean menores que los riesgos implícitos en la relación de la empresa líder con sus proveedores en la cadena; estos riesgos dependen, en última instancia, de las capacidades de estos últimos y son, por ejemplo, factores asociados a la calidad, tiempo de entrega, fiabilidad del producto, etcétera.

A la vez, desde la literatura de la organización industrial, y en base a la teoría de contratos incompletos, se han presentado argumentos que sugieren que los riesgos de «externalizar» determinadas actividades también dependen de la calidad del ambiente contractual de los países en los que las firmas subcontratistas se desenvuelven (Helpman, 2006; Nunn, 2005).

En cualquier caso, dadas las carencias en materia de capacidades innovativas y tecnológicas que exhiben, en general, las redes de proveedores en los países en desarrollo -y los débiles ambientes legales que prevalecen en dichos países-, es más factible que las firmas de los países en desarrollo tiendan a insertarse en cadenas con estructuras cuasi-jerárquicas o jerárquicas, mientras per-

manecen excluidos de los sistemas tipo red (*network*) -o participan de este último tipo de arreglos en forma marginal o únicamente a nivel local- (Humphrey y Schmitz, 2000).

Como se dijo antes, además de analizar las estructuras de gobierno, es importante también examinar en qué medida se abren oportunidades de jerarquización para las empresas ubicadas en las distintas etapas de las CGV. Si bien esta noción ha sido objeto de críticas por su naturaleza «difusa» (ver Morrison et al. 2006), se entiende que denota, en general, el proceso que permite pasar a desarrollar actividades más complejas dentro de la cadena de valor. Esto puede incluir producir más eficientemente (jerarquización en los procesos o *process upgrading*), orientarse a líneas de producto con mayor valor unitario (jerarquización en los productos o *product upgrading*), desplazarse hacia tareas que requieran mayores capacidades -por ejemplo, diseño o marketing- (jerarquización funcional o *functional upgrading*) o aplicar la competencia adquirida en una función particular para desplazarse hacia otro sector (jerarquización intersectorial o *intersectoral upgrading*).

Como señalan Pietrobelli y Rabelloti (2005), la jerarquización, en última instancia, debería implicar un proceso de alejamiento de las actividades en donde la competitividad depende de los costos y las barreras de entrada son bajas. En particular, la jerarquización funcional puede reducir la vulnerabilidad de la posición competitiva de una firma, ya que en la etapa de manufactura usualmente hay mayor competencia de productores con bajos salarios vis à vis las actividades más intensivas en conocimiento -como diseño, logística, innovación, etc., en donde pesan más otros factores (por ejemplo el capital humano o las capacidades tecnológicas).

En todo caso, participar de una CGV no es, a priori, un aspecto positivo desde el punto de vista de la competitividad a largo plazo de una empresa (ni de las perspectivas de desarrollo económico de un país), sino que dicha participación debe estar acompañada de un conjunto de factores que estimulen la jerarquización (*upgrading*) de las firmas locales y permitan que ellas absorban los potenciales beneficios derivados de insertarse en dichas cadenas.

El análisis de los esquemas de subcontratación observados en algunos países

de Asia Oriental muestra las posibilidades de jerarquización que existen en ciertos contextos. Así, en países como Singapur o Taiwán se produjo una transición desde contratos OEM (*original equipment manufacturer*) -en donde la empresa nacional produce un bien diseñado totalmente por la ET, y lo que se busca es reducir costos-, a esquemas ODM (*original design manufacturer*) -en los que si bien el diseño básico del producto todavía lo hace la ET, la firma local integra las partes y componentes y realiza el diseño de detalle, para bajar costos y reducir el tiempo de llegada al mercado- y, finalmente, contratos OBM (*original brand manufacturer*) -en los que la firma local no sólo se ocupa del diseño en su conjunto, sino también de la comercialización- (Amsdem et al. 2001). Gereffi (1999) sugiere que un proceso similar se dio en el sector vestimenta, donde se pasó de actividades de ensamblaje a lo que el autor llama "*full-package supply*"⁵.

Sin embargo, esos procesos distan de ser automáticos. Las posibilidades de jerarquización dependen, por un lado, del tipo de gobierno de las CGV en las que las firmas se insertan. Bajo esquemas cuasi-jerárquicos, en los que las líderes se concentran en las actividades intensivas en conocimiento y sólo trasmiten una serie de requisitos técnicos a sus proveedores, el intercambio de activos intangibles que estimule los procesos de aprendizaje de aquéllos será probablemente limitado (en consecuencia, los tipos de jerarquización más observados son los vinculados a productos y procesos). En cambio, en estructuras horizontales más cercanas a redes (*networks*), son comunes las relaciones de cooperación entre firmas, así como más factibles los procesos de jerarquización funcional (Humphrey y Schmitz, 2000)⁶.

Pero la jerarquización -tanto en las CGV intracorporativas como en las que incluyen relaciones con terceros- también depende de las condiciones locales. Entre ellas podemos mencionar la estabilidad macroeconómica e institucional, las políticas públicas vigentes, la disponibilidad de capital humano, la existencia de *clusters* consolidados, las capacidades tecnológicas y de absorción de las firmas domésticas, el funcionamiento de los sistemas nacionales de inno-

5. Los "*full-package suppliers*" son responsables de una serie de actividades que pueden ir desde la compra de materia primas hasta contribuciones en el diseño o el manejo de la logística global (Bair y Dussel Peters, 2006).
6. Para un análisis empírico de la forma en que interactúan los procesos de jerarquización (*upgrading*) y el gobierno de las CGV ver Giuliani et. al.(2005).

vación y la disponibilidad de infraestructura, entre otros factores (Humphrey y Schmitz, 2000; Gereffi et al. 2005; Giuliani et al. 2005; Morrison et al. 2006).

En este punto, es importante destacar el rol que pueden jugar las empresas originarias de países en desarrollo que logran internacionalizarse vía IED y crear, eventualmente, sus propias cadenas de valor, tal como ha ocurrido en algunas naciones asiáticas, por ejemplo. El hecho es que, más allá de la globalización, aún es relevante conocer el lugar en donde se toman las decisiones estratégicas a nivel de las corporaciones -ya que de allí surgen importantes consecuencias en términos de asignación de proyectos de inversión, eslabonamientos locales, patrones de comercio, actividades de innovación, etc.- . Así, es probable que los países en desarrollo puedan insertarse mejor en las CGV si disponen de una masa crítica de empresas capaces de internacionalizarse vía IED y que puedan conservar mayores eslabonamientos con sus respectivas economías de origen.

Con este esquema conceptual en mente, pasemos ahora a analizar la actual situación de América latina en términos de su inserción en las CGV.

2.3. América latina en las cadenas globales de valor

No hay dudas de que en las últimas dos décadas la mayor parte de los países de la región dieron pasos sustantivos hacia la liberalización de sus economías, por lo cual, al presente, están mucho más abiertos al comercio y a los flujos de capital que en cualquier otro momento posterior a la crisis del treinta.

Los resultados de esa mayor integración son, sin embargo, debatibles. Un punto central en este sentido es que varios trabajos recientes muestran, recogiendo argumentos que economistas de tradiciones “heterodoxas” (como los estructuralistas) han venido señalando tiempo atrás, que la forma en la que los países se insertan en la economía mundial es un elemento determinante de sus posibilidades de desarrollo a largo plazo.

Esto se ve claramente cuando se analiza el rol del capital extranjero en la

región. Las ET han tenido presencia en varios países de América latina desde la etapa del modelo agroexportador. A posteriori, tuvieron un rol fundamental durante la industrialización sustitutiva de importaciones, en particular en las naciones más grandes. En los '90 hubo una nueva oleada de avance de la IED en América latina, de la mano de las reformas y la globalización. Sin embargo, pese que América latina ha tenido un rol significativo como destino de la IED, los impactos de esta ventaja -frente a regiones de mucho menor atractivo, como Africa-, no fueron tan potentes, como veremos más abajo. Esto se explica sea porque la IED principalmente se dirigió a explotar los mercados internos de los países receptores (caso del Cono Sur) -sin buscar activamente la integración en las CGV- o porque, insertándose más profundamente en las CGV, sus articulaciones con las economías huéspedes fueron débiles (e.g., maquila en México, América Central y el Caribe).

En consecuencia, si formulamos la pregunta acerca de si América latina está "quedando atrás" en el nuevo escenario global, no debemos mirar únicamente las tasas de crecimiento de las exportaciones, el saldo de la balanza comercial o la posición en el ranking de atracción de IED, sino también la naturaleza de los respectivos flujos de comercio e inversión, así como las condiciones domésticas prevalecientes en los países de la región, los que son determinantes clave del impacto de la integración sobre las perspectivas de desarrollo económico y social.

Al analizar la inserción de la región en las CGV, en primer lugar es preciso notar que "los países latinoamericanos" como un todo constituyen, en realidad, un conjunto sumamente heterogéneo -al interior de los países también hay realidades fragmentadas, resultado de la heterogeneidad estructural que caracteriza al grueso de las naciones de la región. De hecho, algunas economías regionales todavía permanecen bastante aisladas de las nuevas tendencias internacionales, pues en ellas persisten estructuras sociales y económicas tradicionales. Entretanto, otros países pequeños -ubicados en la zona de América Central y el Caribe- se integran al mundo a través de la disponibilidad de mano de obra barata -que permite exportar, fundamentalmente a los EE.UU. desde vestimenta hasta instrumental médico o electrónica a través de esquemas de "maquila" o similares- o mediante la provisión de servicios turísticos, financieros o de transporte.

A su vez, entre las economías más grandes se distinguen dos modelos diferentes, uno más basado en mano de obra barata -similar al descrito en el párrafo anterior- (México) y otro, que en realidad es parte de modelos más mercado-internistas de desarrollo, en donde la integración parte en gran medida de la disponibilidad de recursos naturales abundantes, complementados en algunos casos con mercados internos relativamente extensos (Argentina, Chile, varios países andinos y, en cierta medida, también Brasil forman parte de este grupo).

Más allá de estas variantes el hecho es que, si bien el nuevo modelo económico implementado tras la industrialización por sustitución de importaciones permitió alcanzar un mayor grado de integración de la región en la economía global, es igualmente cierto que América latina todavía no ha podido traducir satisfactoriamente esta nueva orientación en resultados concretos, ni desde el punto de vista cuantitativo ni, más importante, desde una perspectiva cualitativa.

En el plano cuantitativo la participación de la región en los flujos de comercio e IED (tanto recibidos cuanto emitidos) es inferior a la que se observaba 30 o 40 años atrás. Ya mencionamos los datos de comercio de bienes. Lo mismo ocurre en servicios, segmento en el que la internacionalización viene creciendo a paso muy rápido: mientras que la participación de América latina en las exportaciones mundiales de servicios pasó de 3,8 a 3,3% entre 1990 y 2004, en Asia el movimiento fue ascendente (del 12,1 al 17% en el mismo período) -estimaciones en base a estadísticas disponibles en la UNCTAD-.

En cuanto a la inversión extranjera directa (IED), en los años setenta la región recibía el 13% de la IED total y el 51% de la destinada a países en desarrollo, para bajar a un 11 y 37%, respectivamente, en los noventa. Nuevamente aparece el contraste con Asia, continente que recorre el camino inverso (su participación aumenta del 7 y 27% al 16 y 55% respectivamente)⁷. Asimismo, América latina se inserta débilmente en algunas nuevas tendencias, tales

7. Si miramos sólo la IED greenfield -si bien se trata de número de proyectos y no de montos, de todos modos la distribución por regiones genera información útil-, observamos que de un total de 5.656 proyectos de ese tipo en 2002, el Sur, el Este y el Sureste de Asia recibieron 1.388 (25%) y América latina y el Caribe 562 (10%). Pese a la mejora evidente de la situación económica en varios países de la región, para 2004 la brecha se había ampliado: Asia recibió 3.323 proyectos sobre un total de 9.488 (35%) y América latina apenas 543 (6%) (UNCTAD, 2006).

como la descentralización de actividades de I&D⁸ o la tercerización de servicios empresariales basados en la tecnología.

Si vamos a lo cualitativo, más allá de la existencia de diferentes patrones de especialización al interior de América latina, todos están basados fundamentalmente en ventajas comparativas estáticas, sean recursos naturales en América del Sur o costos laborales bajos en América Central y el Caribe -área en la que también son importantes los recursos naturales vinculados al turismo en la mayor parte de los países-.

En cualquier caso, el análisis de las canastas exportadoras de los países de la región a la luz de algunos criterios utilizados habitualmente para juzgar su "calidad" -por ejemplo, la productividad relativa, el ritmo de progreso tecnológico, las tasas de crecimiento de los mercados de destino- revela fuertes desventajas vis à vis, por ejemplo, el núcleo dinámico de países del Asia Oriental que ha venido creciendo a tasas muy rápidas desde hace ya varias décadas (Hausman et al. 2005; Címoli et al. 2005).

Aún en los casos que parecen ser excepciones a esa regla -fundamentalmente México y Costa Rica-, las exportaciones de bienes de alto contenido tecnológico se basan en un muy escaso grado de integración local y la dinámica innovativa se sitúa fundamentalmente fuera de las fronteras de los países, factores que limitan fuertemente los impactos de esa actividad exportadora sobre el resto de la economía (Címoli, 2005).

También hay diferencias, dentro de la región, en cuanto al nivel de inserción en las CGV, mucho mayor en el caso de América Central y el Caribe vis à vis los países de América del Sur, donde la explotación de materias primas y el acceso al mercado (nacional o regional) aparecen como los principales factores determinantes de la localización de la IED.

La participación en CGV podría ser, a priori, un factor positivo para el crecimiento de los países en desarrollo. Por un lado, las redes globales de produc-

8. Por ejemplo, pese a que se observa una tendencia hacia la descentralización de las actividades de I&D que realizan las ET hacia sus filiales, inclusive hacia las localizadas en países en desarrollo, sólo Brasil aparece entre los países de la región como una localización atractiva para desarrollar ese tipo de actividades (UNCTAD, 2005).

ción son un importante canal para ganar participación en los mercados internacionales de manera “fácil” -en relación con la situación de una firma que tuviera que lanzarse sola a competir en exterior- y permite incluso la internacionalización indirecta de las empresas locales que se relacionan con las firmas que participan de las CGV de forma directa. Por otro lado, desde una perspectiva microeconómica, la participación de las firmas locales en las CGV contribuye a fortalecer su competitividad, en tanto deben enfrentar una demanda más exigente (proceso de aprendizaje a través de la exportación, o *learning by exporting*) y, además, puede estimular el desarrollo de nuevos procesos de aprendizaje derivados de las relaciones establecidas con los otros agentes de la cadena (proceso de aprendizaje a través de la interacción, o *learning by interacting*).

Sin embargo, estas potenciales ventajas no parecen materializarse de manera evidente en el caso de América latina, ya que las formas predominantes de inserción dentro de las CGV, basadas en maquilas, zonas de libre procesamiento, etc., dieron lugar a esquemas en donde los países de la región se especializan en etapas trabajo-intensivas de la cadena de valor, en base principalmente a ventajas pecuniarias -en lugar de descansar en el desarrollo de capacidades locales- y que funcionan como modelos de enclave cuyos frutos no se transfieren al resto de la economía. Asimismo, estos esquemas están sujetos a amenazas de relocalización hacia otros países con costos laborales bajos, siendo entonces muy dependientes de la existencia de costos de transporte relativamente elevados para ciertas mercancías y/o de preferencias arancelarias. De hecho, se observa que para las firmas de capital nacional el ingreso a las CGV es más difícil y, una vez en ellas, están sujetas a fuertes presiones de costos, tiempo, calidad, etc., para mantener su lugar. En tanto, para las filiales de ET el ingreso obviamente es más sencillo, pero suelen estar más desvinculadas del resto de la economía de los países huéspedes (Bair y Dussel Peters, 2006; Giuliani et al. 2005).

¿Qué papel juegan las “multilatinas” (las empresas latinoamericanas que se internacionalizan vía IED) en este esquema? Si bien las empresas originarias de países como la Argentina y Brasil comenzaron a internacionalizarse hace ya varias décadas, en el período más reciente el dinamismo de la emisión de IED desde América latina fue mucho menor al observado en Asia. Así, no sorpren-

de que al presente, entre las 100 primeras ET provenientes de países en desarrollo, sólo 12 sean de América latina (ocho de México, tres de Brasil⁹ y uno de Venezuela) -además de 11 sudafricanas y una egipcia, las restantes 76 provienen del Sur y Este de Asia- (UNCTAD, 2006). Asimismo, mientras que las inversiones de las "multilatinas" tienden a concentrarse en industrias básicas -hidrocarburos, minería extractiva, siderurgia, cemento, etc., alimentos y bebidas-, y algunos servicios -ingeniería y telecomunicaciones principalmente- (Chudnovsky et al. 1999)-, la IED procedente de empresas asiáticas se basa más en sectores de alta tecnología (CEPAL, 2005)¹⁰.

Si bien hay casos de empresas latinoamericanas que alcanzan niveles de excelencia global en sus respectivas industrias (e.g., Techint en la Argentina, Cemex en México, Petrobrás en Brasil) e incluso algunas que compiten en actividades sujetas a rápido cambio tecnológico o en las que la competencia vía diseño e innovación es clave -Embraer (Brasil) en el sector aeronáutico,¹¹ Telmex y América Móviles (México), en telecomunicaciones, IMPSA (Argentina) en equipamiento energético-, se trata de excepciones en un contexto poco dinámico en materia de creación de empresas capaces de globalizarse.

En definitiva, para ponerlo en términos más informales, América latina participa "poco y mal" en las CGV: son sólo unos pocos países los que intervienen en esas cadenas y, además, lo hacen en los eslabones de menor valor agregado, lo cual, sumado al hecho del bajo nivel de integración nacional y la falta de internalización de un núcleo innovativo dinámico, debilita el surgimiento de potenciales efectos de derrame al interior de las economías nacionales. Las causas que están detrás de estas tendencias son variadas, y van desde factores propios del ámbito internacional (restricciones al comercio en los mercados de destino, estrategias de las ET, formas de gobierno de las CGV), hasta otros, probablemente más relevantes, que pertenecen a la esfera local/regional (escaso número y acotada dinámica tecnológica de las "multilatinas", estructura productivas y sociales heterogéneas, capital humano escaso y poco orientado hacia disciplinas vinculadas con el mundo de la producción y la tecnolo-

9. Ver Bianco et al. (2008) para un examen reciente de la internacionalización de las empresas brasileñas.

10. Veinticuatro de las 76 principales ET asiáticas operan en sectores de informática, electrónica y telecomunicaciones, mientras que lo mismo sólo ocurre con 2 de las 12 "multilatinas" (UNCTAD, 2005).

11. Ver Goldstein (2002).

gía, sistemas nacionales de innovación desarticulados, carencia de políticas públicas de estímulo a la competitividad y el mejoramiento tecnológico).

En este sentido, está claro que los problemas del desarrollo de América latina deben ser buscados fundamentalmente en un conjunto de circunstancias internas entre las cuales la volatilidad macroeconómica y la inestabilidad de las instituciones o reglas de juego han ido en contra del desarrollo de actividades con retornos a largo plazo -e.g. inversión en capital físico, tareas de I&D- y han favorecido la búsqueda de rentas de corto plazo, conductas que incluso se han extendido a buena parte de las empresas extranjeras con inversiones en la región.

La inestabilidad no ha dejado de tener consecuencias sobre la estructura productiva -y *a fortiori* sobre el patrón de especialización comercial-. Siguiendo a Fanelli y Frenkel (1996), en países que han atravesado períodos extensos de inestabilidad y en los cuales -en gran medida por esa misma inestabilidad- los mercados de capital de largo plazo son inexistentes o estrechos, las firmas que sobreviven no son necesariamente las más capaces para asignar eficientemente recursos o para innovar, sino las que están en ramas que son menos afectadas por las fallas o el carácter incompleto del mercado financiero. Las empresas que operan en ramas donde el ritmo de cambio tecnológico es rápido están entre las más afectadas por ese tipo de entorno.

Asimismo, y tal como lo mencionamos en la sección anterior, la calidad del ambiente institucional, incluyendo el ordenamiento contractual, es un factor determinante de las posibilidades que tienen los países de insertarse en redes o tramas internacionales densas, ya que derechos de propiedad poco sólidos aumentan los riesgos percibidos por los agentes que desean establecer relaciones de outsourcing o terciarización con firmas de otro país. En este sentido, la fragilidad institucional de muchos países de la región parecería conspirar contra las posibilidades de sus firmas de entrar en las CGV.

2.4. El desafío a futuro

De lo dicho hasta aquí se advierte que la región en su conjunto no parece

haber logrado aún una integración en la economía global que permita garantizar un sendero sostenible de crecimiento en el largo plazo.

Los datos disponibles sugieren que en la región existe un patrón de especialización basado en ventajas comparativas estáticas (recursos naturales en América del Sur y mano de obra barata en la región de América Central y el Caribe -en este último caso, el fenómeno se vincula con las CGV, cosa que ocurre mucho más débilmente en el primer caso-), que muestra la debilidad de los procesos de cambio estructural en las economías de la región, reduce la capacidad de respuesta ante shocks externos (al forjar estructuras exportadoras poco diversificadas y basadas en mercados de alta volatilidad) y dificulta el aprovechamiento de las ventajas dinámicas asociadas a los procesos de creación y difusión de conocimiento. A su vez, la integración en las CGV, cuando ocurre, se basa en funciones mano de obra intensivas con escaso valor agregado local y con restricciones para avanzar en los procesos de jerarquización.

A nuestro juicio, una política macroeconómica más sólida y la preservación de tipos de cambio altos o “competitivos” difícilmente sean, per se, condiciones suficientes (aunque seguramente son necesarias) para mejorar el patrón de inserción de América latina en la economía global de modo tal que dicha inserción se constituya en un factor positivo para las aspiraciones de desarrollo económico y social de los países de la región.

América latina enfrenta hoy un desafío mayor que en el pasado para alcanzar este objetivo, ya que debe buscar su “lugar” en un mundo posterior a la entrada de China a la economía global. En particular, los países de la región deben promover la generación de condiciones para convertirse en localizaciones atractivas para el desarrollo de actividades que formen parte de las CGV, al tiempo que han de buscar incrementar los derrames que pueden surgir de dichas actividades y evitar insertarse de forma permanente en etapas de las cadenas en las que la competencia descansa exclusivamente sobre costos (principalmente bajos salarios), dado que las ventajas estáticas, en particular las basadas en mano de obra barata, ya no son un buen anclaje para incorporarse a las corrientes mundiales de comercio e inversión.

Afortunadamente, en la región existen varios ejemplos exitosos, aunque toda-

vía aislados, que muestran que las estrategias de integración basadas en recursos humanos de alta calificación o capacidades innovativas de clase mundial son posibles para América latina (sólo por citar algunos casos, consideremos la industria aeronáutica en Brasil o la nuclear en la Argentina). En este sentido, programas de estudios a nivel microeconómico que puedan tanto profundizar en el conocimiento de los casos exitosos ya consolidados cuanto descubrir otros que potencialmente puedan convertirse en nuevas “estrellas” en la región, constituyen un insumo básico para el diseño de políticas tendientes a consolidar dichos casos exitosos -así como a incrementar las externalidades hacia los respectivos países de origen- y, tarea fundamental, a generar las condiciones para que surjan muchos más ejemplos similares, que lleven gradualmente a un cambio radical en la forma en que la región se inserta en la economía mundial.

Para alcanzar este objetivo son necesarias varias condiciones. En primer lugar, es preciso que surjan “visiones compartidas” acerca de cuáles son las estrategias deseables de desarrollo. En otras palabras, el Estado, el mundo de los negocios y el sector académico deben alcanzar consensos en torno a la necesidad de transformar las estructuras productivas y los patrones de especialización de los países de la región. Asimismo, se debe tener en cuenta que los casos exitosos de integración actualmente presentes en la región son resultantes de procesos evolutivos de larga duración en los que se combinan diferentes tipos de políticas públicas, según el caso, e iniciativas empresarias privadas. Esto implica que los cambios necesarios no serán inmediatos ni podrán provenir únicamente de la acción del mercado o de políticas diseñadas de manera tecnocrática por burócratas “iluminados”. Finalmente, las tareas a encarar incluyen el avance en las negociaciones internacionales sobre comercio e inversión -buscando tanto levantar barreras proteccionistas que puedan existir en terceros países como ampliar el margen de maniobra para llevar adelante algunas políticas que hoy se encuentran limitadas en el marco de la OMC, pero que pueden ser importantes para alcanzar los objetivos de desarrollo planteados en este trabajo-, como, fundamentalmente, en las transformaciones locales necesarias para generar las condiciones que permitan cambiar los patrones de especialización y facilitar los procesos de jerarquización en las CGV para las firmas locales.

Como dijimos antes, la existencia de casos exitosos de integración a la economía mundial dentro de la región indica que las debilidades del actual patrón de especialización no tienen nada de inevitable. Creemos, entonces, que un cambio positivo es posible y que los factores mencionados en los últimos párrafos, junto con otras iniciativas en la misma dirección, podrán contribuir a que la integración en la economía mundial genere mejores resultados para los países de América latina que los hasta ahora cosechados.

3. Algunos comentarios sobre la especialización productiva y las estrategias de desarrollo

Nuevos enfoques de la teoría económica nos enseñan que el crecimiento de largo plazo se explica en gran medida por la capacidad que tienen las economías para generar e incorporar conocimientos y tecnologías. En este sentido, resultan elementos clave la educación y el entrenamiento de la mano de obra, los cambios en la organización de la producción y la calidad institucional. Se trata, en suma, de desarrollar capacidades locales para cerrar las brechas de productividad que separan a los países de la región de las naciones avanzadas. La competitividad depende de manera significativa de la articulación de las diversas etapas de producción y comercialización: desde el insumo básico hasta el consumidor final. Para ello, es preciso generar y fortalecer las redes productivas. Y eso se logra, estableciendo eslabones entre proveedores y cadenas de comercialización, coordinando inversiones y promoviendo mejoras de calidad a través de la interacción entre firmas y la identificación en forma conjunta de adelantos productivos. La conformación de estas redes productivas tiende a romper con los falsos dilemas de la empresa grande versus la PyME y del sector agropecuario versus la industria o los servicios.

En general, las acciones emprendidas hasta ahora por los distintos países para aumentar la competitividad de sus economías procuran atacar de modo directo los denominados “factores precio” (costo del capital, laboral, impositivo, tipo de cambio). Sin embargo, no consideran aquellos elementos que la hacen sustentable en el mediano y largo plazo y que resultan ser clave para el creci-

miento sostenido, como las políticas que favorecen la innovación tecnológica, la coordinación de inversiones, la especialización productiva y comercial, la mejora en la diferenciación y calidad de la producción de bienes y servicios, la infraestructura institucional. Es decir, las variables que se conocen como “no precio” de la competitividad. En este marco hay que inscribir las políticas productivas de un país de desarrollo intermedio como la Argentina, que debe superar a la vez restricciones económicas y sociales.

El cambio, no obstante, requiere una orientación muy precisa. Cabe recordar que las reformas estructurales de los años noventa, si bien redefinieron el modo de funcionar de la economía y de sus principales instituciones, no modificaron el carácter espasmódico de la dinámica de crecimiento de largo plazo ni resolvieron los desequilibrios, largamente acumulados en el ámbito externo, fiscal, y en el sector de asignación y aprovechamiento de recursos. La caótica salida del régimen monetario y cambiario, durante esa década, profundizó esos desequilibrios, cuyas consecuencias sociales se manifiestan esencialmente en dos planos: el deterioro de los ingresos y de las condiciones de trabajo y la heterogeneidad y desarticulación del desarrollo productivo. La sustentabilidad de un esquema de crecimiento a largo plazo requiere atender de modo prioritario ambos aspectos.

Ahora bien, ¿cómo actuar en un escenario tan complejo? En principio, por las características y la trayectoria de la economía argentina, las ventajas a explotar estarán asociadas, en mayor proporción, a la disponibilidad de recursos naturales y a la calificación de recursos humanos, factores que aún la distinguen del resto de los países de la región. En el caso de las actividades industriales, la estrategia a seguir podría sintetizarse en dos conceptos: especialización y diferenciación. En cuanto a los servicios, parece deseable y factible estimular el desarrollo de productos de alto valor agregado, relacionados con el conocimiento. Así, será conveniente priorizar aquellas medidas que contribuyan a reconstruir el entramado productivo, a mejorar la “calidad” de la inserción externa, a explotar las oportunidades y la complementariedad que ofrece el MERCOSUR, a consolidar el marco institucional de las políticas públicas y a fortalecer la capacidad de evaluarlas. Si se aprovechan las ventajas actuales y se estimulan las potenciales, se podrá contar con la masa crítica adecuada para comenzar a transitar el sendero de desarrollo planteado.

La Argentina es un país que posee abundantes recursos naturales. Además, en los últimos años se produjo un avance importante, no sólo en el sector agropecuario, sino también en el energético, el forestal, el minero y el pesquero. Este tipo de recursos aumenta la riqueza de un país y favorece las capacidades potenciales de progreso económico, pero no garantiza el crecimiento sostenido. El actual patrón exportador argentino refleja el grado de competencia que se alcanzó en las producciones basadas en esos recursos y en la fabricación de insumos básicos (aluminio, petroquímica y siderurgia). No obstante, también nos ilustra sobre el potencial aún no desarrollado. La posibilidad de utilizar los recursos naturales y los insumos básicos en cadenas productivas con mayor valor agregado, transitando al mundo de los bienes diferenciados, es una alternativa que permitiría superar algunas dificultades. Este avance sólo se puede generar mediante una fuerte articulación entre la base primaria y los servicios técnicos de apoyo a la producción, comercialización, distribución, logística, transporte e industria.

Poner el foco en la tarea pendiente no significa ignorar las innovaciones que incorporó la agricultura en los últimos tiempos. En efecto, durante la década de los noventa, en un marco de expansión de la oferta disponible de tecnologías y de transformaciones técnico-productivas, este sector experimentó en nuestro país un proceso de modernización y de crecimiento sin precedentes, que profundizó su internacionalización. Se verificó, entonces, el pasaje hacia una agricultura más intensiva, con una mayor utilización de productos fitosanitarios, la aplicación masiva de la fertilización y la adopción de ciertas técnicas como la siembra directa, lo que, en conjunto, permitió un aumento notable de la productividad y de los rendimientos. La introducción y rápida difusión de las semillas de soja transgénica a partir de mediados de la década hicieron posible una importante reducción de costos y la expansión del cultivo en todo el país. De este modo, se incorporaron, sólo con un breve retraso respecto de su lanzamiento en los países de origen, tecnologías de nivel internacional en los insumos y en la maquinaria. Paralelamente, se amplió la frontera agrícola y se modificaron la estructura de la industria y la organización de la producción.

Para desarrollar nuevas ventajas competitivas, la Argentina debe asumir una estrategia clara al respecto. El país tiene un enorme potencial en áreas tan

diversas como biotecnología, software, química fina, instrumental científico, telemedicina, producción de bienes culturales, publicidad, turismo receptivo, entre otras. Sin desconocer el impacto positivo que la salida de la convertibilidad tuvo sobre la competitividad-precio, un crecimiento importante de las exportaciones no basadas en ventajas naturales depende, fundamentalmente, de la concurrencia de atributos que maduran en un plazo más largo. Por otra parte, el avance sostenido de un proceso de sustitución de importaciones requiere de oferta disponible y, especialmente, de una capacidad tecnológica generalizada y una trama productiva sólida. En general, estos factores fueron particularmente descuidados en el modelo de reconversión productiva y social que prevaleció durante la década de los noventa, y más agredidos aún durante la prolongada recesión de los últimos años y los acontecimientos que marcaron la ruptura y salida de la convertibilidad.

El escenario internacional muestra la creciente relevancia asignada a las redes de conocimiento en el desarrollo de ventajas competitivas dinámicas. En los últimos años, a la vez que se consolidó un nuevo paradigma intensivo en información y conocimiento, avanzó la discusión sobre la competitividad de los agentes que actúan de manera interrelacionada, por oposición a la de quienes lo hacen en forma individual. En ese sentido, la revisión de trabajos recientes confirma la complejidad que supone el desarrollo de estas redes, en parte debido al carácter cada vez menos público del conocimiento y del proceso de aprendizaje que llevan a cabo los agentes. Las nuevas redes se caracterizan por una importante circulación de información y saberes específicos, no sólo entre quienes las integran sino, fundamentalmente, con firmas e instituciones que no pertenecen a ellas.

En nuestro país, esta discusión tiene importantes implicancias. A lo largo de los años noventa se profundizó la tendencia a la especialización de la estructura productiva en *commodities* y en bienes basados en recursos naturales, disminuyendo el peso de los productos intensivos en conocimiento. Este proceso de relativa primarización, junto con la insuficiente transformación del sistema institucional, la desconexión de la política tecnológica respecto de la demanda de los agentes y la debilidad de los sistemas locales explican el limitado desarrollo de las redes de conocimiento en la Argentina. Desde una perspectiva más amplia, la pronunciada distancia en relación con las comunidades que lideran el cambio técnico y tienen ventajas competitivas dinámicas en

el plano internacional constituye una grave restricción para diversificar el patrón de especialización y para generar un sendero de crecimiento sustentable que tienda a disminuir las heterogeneidades y los niveles de inequidad que hoy prevalecen.

Desde ya, el debilitamiento o la ruptura de las cadenas productivas limita el desarrollo de procesos de aprendizaje, la demanda de recursos humanos calificados y la efectividad de la política tecnológica. En nuestro país la asimetría entre la dinámica de las firmas de distinto tamaño y el creciente abastecimiento de partes, materias primas y subensambles importados por las firmas de mayor tamaño han restringido las cadenas productivas y el desarrollo del proceso de aprendizaje en red. Esto afectó, especialmente, a las empresas de menor tamaño y a las firmas grandes que no integran redes internacionales. En este marco de conexiones “débiles”, no resulta sorprendente que las redes intensivas en conocimiento tengan un espacio reducido en la estructura productiva.

También nos tiene que llamar la atención que los agentes productivos en la Argentina han cambiado. Han desaparecido el Estado como productor, se ha reducido el número de empresas nacionales -tanto grandes como PyMEs- y aumentó notablemente la participación del capital extranjero dentro de la producción argentina. Las empresas transnacionales han incrementado su presencia inicialmente por las privatizaciones, después por la búsqueda de recursos naturales, luego en la concentración bancaria y al final en un notable proceso de adquisiciones -donde se vendieron alrededor de 800 posiciones de mercado de empresas nacionales-. El capital extranjero no es bueno ni malo en sí mismo, sino que va a depender de qué es lo que va a hacer en términos del desarrollo económico. Las reglas de juego que se pusieron generaron mucha eficiencia de recursos naturales, pero básicamente cuando hablábamos del sector transable estuvieron más orientadas a la búsqueda de rentas para atender un mercado doméstico, no a través de la generación de valor agregado o de innovaciones tecnológicas, sino fundamentalmente a través de procesos de ensamblados o de simple importación de productos. El camino es mejorar la “calidad” de la participación del capital extranjero con el desarrollo de productos globales y fortalecer la base empresarial de grandes empresas nacionales y PyMEs, que potencien las economías de escala y especializa-

ción para recuperar los espacios territoriales y fortalecer las tramas productivas. El desarrollo de nuevas empresas es un elemento esencial para recrear el aparato productivo.

La tarea de construir el mercado -igualando las oportunidades, mejorando las capacidades, desarrollando las instituciones y replanteando el papel de la "empresa" - equivale a crear un nuevo entorno para fortalecer el progreso económico, mejorar la distribución de los ingresos y generar empleo decente, en el que el factor de competencia sea la calidad de la mano de obra y no los bajos salarios. Las políticas públicas deben recurrir a instrumentos distintos de los utilizados en el pasado y actuar como catalizadoras de los procesos de transformación, respetando algunos requisitos básicos sin los cuales perderían efectividad. El primero de ellos es adoptar una estrategia económica de irrupción en el mercado mundial; el segundo, garantizar la continuidad en el tiempo de los programas; el tercero, lograr coordinación y consistencia con el resto de las políticas públicas; y el cuarto, crear instancias institucionales del Estado y de la sociedad civil que operen como contrapesos para reducir el riesgo de captura rentística.

Referencias bibliográficas

- Amsden A., T. Tschang y A. Goto. 2001. "Do Foreign Companies Conduct R&D in Developing Countries? Working paper N° 14, ADB Institute.
- Bair, J. y E. Dussel Peters. 2006 "Global Commodity Chains and Endogenous Growth: Export Dynamism and Development in Honduras and Mexico". World Development, Vol. 34, N° 2.
- Bianco, C., P. Moldovan y F. Porta. 2008. "La internacionalización de las empresas brasileñas en Argentina". Documento de Proyecto. Santiago de Chile: CEPAL.
- CEPAL. 2007. "La página faltante en las reformas estructurales de América latina: una estrategia para agregar conocimiento a las exportaciones de recursos naturales", presentación en el Seminario "Preparándonos para competir: transformación productiva en Colombia". Bogotá: Corporación Andina de Fomento-Banco de la República, Febrero.
- Címoli, M. (ed.). 2005. *Heterogeneidad Estructural, Asimetrías Tecnológicas y Crecimiento en América latina*. Santiago de Chile: CEPAL/BID.
- Címoli, M., J. C. Ferraz y A. Primi. 2005. "Science and Technology Policies in Open Economies: the Case of Latin America and the Caribbean". CEPAL, Serie Desarrollo Productivo, N° 165.
- Chudnovky, D., B. Kosacoff y A. López. 1994. *Las Multinacionales Latinoamericanas. Sus Estrategias en un Mundo Globalizado*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Gereffi, G. 1994. "The Organisation of Buyer-Driven Global Commodity Chains: How U.S. Retailers Shape Overseas Production Networks" en G. Gereffi y M. Korzeniewicz, *ibid*.
- Gereffi, G. y R. Kaplinsky (eds.). 2001. "The Value of Value Chains". IDS Bulletin Special Issue, University of Sussex.
- Gereffi, G., J. Humphrey, R. Kaplinsky y T. Sturgeon. 2001. "Globalisation, Value Chains and Development". En Gereffi, G. y R. Kaplinsky (eds.). 2001. "The Value of Value Chains", IDS Bulletin Special Issue, University of Sussex.
- Gereffi, G., J. Humphrey y T. Sturgeon. 2005. "The Governance of Global Value Chains", *Review of International Political Economy*, Vol. 12, N° 1.
- Giuliani, E., C. Pietrobelli y R. Rabellotti. 2005. "Upgrading in Global Value Chains: Lessons from Latin American Clusters", *World Development*, Vol. 33, N° 4.
- Goldstein, A. 2002. "Embraer: de Campéon Nacional a Jugador Global". *Revista de la CEPAL*, N° 77.
- Hausmann, R., J. Hwang y D. Rodrik. 2005. "What you Export Matters". NBER Working Paper N° 11.905.
- Helpman, E. 2005. "Trade, FDI, and the Organization of Firms". NBER Working Paper N° 12.091.
- Humphrey, J. y H. Schmitz. 2000. "Governance and Upgrading: Linking Industrial Cluster and Global Value Chain Research". IDS Working Paper N° 120, University of Sussex.
- Kaplinsky, R. 1998. "Globalisation, Industrialisation and Sustainable Growth: The Pursuit of the

Nth Rent", IDS Discussion Paper 365, University of Sussex.

Kosacoff, Bernardo, López, Andrés y Mara Pedrazzoli. 2007. "Comercio, inversión y fragmentación del mercado global: ¿está quedando atrás América latina?". En Bouzas, Roberto (ed.). 2007. *Después de Doha: la agenda emergente del sistema de comercio internacional*. Madrid: Marcial Pons.

Kosacoff, Bernardo (ed.). 2008. *Crisis, recuperación y nuevos dilemas. La economía argentina 2002-2007*. Buenos Aires: CEPAL-Naciones Unidas

Lall, S., M. Albaladejo y J. Zhang. 2004. "Mapping Fragmentation: Electronics and Automobiles in East Asia and Latin America". Oxford Development Studies, Vol. 32, N° 3.

Morrison, A., C. Pietrobelli y R. Rabellotti. 2006. "Global Value Chains and Technological Capabilities: A Framework to Study Industrial Innovation in Developing Countries". Innovation Systems for Competitiveness and Shared Prosperity in Developing Countries. India.

Nunn, N. 2005. "Relationship-Specificity, Incomplete Contracts and the Pattern of Trade". mimeo, Department of Economics and Institute for Policy Analysis, University of Toronto.

Ocampo, J. A. 2005. *Más Allá de las Reformas. Dinámica Estructural y Vulnerabilidad Macroeconómica*. Bogotá: CEPAL/Alfaomega.

Pietrobelli, C. y R. Rabellotti 2005. "Mejora de la Competitividad en Clusters y Cadenas Productivas en América latina. El Papel de las Políticas". Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo, Washington D.C.

UNCTAD. 2002. *World Investment Report 2002: Transnational Corporations and Export Competitiveness*. Nueva York: United Nations.

UNCTAD. 2005. *World Investment Report 2005: Transnational Corporations and the Internationalization of R&D*. Nueva York: United Nations.

UNCTAD. 2006. *World Investment Report 2006: FDI from Developing and Transition Economies: Implications for Development*. Nueva York: United Nations.

La iniciativa de RSE y Trabajo Decente. Tres años de gestión asociada

Nidya C. Neer*

En este artículo se pone en consideración la política de fomento de la responsabilidad social empresaria llevada adelante por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Argentina. Es nuestra intención acercar algunas de las claves que distinguen esta iniciativa en el marco de los actuales desarrollos de las acciones públicas de fomento de la RSE. Con ese propósito se aborda su origen e institucionalización, el análisis de su marco normativo, sus orientaciones estratégicas y principales instrumentos de intervención, diseñados y aplicados conjuntamente con las empresas. Posteriormente, se exponen los desafíos a enfrentar durante el período de la crisis mundial. El artículo se completa con una digresión sobre la relación entre los estilos de desarrollo nacional, los modelos de actuación gubernamental y la responsabilidad social empresaria, que busca aportar a la construcción de un marco de referencia conceptual de utilidad para el análisis de la iniciativa de RSE y Trabajo Decente.

1. Orígenes e institucionalización

Con el propósito de catalizar la acción social de las empresas, el Ministerio de Trabajo tomó la decisión de impulsar en el año 2006 un programa de promoción del trabajo decente a través de la responsabilidad social empresaria. El mismo busca contribuir al desarrollo de prácticas laborales sostenibles

* La autora es abogada, Master en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales, Asesora del Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y Coordinadora de Responsabilidad Social Empresaria y Trabajo Decente del MTEySS.

Cabe destacar la estimable contribución de Eduardo Léopore de la Coordinación de RSE y Trabajo Decente del MTEySS en la realización de este artículo, tanto en la recopilación de los documentos como en la redacción del apéndice: *Estilos de desarrollo, modalidades de actuación gubernamental y responsabilidad social empresaria*

mediante la convocatoria a un proceso de diálogo y generación de responsabilidades compartidas con las empresas líderes que operan en el país.

Asociada a los contenidos del trabajo decente, la noción de responsabilidad social empresarial asume un carácter multidimensional, que en la visión del Ministerio de Trabajo reconoce una serie de indicadores relacionados con los siguientes lineamientos de acción:

a) El desarrollo de estrategias productivas generadoras de empleo de calidad como motores del desarrollo empresarial y nacional y la adopción de medidas de inclusión socio-ocupacional de los segmentos más vulnerables al desempleo y a la informalidad laboral.

b) La inversión en los recursos humanos y puesta en práctica de programas de formación y entrenamiento profesional que permitan el desarrollo de las capacidades laborales de los trabajadores y la formación de capital social.

c) La inducción de proveedores al cumplimiento de los dispositivos legales laborales, que constituyen normas prácticas de los trabajadores y de la calidad del trabajo que realizan en el marco de los estándares del trabajo decente.

d) La implementación de políticas empresariales de promoción profesional basadas en criterios amplios de diversidad, inclusión de colectivos con capacidades diferentes e igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral.

La iniciativa fue institucionalizada en el mes de septiembre de 2007 mediante la suscripción por parte de las empresas líderes del sector privado, y en presencia del Presidente de la Nación, de los *Compromisos sobre la Responsabilidad Social Empresarial para la Promoción del Trabajo Decente* y consolidada definitivamente ese mismo año a través de la creación de una Coordinación de RSE y Trabajo Decente.

Los Compromisos se enmarcan en la política de promoción del trabajo decente del Ministerio de Trabajo y contienen los valores y compromisos asumidos

por las entidades empresarias adherentes, formalizando la contribución del sector privado a tal objetivo en alineación con las políticas nacionales. Por su parte, la Coordinación aspira a constituirse en una innovación de gestión asociada dirigida a favorecer el desarrollo institucionalizado de acciones socialmente responsables en materia laboral, orientando las actividades de la responsabilidad social empresaria al cumplimiento de los principios del trabajo decente y acercando la demanda de empleo a los servicios ministeriales.

Centrada sobre los principales temas de la agenda laboral, la iniciativa busca contribuir a la concreción de dichos fines, mediante la formulación y ejecución de proyectos público-privados, dirigidos a potenciar el desempeño de las políticas nacionales. En tal sentido, cabe destacar que entre 2003 y 2008 el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social implementó un conjunto de políticas y acciones articuladas tendientes a promover el trabajo decente, tales como:

- el Programa Nacional de Regularización del Trabajo,
- el Programa Integral de Promoción del Empleo Más y Mejor Trabajo,
- la Red de Oficinas de Empleo,
- el Seguro de Capacitación y Empleo,
- el Plan Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil,
- la mejora de la calidad de las instituciones de formación profesional,
- la ampliación de la cobertura del sistema previsional y
- el pleno funcionamiento del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil.

Las acciones emprendidas se han orientado a enfrentar los problemas de desempleo que sufren los grupos sociales con mayores dificultades de inclusión. Mediante políticas activas de capacitación e inserción laboral, se ha puesto en marcha instrumentos estratégicos de la acción pública dirigidos a enriquecer las políticas de empleo, pero también a consolidar los espacios de diálogo social y orientar articulaciones con las organizaciones de trabajadores y empleadores que integran el sistema de relaciones laborales.

La institucionalización de la iniciativa de RSE y Trabajo Decente se consolidó en 2008 a través de:

a) la incorporación del Gobierno Nacional en calidad de miembro titular en la Subcomisión de Empresas Multinacionales¹ del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT);

b) la suscripción del Acuerdo Interagencial de Apoyo al Programa de RSE y Trabajo Decente con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

2. Compromisos sobre la Responsabilidad Social Empresaria para la Promoción del Trabajo Decente

Este instrumento, que cumple la función de marco de referencia axiológico y programático de la iniciativa de RSE y Trabajo Decente, fue elaborado conjuntamente con las empresas que colaboran con el Ministerio de Trabajo, y suscripto como consecuencia de la consolidación del espacio como ámbito permanente de corresponsabilidad.

Explicitan la intención de superar el mero cumplimiento de la legislación laboral a través del reconocimiento de la dimensión ética de las relaciones laborales. En orden a ello, las empresas se comprometen a implementar acciones de responsabilidad social tendientes a:

- el fomento de los valores del trabajo decente,
- la toma de conciencia respecto de los beneficios del empleo formal para el desarrollo de la competitividad,
- la difusión de los planes nacionales del Ministerio de Trabajo,
- el intercambio de buenas prácticas y su réplica en la cadena de valor,
- la generación de oportunidades de empleo y formación para los jóvenes con baja empleabilidad,

1. La Subcomisión de Empresas Multinacionales es el órgano del Consejo de Administración de la OIT con mandato sobre el curso dado a la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social y da seguimiento a las actividades que la OIT y otras organizaciones despliegan en relación con las empresas multinacionales.

- la instrumentación de medidas adecuadas en materia de salud, seguridad e higiene,
- el desarrollo de una cultura de la prevención,
- la erradicación del trabajo infantil,
- la inclusión de personas con discapacidad,
- la no discriminación,
- el relevamiento periódico del clima laboral, y
- la promoción de las instancias de diálogo social.

Para dar operatividad a estos lineamientos, las empresas adherentes asumen el compromiso de impulsar la inclusión de dichas temáticas y programas tanto en su normativa interna como en las materias a negociar colectivamente y en la cadena de valor empresarial, a través de la comunicación de estos compromisos y lineamientos, la suscripción de documentos de adhesión y la generación de acciones de seguimiento².

3. Orientaciones estratégicas e instrumentos de acción

Durante el período 2006-2009 la iniciativa de RSE y Trabajo Decente ha desarrollado sus actividades en el marco de dos orientaciones estratégicas: a) fomento de la puesta en práctica de los valores contenidos en los Compromisos sobre Responsabilidad Social Empresaria para la promoción de Trabajo Decente, y b) aumento de las relaciones de asociación con las entidades empresarias y sindicales, otros organismos estatales, organismos internacionales, instituciones académicas y organizaciones de la sociedad civil.

3.1 El fomento estatal de los valores de la responsabilidad social empresaria y su dimensión laboral

En el ámbito de esta orientación estratégica se desarrollan cuatro líneas de acción:

2. Véase Anexo I: *Compromisos sobre la Responsabilidad Social Empresaria para la Promoción del Trabajo Decente*.

3.1.1 Concientización e involucramiento de la dirección empresarial

Uno de los principales objetivos de la iniciativa de RSE y Trabajo Decente apunta a impulsar la implementación de los valores del empleo de calidad a través de la activa participación de la alta dirección de las empresas líderes. En tal sentido, el Ministro Tomada ha abierto un proceso de convocatoria a través de un ciclo de encuentros de alto nivel del que ya han participado más de 100 grandes empresas, así como representantes de organismos internacionales, instituciones académicas y medios de comunicación. Los equipos técnicos conformados a partir de dichos encuentros participan del espacio de forma permanente.

Las cámaras empresarias, por su parte, cumplen un relevante papel, funcionando como órganos de divulgación y enlace con sus asociadas.

3.1.2 Comunicación institucional y rendición de cuentas

En el entendimiento que un rol prioritario de los organismos estatales al fomento de la responsabilidad social empresarial consiste en la generación de condiciones adecuadas para que las acciones de RSE puedan ser públicamente conocidas, la Coordinación de RSE y Trabajo Decente ha montado una estrategia de comunicación institucional y rendición de cuentas centrada en la publicación de la planificación de objetivos, actividades, balance anual y perspectivas de labor conjunta.

Con el fin de promover la comunicación de los desafíos económicos y sociales relacionados al desarrollo de las estrategias empresariales de responsabilidad corporativa, contamos con una publicación anual como la presente, que ha sido concebida como el medio apropiado para incluir las aportaciones de reconocidos especialistas internacionales en la materia.

Simultáneamente, propiciamos una amplia agenda de sensibilización y comunicación, conjuntamente con las entidades empresarias, instituciones académicas, organizaciones sindicales y de la sociedad civil.

3.1.3 Desarrollo del conocimiento e intercambio de experiencias

La Coordinación de RSE y Trabajo Decente ha puesto en marcha un servicio de investigación e información con el doble objetivo de ampliar el conocimiento acerca de la dimensión laboral de la RSE y brindar soporte técnico a la formulación de proyectos público-privados. Tal servicio se instrumenta a través de un Observatorio de RSE y Trabajo Decente destinado a recopilar, generar y analizar información actualizada sobre el desarrollo de la responsabilidad social empresaria.

El Observatorio cuenta con un Banco de Buenas Prácticas Laborales, cuyo objetivo es identificar, estandarizar y sistematizar las buenas prácticas empresarias de creación y promoción de trabajo decente, promoviendo la replica mediante su difusión. La profundización de los contenidos recogidos por el banco permitirá incrementar el conocimiento alcanzado sobre la dimensión laboral de la RSE mediante una serie de estudios de casos tendientes a obtener modelos y procedimientos.

Asimismo dispone de una herramienta de seguimiento permanente del desarrollo de la RSE en los países del Cono Sur y en terceros países estratégicos. Para ello aplica una metodología de relevamiento continuo de las actividades llevadas adelante por las empresas, los organismos nacionales e internacionales, los sindicatos, las organizaciones de la sociedad civil y los centros académicos y de investigación sobre RSE. La documentación recolectada sirve a los efectos de poner en conocimiento de los actores sociales los últimos desarrollos conceptuales, metodológicos y programáticos, estimulando la acción social de las empresas que operan en nuestro país.

Aspiramos a que el Observatorio de RSE y su Banco de Buenas Prácticas se constituya progresivamente en un mecanismo sistemático de reporte e intercambio voluntario de experiencias. En ese sentido, cabe destacar que las comunicaciones de aquellas empresas que al mismo tiempo adhieren a la Red Argentina del Pacto Global, serán acreditadas por el punto nacional de contacto de esa iniciativa como comunicaciones sobre el progreso (COP's).

3.1.4 Promoción de los instrumentos de RSE

Simultáneamente, mantenemos una intensa labor de convocatoria y organización de reuniones especializadas y de representación institucional, participando de importantes foros nacionales e internacionales sobre RSE.

En el marco de la Cumbre de Líderes Mundiales del Pacto Global de Naciones Unidas, celebrada en Ginebra en 2007, participamos de la elaboración de la Declaración Ministerial sobre el Rol de los Gobiernos en la promoción de la Responsabilidad Corporativa Ciudadana. Mediante la misma se hizo un explícito reconocimiento del valor de las iniciativas voluntarias de responsabilidad social empresaria y el carácter complementario de estas acciones respecto de la acción de los gobiernos. Fueron propuestos diversos modos de intervención de aplicación recomendada a éstos, a los efectos de fomentar el desarrollo de la RSE, tales como: la creación de condiciones propicias para el desenvolvimiento de prácticas empresariales responsables; la concientización de los actores sociales; el desarrollo de guías e instrumentos técnicos de facilitación y la convocatoria a foros y reuniones de intercambio de experiencias.

Con motivo de la realización de la Conferencia Anual sobre Responsabilidad Corporativa de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), celebrada en 2008 en París, denominada "Empleo y Relaciones Industriales: Promoviendo la conducta empresarial responsable en la economía globalizada" hemos participado de un diálogo de alto nivel entre gobiernos, empresas, sindicatos y organismos internacionales destinado a potenciar el apoyo al esfuerzo del sector privado en la promoción del empleo de calidad y las relaciones laborales sustentables en las economías emergentes. El Ministro Tomada pronunció el discurso de apertura en su representación, exponiendo la visión del Gobierno Argentino respecto del rol del sector público en la promoción de la RSE y el trabajo decente.

Actualmente, participamos de las actividades destinadas a impulsar una mayor difusión de las buenas prácticas corporativas en el área del empleo y las relaciones laborales, en la mayor aplicación de estándares laborales internacionales, así como en la generación de un mayor entendimiento y confianza entre los actores sociales tripartitos en cuanto al abordaje de la promoción

de la conducta empresarial responsable. En esa línea, promovemos activamente el desarrollo de las sinergias entre las Directrices de OCDE sobre Empresas Multinacionales y la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT.

Por ello nos honra participar desde noviembre de 2008 como miembros titulares de la Subcomisión de Empresas Multinacionales del Consejo de Administración de la OIT, lo que exterioriza el fuerte compromiso asumido por nuestro país con la promoción e implementación de los principios contenidos en la referida Declaración.

Con motivo de la conmemoración del 90° aniversario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en el marco de su celebración por parte del Gobierno Argentino, el Ministerio de Trabajo ha organizado conjuntamente con la Oficina Internacional de Trabajo el Multiforum Cono Sur 2009, que da seguimiento al celebrado en la sede de la OIT en 2007, en oportunidad del 30° aniversario de la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social.

El foro representa una de las primeras acciones emprendidas en el mundo para intercambiar experiencias respecto de cómo implementar las directrices de la Declaración de la OIT sobre Justicia Social para una Globalización Equitativa, recientemente adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo. Se constituye también en una ocasión privilegiada para reafirmar los valores contenidos en la Declaración sobre las EMN y promover la toma de conciencia respecto de las graves consecuencias de la no introducción de prácticas éticas y sustentables en el marco de la globalización. Destacamos la participación de los Ministros de Trabajo del Cono Sur, el Director Regional para América Latina y el Caribe de la OIT, el Vicepresidente Empleador del Consejo de Administración de la OIT, el Vicepresidente Regional para América Latina de la Organización Internacional de Empleadores y el Secretario General de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas.

Simultáneamente, desde el mismo espacio institucional, estamos ejecutando un ejercicio internacional destinado a probar sobre el terreno una nueva modalidad para evaluar el curso dado a la Declaración sobre EMN. Tiene como pro-

pósito elaborar un documento de política estratégica que permita orientar las labores de la OIT en la promoción y aplicación del mencionado instrumento, basado en el resultado de un análisis integral a escala mundial de la implementación de las recomendaciones allí contenidas.

En ese sentido, se lleva a cabo actualmente en nuestro país el ejercicio nacional tripartito convenido durante la 303 reunión del Consejo de Administración de la OIT. El mismo contempla una amplia ronda de consultas a los representantes de empleadores, trabajadores y gobierno argentinos, como asimismo a filiales locales de empresas multinacionales, deviniendo en una importante experiencia de diálogo social, en un contexto de crisis como el que actualmente atraviesa el mundo.

Es también nuestro propósito promover las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales en colaboración con la Unidad de Coordinación OCDE del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto. En tal sentido, integramos el Consejo Asesor del Punto Nacional de Contacto, conjuntamente con el Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos, la Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Sustentable y la Administración Federal de Ingresos Públicos. El Consejo tiene carácter de órgano consultivo en la valoración de las demandas que los actores sociales presenten ante el punto nacional de contacto, brindando elementos de juicio que permitan determinar la pertinencia del inicio del proceso de mediación establecido por las Directrices.

Finalmente, en el ámbito nacional queremos destacar la firma del Acuerdo Interagencial entre PNUD, CEPAL y OIT de apoyo institucional al Programa de RSE y Trabajo Decente del MTEySS que nos ha permitido incrementar la capacidad técnica, la interacción con las organizaciones que integran la Red Argentina del Pacto Global y la consolidación de la colaboración con los organismos del Sistema de las Naciones Unidas patrocinantes.

Asimismo, participamos del proceso de elaboración de la Norma ISO 26.000 sobre responsabilidad social que coordina el IRAM, en una búsqueda de orientación sobre los principios que subyacen en la responsabilidad social, las materias fundamentales de la misma y las maneras de integrar comportamientos socialmente responsables en los sistemas y procesos organizacionales.

3.2. La asociación público-privada para el desarrollo en los temas de la agenda laboral. La Red de RSE y Trabajo Decente

La Red de RSE y Trabajo Decente opera a través de un compacto de responsabilidades integrado por más de 100 entidades empresarias, las agencias del Sistema de Naciones Unidas, las universidades y las organizaciones de la sociedad civil. Producto de las relaciones de corresponsabilidad establecidas en ese marco, la red se encuentra ejecutando un ambicioso programa de articulación en línea con una estrategia estatal de inversión social.

Buscamos por esta vía aumentar el grado de concientización de los actores sociales propiciando un concepto de empresa sostenible preocupada por incorporar a su normativa interna políticas de promoción del trabajo decente mediante la articulación de las políticas estatales y las de responsabilidad social a través de innovadores programas diseñados y puestos en práctica conjuntamente. Se trata de una forma de gestionar políticas a través del estímulo de una asociación público-privada en temas centrales de la agenda laboral.

En ese orden, la Red de RSE y Trabajo Decente ha diseñado e implementado durante los últimos tres años un programa de formación de jóvenes de grupos sociales vulnerables con el doble objetivo de procurar la finalización de sus estudios secundarios y su inclusión en procesos de práctica laboral calificante certificada conjuntamente por el Ministerio de Trabajo y las empresas del sector privado que integran la red. El programa articula sus acciones con la Dirección de Formación y Orientación Profesional de la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo. Asimismo, el Servicio Público de Empleo dependiente de dicha Secretaría y las organizaciones no gubernamentales actúan como plataforma de reclutamiento e intermediación laboral.

Simultáneamente, sobre la base de una visión compartida, nos hemos abocado al diseño de una guía cuyo contenido tiende a la adopción de estándares mínimos de contratación que promuevan el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales en las cadenas de valor, calificando el desempeño de proveedores y contratistas a través de la realización de auditorías e instrumentando un programa de formación de proveedores.

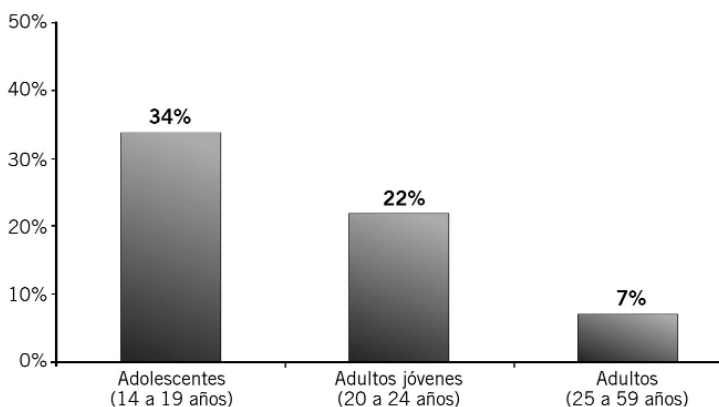
Asimismo, y atendiendo al impulso del diálogo social, estamos colaborando conjuntamente con el sector empresarial y sindical, en un aporte a la tarea que lleva a cabo la Subsecretaría de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo respecto de la construcción de un modelo de negociación colectiva tendiente a mejorar los contenidos de los convenios colectivos de trabajo a través de la incorporación de las temáticas relativas a igualdad de género, inclusión de personas con discapacidad, seguridad e higiene y prevención en materia de drogas en el lugar de trabajo.

3.2.1 Condiciones de empleo y empleabilidad de los jóvenes. El programa de formación y desarrollo de prácticas calificantes en empresas líderes

Según el último informe sobre empleo juvenil de la OIT, la mitad de los desempleados del mundo son jóvenes y 10 millones de ellos viven en América latina, en donde registran una tasa de desocupación que triplica a la de los adultos. En nuestro país un 25% de los jóvenes laboralmente activos se hallan desocupados, tres veces más que el promedio de la población económicamente activa. El desempleo afecta en mayor medida a las mujeres, a aquellos que no culminaron sus estudios secundarios y a los provenientes de sectores sociales más desfavorecidos. Un dato especialmente preocupante es la elevada proporción de jóvenes que no estudian y no trabajan, conformada por más de 1,2 millones de personas, entre los cuales 760 mil, además, no buscan trabajo.

El análisis de las condiciones de su inserción ocupacional muestra, por su parte, que los jóvenes optan por la modalidad de trabajo en relación de dependencia en mayor medida que los adultos, pero padecen situaciones de precariedad en niveles comparativamente altos: dos de cada tres se ocupan en empleos no registrados. Por ello, es importante resaltar que el desempleo juvenil no es sólo un problema de acceso al primer empleo. Quienes tienen baja escolaridad, escasa o nula experiencia laboral y magro capital social experimentan alta rotación entre empleos de baja calidad y alternancia entre situaciones de empleo-desempleo. Esta dinámica es atribuible también a las condiciones de la oferta de empleo disponible para este segmento de la población.

Tasa de desocupación por tramo de edad. Total aglomerados relevados. Año 2006



Fuente: MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales

La investigación atribuye la problemática del empleo juvenil a múltiples factores. Una de las explicaciones más extendidas es la que postula la existencia de un desajuste entre la oferta y la demanda de empleo. En esta óptica, la preparación que brinda el sistema educativo no se encuentra en sintonía con las demandas de la estructura productiva. Se señala así que los jóvenes tienen una preparación inadecuada para el mercado de trabajo, dado que aquellos no se hallan suficientemente orientados según los requerimientos empresariales.

Otras interpretaciones abordan el problema a partir del análisis de determinadas características del funcionamiento del mercado de trabajo. Algunos de los argumentos más frecuentes sostienen que los jóvenes pueden tener aspiraciones respecto de su inserción laboral que son incongruentes con la realidad del mercado de trabajo. También se indica que tienen una permanencia breve en su primer empleo, quedando comparativamente rápido cesantes, dada la inadecuada información que tienen sobre el mercado laboral y las empresas.

Estos trayectos laborales caracterizados por una secuencia de ingreso a trabajos inestables y precarios, más que agregar valor formativo, contribuyen en la mayoría de los casos, a reforzar los circuitos de frustración ya vividos con anterioridad en la escuela. En los casos en que los jóvenes vulnerables son beneficiarios de planes sociales que exigen una contraprestación laboral, la identi-

ficación de éstos como meros subsidios, hace muy difícil que se produzca un aprendizaje de carácter calificador.

Por otra parte, también se señala que los jóvenes son los más afectados por los ciclos económicos. La incorporación de los jóvenes en el mundo del trabajo constituye una estrategia frecuente para los hogares pobres, que necesitan aumentar sus ingresos. De este modo, se verifica que un elevado porcentaje de jóvenes provenientes de familias de bajos recursos se vuelcan al mercado de trabajo a pesar de no contar con las calificaciones demandadas para la obtención de empleos de calidad³.

Este diagnóstico nos lleva a plantear la idea de trayectorias formativas modulares y flexibles, que permitan cualificar instancias de aprendizaje que no siempre se dan en el ámbito de la educación formal, pero que coadyuvan al logro de los aprendizajes actitudinales necesarios para la plena integración de los jóvenes en el mundo del trabajo.

En tal sentido, en el año 2006 iniciamos la tarea conjunta de diseñar e implementar el Programa Jóvenes con Futuro. El programa constituye una respuesta de intervención público-privada ampliamente validada en su aplicación, tanto desde el punto de vista de su calidad técnica como de su impacto social. Su integración al sistema de políticas nacionales de orientación y formación profesional de la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo es prueba de ello, del mismo modo que respecto de su incorporación a la gestión de los programas de RSE de muchas de las empresas que participan de la iniciativa, algunas de las cuales ya se encuentran realizándolo por tercera vez.

Queremos destacar que las empresas adherentes asumen como compromiso de RSE la inclusión social de los jóvenes de sectores vulnerables, lo que, por cierto, requiere de la implementación en su ámbito de medidas que permitan la realización de prácticas formativas de carácter calificador acompañadas de procesos de capacitación y nivelación de estudios.

3. Los párrafos precedentes se basan en el documento de comunicación del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo de la Secretaría de Empleo y en el documento de diagnóstico del desempleo juvenil de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, ambas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

El programa fue institucionalizado mediante el Convenio N° 164 / 06 suscripto entre el Ministerio de Trabajo y las empresas del sector privado para la conformación de la Red de Empresas Jóvenes con Futuro, cuya visión se centra en los siguientes valores compartidos:

- a) El respeto y la promoción del trabajo decente como condición para el crecimiento económico, la integración social, el fortalecimiento de las instituciones democráticas y la formación e inclusión social de los jóvenes.
- b) La generación de oportunidades de capacitación y práctica laboral de los jóvenes con mayores dificultades de inserción como indicador de la responsabilidad social de las empresas.
- c) La nivelación de estudios obligatorios, la alfabetización digital y la formación permanente como dimensiones de la inclusión social a través del trabajo y mecanismos de integración y crecimiento de los jóvenes.

Los proyectos son ejecutados en un período de entre 3 y 10 meses y cuentan con una fase de formación teórica, orientación e inducción al mundo del trabajo y otra de aprendizaje en el ámbito laboral. Amen de la adquisición de las competencias requeridas en los puestos de trabajo, los jóvenes obtienen una certificación extendida por la empresa y el Ministerio de Trabajo, que les permite acreditar esta experiencia incrementando sus posibilidades de inserción laboral.

Con idéntico fin, estamos propiciando a través de las grandes empresas, la difusión de los perfiles ocupacionales de los capacitados entre aquellas que integran su cadena de valor y el desarrollo de actividades de apoyo y orientación a los jóvenes a fin de mejorar sus estrategias de búsqueda de empleo.

El programa es coordinado por un Comité Ejecutivo Mixto, cuya principal función es la de evaluar los proyectos de formación asegurando el cumplimiento de los valores y lineamientos contenidos en el acuerdo que institucionalizara la conformación de la red.

El proceso cuenta en su etapa de implementación con la participación de las

organizaciones de la sociedad civil y una red de oficinas municipales de empleo que actúa como plataforma nacional de intermediación laboral.

Entre los principales resultados alcanzados cabe señalar:

- la participación de 1200 jóvenes que ya han incursionando en procesos de formación en más de 30 empresas líderes que implementan el Programa y certifican las prácticas calificantes con organismos estatales,
- el desarrollo de la capacidad de adaptación, aprendizaje e integración al ámbito laboral de los beneficiarios,
- el fomento de la colaboración entre Estado, empresa, tutores, educadores y grupo familiar, y
- el alto impacto de los programas en la cultura de la organización.

Con el propósito de expandir su alcance territorial, suscribimos a fines de 2008 un Convenio de Cooperación con la Gobernación de la Provincia de Buenos Aires, mediante el cual ésta adhiere a los principios y valores consignados en el convenio que da origen al Programa Jóvenes con Futuro y se compromete a promover la adhesión de empresas radicadas en su jurisdicción.

A efectos de aumentar el nivel de conocimiento del programa y de sus beneficios entre las empresas y las organizaciones de la sociedad civil en el marco de las políticas activas de empleo, estamos en proceso de confección y aplicación de herramientas técnicas de documentación y evaluación. Con el aporte del Programa Regional de Jóvenes de América Latina (PREJAL) de la OIT se diseña y aplica una metodología de evaluación destinada a dar seguimiento a los proyectos de formación y a valorar los resultados y efectos producidos.

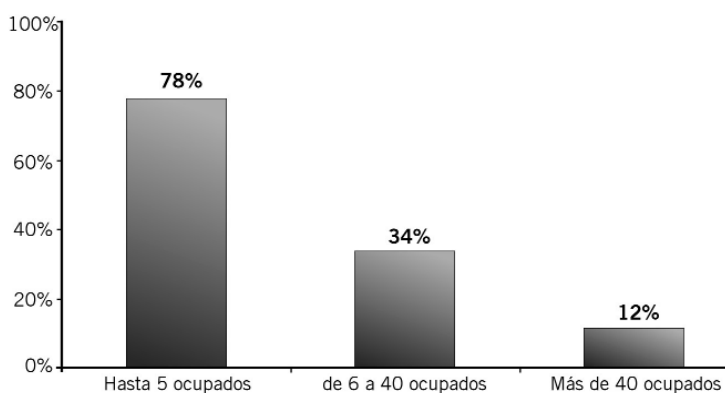
3.2.2 La reducción del empleo informal en la cadena de valor: El código de conducta para una subcontratación y terciarización responsable

La competitividad sistémica depende de la calidad de articulación existente en las diversas etapas de producción y comercialización de los productos. Por ello se enfatiza cada vez más la necesidad de generar redes productivas a través del establecimiento de eslabones entre las empresas de proveedores y las cadenas de comercialización, la coordinación de inversiones y la promoción de mejoras de calidad mediante la cooperación interfirma. La reducción del

empleo informal en las cadenas de valor es un contenido central de la responsabilidad social empresaria estrechamente asociado al objetivo de incrementar la competitividad. El empleo informal entre las empresas de proveedores y subcontratistas es un elemento que fragiliza las cadenas empresariales de valor, limita el desarrollo de los procesos de aprendizaje, la demanda de recursos humanos calificados y la efectividad de la política tecnológica⁴.

Según datos del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, las pequeñas y medianas empresas de nuestro país contribuyen con casi el 50% del producto bruto nacional, siendo a su vez generadoras del 52% del empleo registrado y representantes del 98% de las empresas que declaran trabajadores al sistema de seguridad social (Castillo, 2008). Sin embargo, una característica distintiva de este segmento de empresas es la elevada proporción de empleo no registrado que concentran. Los resultados del módulo de informalidad laboral de la Encuesta Permanente de Hogares muestran que el 78% de los trabajadores ocupados en empresas con hasta 5 ocupados no está debidamente registrado, mientras que 34% de los trabajadores en empresas de 6 a 40 ocupados se encuentra en esa situación. En algunos casos, la ausencia de inscripción incluye al establecimiento económico, mientras que en otros casos se trata de empleo no registrado en empresas que revisten cierto grado de formalidad.

Tasa de empleo no registrado por tamaño de establecimiento. Año 2007



Fuente: MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales

4. Véase artículo 3, Kosacoff, Bernardo, *Especialización productiva, transnacionales y desarrollo económico en la Argentina*.

Desde la perspectiva del Ministerio de Trabajo, la competitividad no puede basarse en factores como la mano de obra barata o en negro. Debe basarse en una competitividad genuina, sustentada en la innovación, en el aprendizaje, en el agregado de valor a los recursos naturales, en la capacitación de la mano de obra, en el respeto a la ley. Para ello se requiere una institucionalidad apropiada, un entorno macroeconómico favorable, una sociedad y una cultura que apoye a la empresa, una gestión responsable del medio ambiente y una infraestructura material adecuada.

Los nuevos sistemas productivos se sustentan en agrupaciones de empresas que requieren una creciente articulación con el espacio en el que las mismas se desempeñan. La empresa aislada ha dejado de ser el eje de la productividad, que resulta de la sinergia que se establezca con las empresas vinculadas, con y en el espacio en donde se opera y con las instituciones públicas y privadas que la rodean. De este modo, el desarrollo tecnológico y organizacional requiere de colectivos más amplios que la empresa o la cámara sectorial.

La generación de nuevos empleos como la calidad de los mismos es el resultado de la forma de organización económica y social que, sumado a las políticas gubernamentales, nos permite sostener que la calidad de las redes de producción, su grado de integración en términos de desarrollo local de sus componentes y la solidez de sus vínculos internos, guarda una estrecha relación con la capacidad del sistema económico de generar empleos sustentables y de calidad. Son estas cadenas de valor, con peso en lo local, las que generaran mayores y mejores oportunidades para las pequeñas y medianas empresas.

Vale aclarar que cuando hablamos de redes productivas o cadenas de valor, nos referimos a un espacio económico de creación de competencias e intercambio de bienes y servicios que incluye a empresas núcleo, sus proveedores y clientes. Sus relaciones, materializadas a través de contratos (formales o no) contienen no sólo especificaciones acerca de condiciones financieras y de precios, sino que incluyen también intercambios (tangibles o no) de flujos de información, experiencias productivas, conocimientos y estrategias concurrentes de desarrollo a futuro.

Para nosotros estos contratos deben incluir compromisos respecto de la cali-

dad del empleo. Del mismo modo como a los proveedores se les exige normas de calidad, cumplimiento de plazos de entrega, se les tiene que exigir el compromiso sobre el trabajo decente, que no es ni más ni menos que el mero cumplimiento de la ley. Cada vez son más las pruebas que demuestran que una relación equitativa a lo largo de la cadena de valor es un elemento clave para todas las empresas y las que se encuentran en la parte más alta de la cadena tienen un valor intrínseco en fomentar relaciones sustentables y de largo plazo con sus proveedores.

Nuestra hipótesis de trabajo en la que se basa esta centralidad de la RSE y la cadena de valor es que, políticas públicas o privadas que mejoren la calidad de las redes (en términos de desarrollo local de eslabones hoy débiles o inexistentes, mejoras de las competencias técnicas existentes, y avances hacia productos de mayor valor agregado) redundan en una mejora en el mercado laboral tanto en cantidad como en calidad.

Una red es a su vez un conjunto de situaciones caracterizadas por la existencia de desiguales flujos de relaciones "precio" y "no precio" entre sus componentes. Esto significa que las relaciones de compraventa entre los agentes de la cadena, si bien constituyen una condición necesaria no son los únicos elementos importantes. Es en estos factores no precio, como normas de calidad, homogeneidad en la calidad en el tiempo, reducción y mejora de costos, en el que debe incluirse la temática de trabajo decente. Cuando se lo considera precio, bajo el supuesto equivocado que trabajo en negro es más barato, sólo se está infringiendo la ley. Estas mejores condiciones pueden también determinar la alta rotación que hoy tiene el mercado de trabajo argentino.

¿Podemos creer que una cadena de valor es sustentable cuando gran parte de su producción, propia o de proveedores, se basa en el trabajo en negro, en malas condiciones de trabajo, en jornadas ilegales? ¿Es válido que las filiales de las empresas multinacionales no cumplan con las mismas normas y estándares laborales que su casa matriz?⁵.

5. Intervención de Marta Novick, Subsecretaria de Programación Técnica y Estudios Laborales del MTEySS, en oportunidad del Seminario Internacional "Promoviendo el Trabajo Decente a través de la RSE" organizado por el MTEySS en la ciudad de Buenos Aires, en noviembre de 2007.

Consideramos que las grandes empresas, especialmente las multinacionales, deben redefinir la noción de trabajo decente, entendiendo que la influencia de esta dimensión empresaria incide no solo sobre las relaciones laborales directas sino también sobre su cadena de valor, e incluso sobre las economías locales en las que se insertan.

Es sabido que en los países de origen de esas empresas cuando se habla de tercerización de la producción, se hace referencia a una subcontratación virtuosa basada en la especialización que opera sobre normas de calidad. En cambio, la tendencia seguida frecuentemente por esas mismas empresas en los países emergentes es hacia la tercerización precarizante. Esta alude a la evasión del cumplimiento de normas mínimas, a la rebaja de costos, y a la degradación de las condiciones laborales. Así, mediante estas prácticas, se transfieren los riesgos del trabajo a la subcontratada, de la misma forma que sucede en materia medio ambiental. Ello hace que nos veamos obligados a preservar la solidaridad jurídica como única vía para controlar los riesgos⁶.

El mensaje que deseamos transmitir a las líderes es que de ellas se espera ante todo que den a conocer a sus distribuidores, proveedores y contratistas sus valores y códigos de conducta como elementos orientadores; que adhieran a sus mismos principios de responsabilidad social y que les exijan los mismos patrones de conducta hacia sus trabajadores, monitoreando su cumplimiento en toda la cadena de valor.

En este espacio, y con el propósito de mejorar la confianza y la previsión en el mediano y largo plazo, hemos desarrollado una propuesta de acción dirigida a establecer una metodología para promover, difundir e informar los beneficios del trabajo registrado, entendiendo que esta práctica aplicada desde las empresas ayuda a disminuir la informalidad laboral, al mismo tiempo que mejora la competitividad de las cadenas de valor.

Producto de una labor conjunta, hemos desarrollado así una guía destinada a la Gestión Responsable en la Tercerización y Subcontratación que contempla

6. Discurso del Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Dr. Carlos A. Tomada, en la Conferencia Anual sobre Responsabilidad Corporativa de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), París, 2008.

una secuencia sugerida de aplicación. Complementariamente diseñamos las Pautas para Promover el Cumplimiento de Obligaciones Laborales y Previsionales en la Cadena de Valor, que contienen los criterios generales en aspectos relativos a la inscripción y registro de los trabajadores, el cumplimiento de las obligaciones de la seguridad social, las obligaciones laborales, y las derivadas de las relaciones sindicales y de las normas de higiene y seguridad en el trabajo.

Sin embargo, resta mucho por hacer en la generación de mayor confianza entre las empresas de proveedores y subcontratistas y las líderes, así como entre aquellas y los organismos públicos.

Se vislumbran dos orientaciones prioritarias como son las dirigidas a brindar asistencia técnica para la formación de proveedores y subcontratistas, y las destinadas a instrumentar mecanismos de diálogo entre éstas y las líderes respecto del trabajo de calidad.

En ese sentido, la Coordinación de RSE y Trabajo Decente planificó el diseño de un programa de formación de proveedores destinado al logro de los estándares de trabajo de calidad entre las empresas de proveedores y subcontratistas mediante el acompañamiento de las líderes, que supone:

- a) El desarrollo de una metodología de difusión de las buenas prácticas vinculadas a la formación de la red de proveedores y subcontratistas.
- b) El diagnóstico técnico de las condiciones laborales y de trabajo en las empresas proveedoras seleccionadas y la formulación de un plan de acción correctivo.
- c) El diseño de una serie de módulos de "Formación de Proveedores en RSE y Trabajo Decente" destinado a su difusión.
- d) La instalación de un servicio de acompañamiento basado en un sistema estandarizado de gestión, evaluación y seguimiento de las medidas correctivas introducidas.

3.2.3 La promoción del diálogo social: aportes al mejoramiento de los contenidos de la negociación colectiva

Toda organización requiere para su buen funcionamiento, de un grado de adhesión de los miembros que la componen, todo lo cual requiere del respeto de los derechos laborales y de los contenidos respecto de las relaciones de trabajo. El reconocimiento de las empresas respecto de la dimensión social del trabajo y lo que ello implica - en primer lugar, el reconocimiento de los trabajadores como personas o como sujetos de derechos, el establecimiento en las empresas de las condiciones para un diálogo transparente y franco y el desarrollo de la confianza y el respeto mutuo; y en segundo lugar, el irrestricto respeto a los derechos laborales, tales como el trato justo, a no ser discriminado, a la libertad de información, de conciencia, de asociación, de negociación colectiva, entre otros - parecen ser cada vez más condiciones ineludibles para desarrollar una competitividad virtuosa entre las empresas y su cadena productiva.

Sin embargo, constatamos que la globalización y la tecnología no están generando los cambios que potencialmente podrían incidir de un modo positivo en el amplio mundo de las relaciones laborales. Efectivamente, tanto la externalización productiva y la subcontratación, como la flexibilidad de los mercados producen efectos no deseados en el complejo ámbito de las relaciones laborales.

Así, asistimos a la precarización del trabajo que genera inseguridad en la contratación y en el futuro. También a la devaluación de las condiciones salariales y laborales de los trabajadores sin oficio o calificación. La brecha entre los trabajadores manuales y los empleados del conocimiento genera dos mundos cada vez más distantes. La conciliación laboral y personal es más un deseo que una realidad en sociedades que requieren de la equiparación de géneros en el trabajo formal sin asumir las consecuencias de ello para la familia y la educación de los hijos.

La negociación colectiva, el derecho del trabajo, la inspección del trabajo, son las instituciones respaldatorias del trabajo digno y la cohesión social, pero enfrentan dificultades frente a los nuevos paradigmas del mercado y la competencia.

Frente a este mundo laboral inserto en un entorno globalizado en lo económico pero no en lo social, debemos reflexionar sobre cuál es la contribución de las empresas en esta exigencia fundamental de nuestro futuro sostenible. Cuál es el papel de la empresa en la generación de un hábitat social justo y de unas condiciones laborales dignas de todos sus trabajadores, incluidos los que forman parte de una cadena infinita de subcontratación.

En tal sentido, una política integral de responsabilidad social debe responder, antes que nada, a relaciones laborales de calidad. Es decir, debe superar los mínimos legales exigibles en cada uno de los países en que se opere siguiendo los estándares acordados por la OIT y Naciones Unidas.

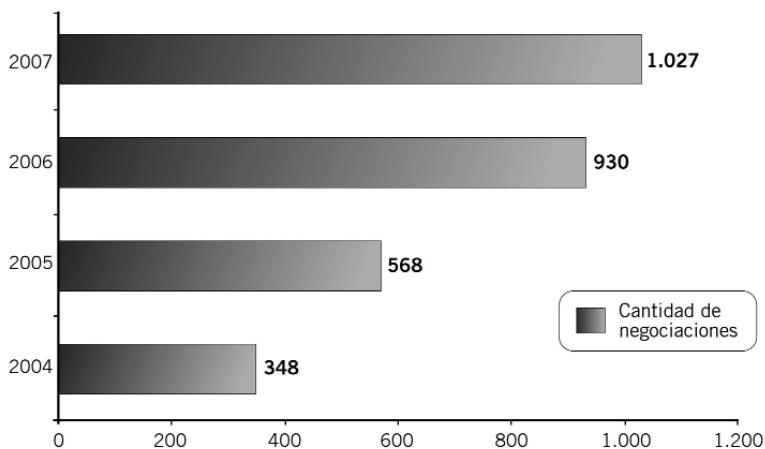
El Libro Verde de la UE incluye en las prácticas responsables todas las cuestiones clásicas del universo legal de las relaciones laborales: la contratación estable, sin discriminaciones; la práctica efectiva de la información y consulta a los trabajadores; la negociación colectiva; la duración ordenada de la jornada de trabajo; la disminución progresiva de la siniestralidad; la promoción de los derechos sociales y fundamentales de los trabajadores y la mejora progresiva de la calidad del empleo en general.

Una responsabilidad social empresarial avanzada exige la implantación en la empresa de una gestión participativa en la que exista consenso acerca de la importancia de la inclusión en la negociación colectiva de temas que superen la centralidad de la mera discusión salarial.

"La negociación colectiva tiene un rol esencial tanto para superar la crisis de la que con esfuerzos inauditos sale nuestro país, como para consolidar el crecimiento económico. Esto, porque el diálogo social es un instrumento de paz, participación y desarrollo socio económico"⁷.

7. Discurso del Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Dr. Carlos A. Tomada, sobre "La Negociación Colectiva", ante la OIT, Ginebra, 2006.

Evolución de la negociación colectiva. Años 2004/2007



Fuente: MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales

La negociación colectiva debe abrir un espacio específico para eliminar la discriminación en el trabajo y garantizar el derecho a la igualdad respecto de personas objeto de discriminación en razón de sexo, edad, etnia, procedencia, discapacidad. De igual modo, la capacitación permanente de los recursos humanos y el refuerzo a las garantías de las condiciones de seguridad y salud laboral, deben estar presentes en todos los convenios colectivos de trabajo para mejorar la calidad del empleo.

En esa línea, la Red de RSE y Trabajo Decente se dio en el año 2007 un marco de referencia normativa y de intervención: los Compromisos sobre la Responsabilidad Social de la Empresa en la promoción del Trabajo Decente.

Actualmente, y a partir de sus contenidos, se ha puesto de manifiesto el consenso acerca de la importancia de la inclusión en la negociación colectiva de temas relativos a las condiciones de trabajo, superando la centralidad de la mera cuestión salarial.

La elaboración de nuevas cláusulas que mejoren los contenidos de los convenios, requiere sin lugar a dudas de una labor conjunta del sector empresarial y sindical.

Al respecto, la cuestión de la RSE no ha sido vista por los sindicatos locales hasta hace poco como de su incumbencia, pero actualmente comienzan a asumir un rol activo a medida que este debate se va concentrando y que los organismos internacionales están desarrollando documentos, recomendaciones y orientaciones sobre el fenómeno. En igual sentido, en el programa de Trabajo Decente por país de la OIT, gobierno, empleadores y trabajadores consensuaron incluir la cuestión de la RSE como campo de acción tripartita.

El dialogo social, la negociación colectiva y las relaciones industriales son un marco para garantizar un impacto positivo. La empresa como generadora de riqueza no puede desligar su accionar de las normas que regulan su objeto: satisfacer necesidades individuales y sociales.

4. Desafíos y perspectivas futuras

La iniciativa de RSE y Trabajo Decente impulsada por el Ministerio de Trabajo ha dado pasos significativos en la compleja tarea de contribuir a la construcción de una cultura del trabajo digno en la Argentina. El sostenimiento de los proyectos público-privados puestos en marcha, su profundización, y la ampliación de su red mediante la adhesión de nuevas empresas, incluidas sus cadenas de valor, constituyen tareas a ser encaradas en los próximos años. Reconocemos importantes desafíos pendientes.

Sabemos que la RSE debe ofrecer a nuestra sociedad una respuesta articulada orientada a contribuir al sostenimiento del nivel de empleo durante el período de la crisis. Y que es indispensable contribuir a la preparación para la búsqueda laboral de los segmentos más vulnerables, colaborando en el desarrollo de la empleabilidad mediante herramientas para el futuro.

Necesitamos proteger el empleo formal en las cadenas empresariales a través de una conducta responsable en la subcontratación, activando un rol de tutelaje que posibilite alcanzar los estándares mínimos entre los proveedores.

También se hace imprescindible en este momento especial motivar los recursos humanos, alentando la transferencia de conocimiento de los mayores y creando espacios de innovación generadores de nuevo valor.

Creemos que consolidando una gestión integrada tripartita probablemente los escollos actuales puedan ser removidos con mayor facilidad.

El armado de redes y la promoción de estrategias creativas de implementación de la RSE son también desafíos necesarios a la hora de pensar soluciones alternativas. Las mismas contarán con el apoyo del Estado.

Apéndice

Estilos de desarrollo, modalidades de actuación gubernamental y responsabilidad social empresaria

La contribución del sector privado al desarrollo en el marco de la responsabilidad social de la empresa ocupa un lugar de creciente importancia en la agenda de la comunidad internacional, alimentado fundamentalmente por aportes provenientes de la ética, las ciencias económicas, la administración de empresas y la ciencia política. El fomento de una asociación mundial para el desarrollo es un lineamiento prioritario del imperativo de la acción colectiva establecido en las grandes cumbres y conferencias de las Naciones Unidas en la esfera económica y social. La Cumbre del Milenio y la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Sostenible, así como la Comisión Mundial para el Sector Privado y el Desarrollo y la Comisión sobre la Dimensión Social de la Globalización dan cuenta de la relevancia otorgada a la cooperación entre instituciones públicas y privadas a escala mundial.

Una de las consecuencias de estas tendencias es el renovado interés que cobra la cuestión acerca del rol del estado en el fomento de la responsabilidad social de la empresa y en el impulso de las asociaciones público-privadas para el desarrollo. Un modo eficaz de abordarlo puede efectuarse a partir del reconocimiento teórico de que la creciente participación de las empresas en la resolución de los temas de la agenda social es expresión de los cambios más profundos acaecidos en las reglas que gobiernan las relaciones estado-sociedad, y que encuentran en la progresiva asunción de responsabilidades por parte de las empresas del sector privado de la economía uno de sus indicadores más relevantes.

Pese a las distintas implicancias que estas relaciones tienen respecto de la distribución de las responsabilidades asumidas en la gestión de las cuestiones sociales, cabe advertir que a diferencia de otras modalidades de traslado de la responsabilidad estatal, la RSE no busca sustituir la responsabilidad de los poderes públicos, sino complementarlos. En ese sentido, si bien da cuenta de los cambios funcionales aludidos en las relaciones estado-sociedad, difícil-

mente pueda ser caracterizada como el emergente de una lisa privatización de la responsabilidad estatal sobre los contenidos de la agenda social.

Asistimos al surgimiento de una generación de innovaciones institucionales difícilmente aprehensibles en la clásica demarcación de los dominios de lo público y lo privado. Las orientaciones de investigación más conducentes son las que apuntan a dilucidar si este involucramiento de las empresas en actividades no exigidas legalmente con el fin ostensible de contribuir a la mejora de las condiciones sociales y ambientales de su entorno remite sólo a la constitución de un nuevo "tratado de límites" entre sector público y privado, o si además da cuenta de la conformación entre ambos de una frontera de carácter más porosa, y en consecuencia menos legible en la óptica de la asignación individual de responsabilidades.

Como bien lo ha planteado Evans (1997) en sus trabajos sobre el papel del Estado en los procesos de desarrollo nacional, la estructura de las relaciones sinérgicas entre actores públicos y privados no es homogénea, pudiéndose distinguir dos modalidades. Las relaciones de sinergia basadas en la complementariedad de ambos tipos de institución y la sinergia caracterizada por el desarrollo de lazos socio-institucionales que atraviesan la división público-privada. Ambos modos de relación no sólo implican distintas formas de sinergia, sino también distintas conexiones entre la idea de sinergia y las teorías sobre el relacionamiento entre las instituciones públicas y privadas⁸. Sin embargo, las relaciones sinérgicas no son las únicas que adoptan los gobiernos en materia de desarrollo de la RSE. Como han identificado Fox y otros (2002) en un conocido informe publicado por el Banco Mundial, el sector público puede asumir cuatro roles principales: obligar, facilitar, colaborar y promocionar.

Una derivación de la pluralidad de roles desempeñados por el Estado en el desarrollo de la RSE es el reconocimiento de que las relaciones de colaboración entre actores públicos y privados se materializa en una variedad de formas organizacionales, con implicancias sociales e institucionales dispares. Recuperamos en este punto un planteo clásico de la ciencia política, especial-

8. La complementariedad es la manera convencional de conceptualizar las relaciones de cooperación mutuamente beneficiosas entre los actores públicos y privados. Este modo de relación sugiere una clara división de trabajo entre instituciones públicas y privadas fundada en la mayor ventaja o eficiencia organizacional que dispone cada una de estas para llevar adelante cierto tipo de cometidos.

mente enfatizado por Mangabeira Unger (1999), según la cual una de las premisas básicas del pluralismo económico, social y político es que las economías de mercado, las sociedades civiles y las democracias representativas pueden asumir formas institucionales diversas, con consecuencias muy diferentes para sus sociedades.

No es accidental que el debate internacional sobre la RSE tienda a poner cada vez más de relieve que en un mundo crecientemente globalizado no sólo compiten productos y servicios, sino también modelos de empresa y de gestión, asociados a ciertos estilos de desarrollo de país. Por ello, cuando se habla de RSE es preciso tener presente que coexisten una variedad de aproximaciones nacionales que, aunque referenciadas e inspiradas en un conjunto acotado de instrumentos globales de civismo empresarial, desarrollan enfoques, contenidos y formas institucionales no idénticas.

Estudios recientes encuentran notorias diferencias en el abordaje de la RSE en el marco de los países desarrollados, especialmente entre Estados Unidos y Europa occidental. En el primer caso los temas referentes a la RSE ponen el acento en la gestión de la relación con las partes interesadas, en las relaciones con la comunidad y en actuaciones empresariales hacia la sociedad que se califican como RSE debido a que están protagonizadas por empresas, más que por el hecho de que afecten al núcleo del negocio de éstas. En Europa, la RSE tiende a vincularse cada vez más con una visión de conjunto de la empresa, con una mayor atención a todos los procesos en los que se halla involucrada y una mayor sensibilidad hacia el contexto político y social en el que actúa (Lozano, et. al., 2005).

Esta advertencia es abonada también por los hallazgos de la investigación sobre el desarrollo de la responsabilidad social empresaria que validan la tesis de la correspondencia entre los modelos de política pública de RSE y los estilos de desarrollo nacional. Algo que como veremos confirma la pertinencia de las tradicionales clasificaciones de regímenes de bienestar elaboradas por los estudios comparados de economía política y social, especialmente a partir de las aportaciones de Gosta Esping Andersen (1993, 1996).

Tales constataciones nos hacen presumir que en los actuales debates sobre la

RSE convergen más preguntas de las que habitualmente creemos suponer. El creciente protagonismo del sector privado en la gestión de los riesgos sociales, la extensión de las relaciones sinérgicas de colaboración y los esquemas de asociación público-privados, nos lleva a plantear que la gobernabilidad de un mundo interdependiente requiere de una nueva visión de la contribución de las empresas a la sociedad, así como una nueva relación entre los actores políticos y empresariales y de su capacidad de desarrollar un diagnóstico y una perspectiva compartidas acerca de los retos sociales que permiten contextualizar esa visión y esa relación.

Como ha concluido Roome (2004) luego de una extensa revisión del desarrollo de la RSE en los países industriales avanzados, la aproximación que se hace en cada caso es el resultado de la confluencia de varios factores:

- La estructura política e institucional.
- El estilo y los procesos políticos.
- La estructura social.
- La intensidad de la actitud de voluntariedad, en tanto que apuesta a la aceptación de las reglas y el control del Estado.
- La manera en que se describe el papel de las empresas en el ámbito local y nacional.
- El rol y las posiciones que tienen las organizaciones de la sociedad civil y las asociaciones de ciudadanos en la sociedad.
- Las características del sistema educativo y de los valores que se transmiten en él.
- Lo que se espera de los líderes.
- Las tradiciones históricas.

Son así los aportes conceptuales más provechosos los que sitúan el análisis de la RSE en el marco de los procesos de globalización y de las múltiples relaciones de interdependencia creadas entre los actores públicos y privados. En esa óptica, es posible construir una clave de interpretación superadora de las aproximaciones temáticas e instrumentales, permitiendo una mejor contextualización del análisis de los actores, sus vinculaciones y corresponsabilidades. Un esquema útil para ordenar la diversidad de situaciones surge de la conocida tipificación de regímenes de bienestar. Recordemos que según ese enfoque, los regímenes de bienestar se caracterizan por una constelación de encajes

institucionales definidos por el tipo de relación existente entre las esferas del Estado y el mercado.

Su aplicación a la clasificación de las aproximaciones nacionales a la RSE permite distinguir cuatro grandes modelos de actuación gubernamental: el *modelo de partenariado*, característico de los países nórdicos, con una tradición histórica de cooperación social entre el Estado y las empresas y de constitución de alianzas público-privadas para el desarrollo. El *modelo de empresa en la comunidad*, típico de los países anglosajones, entre los cuales la acción gubernamental se presenta como facilitadora o mediadora y las políticas de RSE son concebidas con el fin de apoyar las intervenciones privadas en el desarrollo de las comunidades desfavorecidas. El *modelo ciudadanía sustentable* de los países de Europa continental, esencialmente Francia y Alemania, en los cuales las empresas actúan en un marco legal y fiscal altamente desarrollado, esperándose que adopten el papel de ciudadanos, principalmente respecto de sus obligaciones en materia de sostenibilidad. Finalmente, el denominado *modelo Ágora* que agrupa a las políticas públicas de RSE de los países europeos mediterráneos: Italia, España, Portugal y Grecia (Lozano, et. al., 2005).

Es este último modelo el que muestra mayor cercanía a las características del desarrollo de la RSE en nuestro país. Se trata en todos los casos de países que se han interesado en la temática más recientemente, sobre todo a partir de la publicación por parte de la Comisión Europea del Libro Verde *Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas* (2001) y de la Comunicación *La responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible* (2002). La denominación de Ágora surge del hecho de que la aplicación política de la RSE nace de procesos de diálogo en los que los gobiernos han querido implicar a las empresas, organizaciones empresarias, universidades, organizaciones sociales y sindicatos, que debaten en grupos de trabajo junto a los representantes políticos, las acciones que se pretenden emprender. Por otra parte, estos gobiernos han adoptado el carácter voluntario de la RSE y han desarrollado políticas públicas de promoción de RSE como un modo de alentar la acción social de las empresas⁹.

9. Como resultado de una tardía incorporación de la RSE en la agenda gubernamental, se advierte en estos países un menor nivel de institucionalización de las políticas de fomento a la misma en relación con las evidenciadas en los otros modelos. Un elemento común es que el departamento ministerial que se ocupa del desarrollo de la RSE es el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Sin embargo, la ausencia de un desarrollo transversal de la temática en la estructura gubernamental facilita una interpretación de la RSE desde una perspectiva laboral y especialmente vinculada a los pactos sociales.

Existe en los países agrupados en este modelo de actuación gubernamental una tradición de incorporar la ética empresarial al discurso sobre la empresa: las empresas deben generar puestos de trabajo y no causar daños a la sociedad y a los trabajadores. Los países de este modelo cuentan con sistemas de bienestar menos desarrollados que los del resto de Europa occidental, especialmente en lo que respecta a los servicios sociales. Al igual que ellos han recibido el impacto de las crisis económicas y del incremento del desempleo y la exclusión social en las últimas dos décadas.

Desde el punto de vista de los contenidos priorizados en cada caso cabe señalar que la aproximación italiana destaca la ventaja competitiva de las empresas, la rendición de cuentas, el reporte y el compromiso social de las empresas. En la experiencia española los temas dominantes son los relacionados al diálogo social y la negociación colectiva, la creación de puestos de trabajo, la acción social, la salud y la seguridad laboral, y la conciliación entre la vida familiar y laboral. En el caso de Portugal se enfatiza la responsabilidad social de las organizaciones en relación a las condiciones laborales y la creación de puestos de trabajo. Por último, en Grecia, la creación de puestos de trabajo, la gestión de los recursos humanos, la salud y la seguridad laboral y la adaptación a los cambios son temas centrales.

Hacia una aproximación nacional a la RSE. El rol del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Esta diversidad de aproximaciones a la responsabilidad social empresaria, asociada a estilos de desarrollo y modalidades de actuación gubernamental nos lleva a presentar el caso argentino como el de una aproximación en proceso de conformación dominada por los contenidos de la dimensión laboral. Creemos que la experiencia de fomento público de la RSE desarrollada en nuestro país va definiendo un modo de aproximación con rasgos institucionales similares al de los países agrupados en el modelo mediterráneo, pero con un estilo de actuación gubernamental más orientado al desarrollo de relaciones sinérgicas de asociación con el sector privado. Tanto la creciente centralidad de los temas socio-laborales en la definición de la agenda local sobre RSE, como el

fuerte impulso del Ministerio de Trabajo son dos características destacadas de lo anteriormente dicho.

El aire de familia de la experiencia argentina con las actuaciones gubernamentales agrupadas en el modelo mediterráneo reconoce dos antecedentes político-institucionales. Por un lado, la ubicación de la cuestión del empleo en el centro de las prioridades del desarrollo que se expresa en la decisión del Gobierno Argentino de introducir en los Objetivos de Desarrollo del Milenio para Argentina 2003-2015 el objetivo de "promover el trabajo decente", fijando una serie de metas relativas a la reducción del desempleo y el empleo no registrado, el aumento de la cobertura social y la erradicación del trabajo infantil¹⁰. En esa línea, el Congreso Nacional sancionó en 2004 la Ley N° 25.877 de Ordenamiento del Régimen Laboral, la cual dispone que "el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social promueva la inclusión del concepto de trabajo decente en las políticas públicas nacionales, provinciales y municipales". Por el otro, el impulso dado desde la autoridad laboral al involucramiento del sector privado en la consecución de los objetivos del milenio, manifestado inicialmente en el respaldo del Ministerio de Trabajo a la constitución de la Red Argentina del Pacto Global, y más recientemente con la validación tripartita de las actuaciones público-privadas sobre RSE, formalmente realizada a instancias de la suscripción del Programa de Trabajo Decente por País Argentina 2008-2011 entre la OIT y los mandantes nacionales¹¹.

10. Las metas específicas incorporadas a los Objetivos de Desarrollo del Milenio para Argentina 2003-2015 en relación al objetivo de "promover el trabajo decente" son: a) reducir en 2015 el desempleo a una tasa inferior al diez por ciento; b) reducir la tasa de empleo no registrado a menos del treinta por ciento (30%); c) incrementar la cobertura de protección social al sesenta por ciento (60%) de la población desocupada; d) disminuir la proporción de trabajadores que perciben un salario por debajo de la canasta básica a menos del treinta por ciento (30%); e) erradicar el trabajo infantil. Para un mayor detalle de los indicadores establecidos y de los progresos realizados puede consultarse Presidencia de la Nación (2005, 2007).

11. El Programa de Trabajo Decente por País (PTDP) es el marco de referencia que define los campos prioritarios de acción tripartita para la promoción del trabajo decente con la asistencia de la OIT en los países miembros de la organización. La centralidad otorgada por el Ministerio de Trabajo a la responsabilidad social de la empresa en su agenda gubernamental se refleja en la importancia asignada a la cuestión en dicho programa. Véase al respecto el Memorandum de entendimiento para la puesta en marcha en la República Argentina del Programa de Trabajo Decente por País Argentina 2008-2011, establecido como Convenio MTEySS N° 87/08.

Referencias bibliográficas

- Castillo V., Rojo S., Rotondo S. 2008. *Dinámica del empleo y movilidad empresarial de las MIPyme*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Comisión Europea. 2001. *Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Bruselas
- Comisión Europea. 2002. *Comunicación La responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible*. Bruselas
- Esping-Andersen, Gosta. 1993. *Los tres mundos del Estado de Bienestar*. Valencia: Ed. Alfons El Magnanin.
- Esping-Andersen, Gosta. 1996. "Después de la edad de oro: el futuro del Estado benefactor en el nuevo orden mundial", en *Desarrollo Económico*, Vol. 36, N° 142, julio-septiembre. Buenos Aires.
- Evans, P. 1997. "Government Action, Social Capital and Development: reviewing the evidence on synergy". En, Evans, P. 1997. *State-Society Synergy: Government and Social Capital in Development*. Berkeley: University of California,
- Fox, T.; Ward, H.; Howard, B. 2002. *Public Sector Roles in Strengthening Corporate Social Responsibility: a baseline study*. Washington: The World Bank.
- Lozano, J. 2005. *Los gobiernos y la responsabilidad social de las empresas*. Barcelona: Ediciones Granica.
- Mangabeira Unger, R. 1999. *La democracia realizada. La alternativa progresista*. Buenos Aires: Manantial.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. 2008. *Convenio N° 87: Memorandum de entendimiento para la puesta en marcha en la Republica Argentina del Programa de Trabajo Decente por País Argentina 2008-2011*. Buenos Aires.
- Presidencia de la Nación. 2006. *Objetivos de Desarrollo del Milenio. Informe de progreso 2005-2006*. Buenos Aires.
- Presidencia de la Nación. 2007. *Objetivos de Desarrollo del Milenio. Informe país 2007*. Buenos Aires.
- Rome, N. 2004. "The implications of nacional agendas for CSR". En Habish, A. (comps). 2004. *Corporate Social Responsibility Across Europe*. Berlin: Springer.

La responsabilidad social en la visión de la empresa actual

Pablo Montivero Araya*

El presente artículo hace mención a la responsabilidad social (RS) desde el punto de vista de la empresa. En la primera parte del trabajo ofrecemos el marco teórico que nos permite acercarnos a una definición amplia de responsabilidad social empresaria, en la cual el estado es concebido como el principal órgano articulador entre empresas y organizaciones de la sociedad civil. Sobre la base de estas referencias presentamos nuestra mirada sobre la experiencia del compromiso asumido desde las empresas para trabajar junto al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en el marco de la iniciativa de RSE y Trabajo Decente impulsada por esa cartera de Estado. Finalmente, exponemos nuestra visión a largo plazo respecto de estas experiencias de asociación público-privadas que han sabido superar las viejas desconfianzas.

1. El rol de las empresas hoy

En este análisis debemos tener en cuenta que vamos a describir la vida activa de la empresa en el mundo heterogéneo y multifacético que hoy la tiene como protagonista necesaria, no excluyente y vinculante con todos los actores con los cuales interactúa. Podemos mencionar como destacados de ese universo a: empresas pares, cámaras empresariales, organizaciones de la sociedad civil, los tres niveles del gobierno y a la sociedad en general.

Según la "Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social," de la Oficina Internacional del Trabajo,

* El autor es Presidente de Pepsico Cono Sur. Producto del trabajo en red y de los compromisos asumidos con el Estado Nacional, Pepsico lleva a cabo acciones en conjunto con los Ministerios de Educación y Ciencia y Tecnología y es participe activo en las mesas de RSE del MTEySS. Durante su gestión, la unidad de negocios argentina obtuvo el Premio Harvey C. Russell "en reconocimiento a aquellos que han ayudado a Pepsico a desarrollar su objetivo de construir una cultura diversa y de inclusión."

*"Las empresas multinacionales desempeñan un papel muy importante en las economías de la mayor parte de los países y en las relaciones económicas internacionales, que es de interés creciente para los gobiernos, así como para los empleadores, los trabajadores y sus respectivas organizaciones. Mediante las inversiones directas internacionales y otros medios, estas empresas pueden aportar ventajas substanciales al país de acogida y los países de origen, contribuyendo a una utilización más eficaz del capital, la tecnología y el trabajo. En el marco de las políticas de desarrollo establecidas por los gobiernos, pueden aportar también una contribución muy importante a la promoción del bienestar económico y social; a la mejora del nivel de vida y la satisfacción de las necesidades básicas; a la creación de oportunidades de empleo, tanto directa como indirectamente; y a la promoción de los derechos humanos básicos"*¹. Este concepto de qué es hoy una empresa moderna, nos confiere el pleno derecho como ciudadanos corporativos de explorar, analizar y evaluar todas las acciones vinculadas a lo social, en sentido amplio que demanden una participación activa ya no sólo en su primer estamento, léase el económico, sino en todos los estratos donde la empresa forme parte.

2. El concepto amplio de responsabilidad social empresaria

El planteo anterior desprende entonces que es imperioso conocer qué entendemos por responsabilidad social empresaria (RSE).

Para ello, podemos coincidir en que la RS encierra un conjunto de enfoques, ideas, iniciativas y prácticas a establecer desde la empresa, bajo un amplio esquema de posibilidades y en un proceso no formal de cambios permanentes en cuanto a la forma de su implementación.

La RSE surge ante la necesidad de cambio en la gestión empresarial del siglo XXI. Un cambio que debe orientarse hacia un compromiso con la sociedad y el mundo donde vivimos, imprescindibles para que éste sea valorado y su con-

1. OIT. 2006. *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

tinuidad ingrese en un proceso sustentable. La RS ejercida por las empresas pretende dar respuestas mensurables, planificadas y orgánicas a este escenario globalizado, limitado y con grandes desigualdades presente a comienzos del siglo XXI.

Una empresa o institución asume su RS cuando adopta voluntariamente pautas de actuación de carácter no sólo económico, sino también ético, social y ambiental en su estrategia empresarial y en las relaciones con sus actores principales. Es lo que se denomina "enfoque tridimensional de la gestión" o cuando se refiere a los resultados de una empresa medidos en términos económicos, ambientales y sociales (*triple bottom line*).

Los factores que influyen en las empresas e instituciones, públicas y privadas, para desarrollar políticas de RS son principalmente no financieros. Pero además la RS afecta a un nuevo concepto de la rentabilidad, que mira a más largo plazo el negocio y que incorpora valores como la ética, la transparencia y la responsabilidad hacia la sociedad en la toma de decisiones.

Hablamos por tanto de un innovador modelo de organización corporativa que debe estimularse hacia todo el universo sobre el cual desarrolla sus acciones, con el fin último -a modo de ejemplo- de la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas, los cuales fueron redactados y consensuados por los grandes líderes del mundo a comienzos de este siglo.

La RS que llevan adelante las empresas ha adquirido gran trascendencia en el mundo de hoy. Las corporaciones, los gobiernos, las ONG y la diversidad de actores que componen nuestras sociedades constatan los beneficios de cambiar buenas prácticas, comportamientos y nociones en pos de la mejora de la calidad de vida actual y la de generaciones futuras.

Existen varias definiciones de la RS en la amplia biblioteca a consultar. No hay consenso sobre una única definición, pero en términos de proponer una definición genérica, podemos entender por RS a "*la responsabilidad de la empresa y otras organizaciones de cooperar con el desarrollo de las comunidades y de la sociedad en general.*"

Se puede decir que, en aras de garantizar la sostenibilidad del desarrollo, la competitividad en el mercado y el acceso a una calidad de vida digna para las personas, toda empresa debe asumir de manera integral la responsabilidad de trabajar en conjunto con sus empleados y sus familias, la comunidad, sus vecinos, la sociedad civil y el Estado en todas sus formas en el marco de un proceso de mejoramiento continuo.

La implementación de la RS ha comenzado a tener resultados positivos para diferentes públicos interesados y para los países en general. Esto ha motivado también la difusión de su potencial para el desarrollo, incorporándose el concepto madre de responsabilidad social en un sinnúmero de agendas de líderes de distinta índole, extendiéndose hacia toda la población mundial.

Para las Naciones Unidas, el concepto de RSE nace junto a la renovada noción de la empresa moderna. Hace referencia a una nueva manera de hacer negocios, en la cual las firmas tratan de encontrar *"un estado de equilibrio entre la necesidad de alcanzar objetivos económicos, financieros y de desarrollo, y el impacto social y ambiental de sus actividades"*.

Otra mirada sostiene que la RSE se puede definir como *"el conjunto de obligaciones y compromisos, legales y éticos, nacionales e internacionales, con los grupos de interés, que se derivan de los impactos que la actividad y operaciones de las organizaciones producen en el ámbito social, laboral, medioambiental y de los derechos humanos"*.

En resumen, la RS afecta a la propia gestión de las organizaciones, tanto en sus actividades productivas y comerciales, cuanto en sus relaciones con los grupos de interés, su comunidad más cercana y los consumidores.

La gestión de dicha RS supone el reconocimiento e integración en la gestión y las operaciones de la organización de las preocupaciones sociales, laborales, ambientales y de respeto a los derechos humanos, que generen políticas, estrategias y procedimientos que satisfagan dichas preocupaciones y configuren sus relaciones con sus interlocutores.

El viejo concepto de filantropía o altruismo encarado por las empresas a lo

largo de la historia de los siglos XIX y XX, ha dado lugar en la gran mayoría de los casos a una planificación detallada en lo social, con normas y procesos comunes a diversas áreas de las compañías, mensurables en cuanto a resultados obtenidos, de carácter formativo y que de ninguna manera promueven acciones de tipo asistencial.

3. Las dimensiones de la responsabilidad social

De las definiciones expuestas queda claro que las áreas de responsabilidad social que tienen injerencia en la vida de las empresas son básicamente tres, la económica, la sociocultural y la ambiental.

En cada una de estas áreas, se pueden encontrar diversas formas de entender el comportamiento social de la empresa; todas ellas con consecuencias positivas para el entorno social, pero de distinto origen, intensidad y consistencia.

El origen del comportamiento social lo marca la creencia de que la empresa es un ente social y no puramente económico y como tal ha de comportarse. Este origen va a influir de manera notable en la intensidad del protagonismo social interno y externo que la empresa desempeña, y en su consistencia y perdurabilidad en el tiempo.

Conociendo estas áreas, cada empresa deberá fijar el contenido de su responsabilidad social como resultado de un análisis detallado de sus posibilidades, teniendo en cuenta hacia donde desea orientar sus acciones y de qué manera los agentes sociales con los cuales se involucrará obtendrán nuevas oportunidades de desarrollo por las líneas programáticas establecidas, teniendo siempre en cuenta desde la empresa las condiciones económicas, sociales y ambientales que la rodea.

Las tres dimensiones principales mencionadas conforman un prisma de delgadas paredes, cada una transparente y en un perfecto equilibrio; una oscilación o mancha sobre ese cuerpo geométrico que representa a la empresa en su rol de ciudadano social, haría que el mismo perdiera su esencia y su forma,

provocando en el interlocutor una sensación de frustración duradera, extensible a todo el concepto de la empresa hacia quien no desempeña su papel en lo social.

3.1 La noble consideración económica de la empresa

Como se ha mencionado anteriormente, esta responsabilidad se ha traducido en la búsqueda del máximo beneficio y el máximo valor para el accionista. Sin embargo, algunos economistas ponen en entredicho que la maximización del beneficio para el accionista sea el único objetivo de las empresas.

Es entendible -y de esa manera funciona el sistema capitalista moderno- que las empresas generen utilidades en pos de sus accionistas; de hecho, la maximización del valor de las acciones parte de un concepto de racionalidad del sistema económico. No obstante, esta definición de eficiencia y eficacia, como finalidad del sistema, se basa en una visión excluyente del porqué de la creación de las empresas, y no está en sintonía con los cambios y el rol de las mismas evidenciado en este siglo XXI.

Entender que un comportamiento responsable de la empresa implicaría desde el punto de vista económico sólo crear valor, no es el paradigma del tipo de empresa hoy presente en el escenario multifacético sobre el cual le toca actuar.

3.2 La consideración social de la empresa.

Muchas veces se identifica este objetivo con que las empresas hagan donaciones a instituciones caritativas, filantrópicas o cualquier otro tipo de práctica que suponga una merma evidente de sus beneficios. Para unos (convencidos) representa una obligación moral de la empresa que actúa como una persona (léase ciudadano corporativo) y que tiene conciencia social.

Otros (más escépticos) lo interpretan como una forma de obtener beneficios de forma indirecta, ya que si se logra que la sociedad piense bien de la empre-

sa, se le perdonarán determinados daños o incluso se obtendrá mejor trato de las instituciones públicas en algún caso necesario.

La responsabilidad de la empresa desde el punto de vista social implica, en primer lugar, respeto al espíritu y la letra del marco normativo vigente; en segundo lugar, respeto a las costumbres sociales, a la herencia cultural y a la diversidad; y en tercer lugar, involucrarse en la vida política y cultural.

Los dos primeros aspectos requieren que la empresa acepte los estándares legales y socioculturales de la sociedad en la que operan, tanto externos como internos, regulados o no.

El tercer aspecto determina un papel más activo de la empresa pero sólo en determinadas actividades o cuando la gravedad de las necesidades así lo exijan. Incluye su participación activa en problemas de la política pública, con iniciativas que mejoran el bienestar general y la calidad de vida de la sociedad en la que viven.

3.3 Responsabilidad hacia el ambiente

Cualquier decisión y acción que tome la empresa tiene un impacto sobre el ambiente, ya sea a través del consumo de los recursos naturales, como materias primas, energía, etcétera, ya sea en la devolución al medio luego del tratamiento de dichos recursos.

La empresa debe contribuir al desarrollo sostenible (satisfacer las necesidades de hoy sin comprometer las de las generaciones futuras).

Se entiende por "empresa sostenible" aquella que integra los siguientes valores o principios: sostenibilidad (búsqueda permanente del desarrollo económico, la integridad ambiental y el bienestar social), visión a largo plazo, diversidad (de opiniones, culturas, perspectivas, edades y sexos en su organización y en las relaciones con su entorno), apertura al diálogo con las partes interesadas (toda su cadena de valor), integridad y responsabilidad.

Así, pues, y a modo de conclusión, los aspectos sociales y medio ambientales no se pueden asumir enteramente teniendo en cuenta sólo responsabilidades económicas. Existen intercambios entre los distintos aspectos mencionados anteriormente de modo que los tres tipos de responsabilidad se equilibran mutuamente.

En línea con el esquema de los tres ejes, podríamos mencionar como valores genéricos que las compañías hoy manifiestan, los siguientes:

- lograr el crecimiento sostenido, mediante personas capaces y facultadas que actúen con responsabilidad y construyan confianza;
- convertir al espacio laboral en el mejor lugar para trabajar;
- generar una cultura diversa e incluyente hacia todos los que integran la fuerza laboral en contacto con la corporación.

4. ¿Por que el Estado es participe necesario? La relación público-privada

Las actuales condiciones de transformación social, económica y cultural que como ciudadanos corporativos afrontan las empresas hoy, demanda de un posicionamiento frente a la sociedad que como ya hemos detallado excede con creces a la mera definición de una organización dedicada a la comercialización de determinados productos o servicios.

Hoy el mundo exige compromisos, alianzas, estrategias y un trabajo en red, que sin lugar a dudas, nos debe tener a todos bajo una misma responsabilidad que es la de generar acciones de trascendencia en pos de una notable mejora en la calidad de vida de la sociedad.

Es en este marco que las relaciones que van mas allá de las comerciales o propias de las agendas de las corporaciones se han ido modificando en los últimos años hacia una integración plena con los diversos actores con los que establece relaciones en su vida diaria.

En este punto, me permito detenerme para hacer una mención especial al Estado en sus tres niveles de gobierno, un actor que tiene un protagonismo distinguido por su nivel de competencia y responsabilidad ante todo el conjunto de la sociedad.

La madurez exhibida en estos días por los referentes de la sociedad de visualizar hacia donde es necesario que se orienten todos los esfuerzos en pos de una mejora notable en la calidad de vida de los más necesitados y desprotegidos de múltiples derechos, tiene en algunos sectores del Estado su máxima expresión, brindada por su potestad de convocar y realizar las acciones provenientes del mundo privado integrándolas o coordinándolas para lograr un mayor impacto.

Quizás el desafío más importante que se establezca de aquí en adelante es el de lograr que aquella relación público-privada tangible y de gran visibilidad, se transforme finalmente más que en una relación en una sinergia, que lleve a un nivel de compromiso mutuo, el cual permita establecer una agenda en común frente a problemas que afecten a la sociedad; que las buenas prácticas manifiestas de cada parte sean tomadas para su perfeccionamiento y que finalmente, el Estado asuma su rol indiscutible e indelegable de ejecutor de las políticas públicas.

5. La experiencia del compromiso asumido desde las Empresas para trabajar junto al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación

En las líneas anteriores hemos tratado de dar el marco teórico para acercarnos a una definición de responsabilidad social empresaria, en la cual el Estado se convierta en el principal órgano articulador entre las empresas, la sociedad y las organizaciones civiles, junto al mundo académico y del saber, imprescindibles al momento de delinear objetivos de largo plazo y sustentables.

Es necesario entonces hacer mención que, en particular, desde el Ministerio de Trabajo de la Nación, haciendo foco en la coordinación de políticas referi-

das a RS, se instrumentó hace más de tres años, una serie de acciones tendientes a establecer canales de diálogo sistemáticos y permanentes entre representantes de importantes empresas del orden nacional y el Ministerio, en aras de lograr acciones que permitan implementar políticas de alcance nacional, visibles, mensurables, con procedimientos administrativos en común y respetando la identidad propia de cada una de las partes.

Un círculo virtuoso comienza a girar cuando es el Estado quien hace partícipe en forma ordenada y planificada su accionar a empresas y cámaras, en línea con las reales necesidades de la población menos favorecida en cuanto al desarrollo integral que se le precie.

Un verdadero ejemplo de ello, es la conformación hace más de dos años de la "Red de Jóvenes con Futuro", donde más de treinta empresas líderes locales, bajo la iniciativa del Ministerio y con la tutela de sus equipos técnicos permitieron llevar a cabo la primera práctica laboral calificante para alrededor de dos millares de jóvenes con alto riesgo social de nuestro país.

El empoderamiento de los responsables sociales, como proceso político que culmina en un cambio social tangible hacia la comunidad más marginal, genera un efecto contagioso y positivo en aquellos actores que observan desde fuera del círculo virtuoso, permitiéndoseles ingresar en el momento que lo deseen a tamaño iniciativa.

Generar posibilidades de intercambio de ideas, de acciones conjuntas o de escenarios en común en cuanto a desafíos actuales o futuros, hoy es posible; el Estado y las Empresas han descubierto en el otro un aliado que posee una estructura de distinto origen y formación en algunos casos, pero que permite discernir sobre las políticas públicas de una manera complementaria y enriquecedora. Es necesario entonces, fortificar dichos puentes a fin de que el bagaje cultural y de conocimientos se integre de tal manera entre ambas instituciones que un verdadero y perdurable trabajo en red sirva de soporte para afrontar las oscilaciones -que seguramente las habrá- que, desde ya, son necesarias en toda relación donde está presente el género humano.

La institucionalidad afianzada hoy en día, debe ser superior a los posibles

cambios de gobierno en una u otra de las partes, establecer políticas en común, es un esfuerzo que ambos actores han construido, superior a una mutación de índole pública o privada.

Las experiencias sucedidas a lo largo de estos tres años permiten afirmar que el trabajo en red realizado, potencia las acciones, da visibilidad más allá de la parte interesada, invita a nuevos actores a sumarse y, lo que creemos es el valor agregado más notorio, descubre en cada uno de los interlocutores principales -estos son Estado y Empresa-, que es posible el éxito en cuanto a concretar objetivos comunes, coordinados, ejecutados y medidos por ambos actores.

6. Visión a largo plazo

El mecanismo al cual hemos hecho referencia de cómo están instrumentadas desde una empresa las acciones orientadas hacia su responsabilidad social, nos permiten afirmar que ya existe un camino realizado con obvias huellas marcadas, producto de las buenas y malas prácticas acontecidas en beneficio de la inserción de la empresa en el marco de su entorno social, cultural, político y económico.

Las grandes diferencias que podríamos trazar en cuanto a su comportamiento, basado en su momento en simple filantropía o de carácter asistencial, se han modificado hasta llegar a organizaciones con identidad propia definidas dentro de grandes corporaciones a nivel nacional, regional o mundial. Sería muy extenso detallar las iniciativas exitosas surgidas en el mundo empresarial mediante la constitución de fundaciones o departamentos de responsabilidad social con un gran peso decisorio dentro de las estructuras orgánicas de dichas corporaciones.

Ahora bien, todo ese gran movimiento instaurado hoy puertas adentro de las diferentes compañías en cualquier lugar del mundo, tiene un aliado estratégico de inconmensurable valor, que es el Estado en toda su dimensión. Podríamos citar innumerables ejemplos de este trabajo, desde acciones com-

partidas de prácticas laborales inclusivas, compromisos notorios de erradicación del trabajo infantil, hasta la realización de capacitaciones con personal especializado de ambas partes, siempre en función de privilegiar las oportunidades de desarrollo hacia la comunidad más vulnerable.

Hoy es un desafío el que se plantea en cuanto hacia donde se orientarán las futuras decisiones vinculantes entre empresa y Estado en lo que concierne a sus horizontes laborales. La mirada de ambos sectores ha dejado de ser desafiante, para entender que el accionar en conjunto, respetando sus competencias y responsabilidades lleva a una mejor convivencia y depara excelentes resultados hacia el conjunto de la sociedad en la que nos toca vivir.

Un futuro mejor, con innovadoras experiencias de responsabilidad asumida por cada uno de los protagonistas principales comienza a verse como una posibilidad cierta y concreta de un mañana mejor, que hoy es posible.

Compromisos sobre la RSE para la promoción del Trabajo Decente



*Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social*

COMPROMISOS SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA PARA LA PROMOCION DE TRABAJO DECENTE

En el marco de la política de promoción del trabajo decente llevada a cabo por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, representado en este acto por el Señor Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Dr. D. Carlos Alfonso TOMADA, y las empresas e instituciones abajo firmantes, todos ellos participantes de la Iniciativa de Responsabilidad Social y Trabajo Decente impulsada dentro de ese marco, con el patrocinio del PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (P.N.U.D.), representado en este acto por el Representante Residente del P.N.U.D. en la REPUBLICA ARGENTINA y Coordinador Residente del Sistema de la ORGANIZACION NACIONES UNIDAS (O.N.U.) en la REPUBLICA ARGENTINA, Señor D. Carlos Felipe MARTINEZ, de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.), representada en este acto por el Director de su Oficina en Buenos Aires, Señor D. Javier GONZALEZ OLAECHEA, y de la COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (C.E.P.A.L.), representada en este acto por el Director de su oficina en Buenos Aires, Señor D. Bernardo KOSACOFF, reunidos en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a los 4 días del mes de septiembre del 2007, declaran que:

PRIMERO: Entienden por Responsabilidad Social Empresaria (R.S.E.) en su dimensión laboral, el compromiso empresarial de llevar a cabo, en la medida de sus posibilidades, las acciones y políticas necesarias para el logro de los objetivos de creación de más y mejores empleos, reducción de la informalidad, combate al trabajo infantil, promoción del empleo juvenil, extensión y mejora de la cobertura de la protección social, impulso a la educación y capacitación laboral, reforzamiento de la productividad y la competitividad, fortalecimiento de los derechos laborales, la inclusión y el desarrollo socioeconómico de su entorno y el crecimiento personal y profesional de sus trabajadores.

SEGUNDO: Reconocen los siguientes objetivos comunes:

- 1) Reivindicar la importancia del trabajo decente, entendiendo como tal un trabajo estable, con protección social, con remuneración acorde al esfuerzo y al tiempo por el que es



*Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social*

prestado, con una dedicación que respete descansos y vacaciones, seguro en cuanto a las condiciones de salud y seguridad en que se realiza.

- 2) Asegurar condiciones dignas de trabajo y niveles de eficiencia y calidad prestacional.
- 3) Promover el desarrollo laboral, la capacitación permanente y la valoración del esfuerzo personal y general, como vehículo para la mejora del conocimiento, tanto de la empresa como de los trabajadores.
- 4) Propender a la igualdad de oportunidades y trato digno en el mundo laboral y la integración al empleo de grupos vulnerables.
- 5) Proveer lo necesario para asegurar el respeto de los derechos de los trabajadores, alentando efectivamente su integración, calificación y participación.

TERCERO: A la luz de los objetivos señalados en el párrafo precedente, se comprometen a diseñar y llevar a cabo, en la medida de sus posibilidades y dentro de sus respectivas competencias, programas de acción relativos a:

- 1) El desarrollo de una cultura de responsabilidad social en relación con el trabajo, que priorice el empleo de calidad, busque asegurar la formación de mano de obra calificada para abastecer las necesidades estratégicas del país y facilite a los sectores con mayores dificultades su acceso al empleo.
- 2) La difusión de información y herramientas existentes para la toma de conciencia de la importancia del empleo formal registrado, como herramienta de progreso y competitividad.
- 3) La promoción de los beneficios generados por las buenas prácticas en las respectivas cadenas de valor, en pro del empleo de calidad y su competitividad.
- 4) El desarrollo de competencias que den oportunidad real de trabajo de calidad a jóvenes con problemas de empleo debido a sus bajos niveles formativos o su escasa o nula experiencia laboral.
- 5) La difusión de los Planes Nacionales del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL dentro de sus respectivas cadenas de valor.
- 6) La implementación de medidas adecuadas en materia de salud, seguridad e higiene, aportando a la extensión de una cultura de la prevención.
- 7) La erradicación del trabajo infantil.
- 8) La inclusión de personas con capacidades diferentes y grupos vulnerables.



*Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social*

- 9) La No discriminación por motivos de género, raza, estado civil, edad, creencias, organización y ejercicio sindical o condición social.
- 10) El fomento del relevamiento periódico de clima laboral.
- 11) El cumplimiento de la Ley N° 25.877 (Ley de Ordenamiento Laboral - Balance Social).
- 12) La promoción de instancias de diálogo que permitan la superación de conflictos para alcanzar objetivos comunes.

CUARTO: Las empresas y cámaras empresarias firmantes se comprometen a impulsar la inclusión de dichas temáticas:

- 1) En las materias a negociar colectivamente en los ámbitos y niveles habilitados por la legislación vigente - Leyes Nros. 14.250 (t.o. 2004) y 23.546 (t.o. 2004).
- 2) En cada cadena productiva empresarial, a través de la comunicación de estos compromisos y lineamientos, de la suscripción de documentos de adhesión y la generación de acciones de seguimiento.
- 3) En la normativa interna en materia de Responsabilidad Social Empresarial (R.S.E.).

QUINTO: El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL se compromete a:

- 1) Convocar y coordinar un Foro de Expertos de carácter consultivo en materia de Responsabilidad Social Empresarial (R.S.E.) y empleabilidad.
- 2) Profundizar los programas que promueven la formación y la inserción laboral de jóvenes ampliando la Red Empresarial creada con tal objeto.
- 3) Promover los programas, planes y proyectos tendientes a la prevención y erradicación del trabajo infantil creados por la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil en el marco de la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CONAETI).
- 4) Consolidar una Red Formal de Empleadores que promuevan oportunidades de empleo para las personas con discapacidad en el marco de la Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables (Club de Empresas Comprometidas).
- 5) Articular con otras áreas gubernamentales a fin de favorecer la replicabilidad del Programa de Responsabilidad Social Empresarial y Trabajo Decente.

SEXTO: Con el objeto de mantener un diálogo constante y regular, conforman UNA (1) Mesa de Seguimiento, bajo la coordinación del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, a efectos de intercambiar experiencias de implementación. Esta



*Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social*

Mesa de Seguimiento tendrá como misión facilitar la difusión de las mejores prácticas proyectadas y/o desarrolladas por las empresas signatarias, a fin de extenderlas y profundizarlas en el resto del mercado laboral. Para ello, solicitará y procesará cuatrimestralmente la información pertinente.

SEPTIMO: Las partes realizarán sus mejores esfuerzos para ampliar la convocatoria a otras empresas, extendiendo este proyecto elaborado en común al conjunto de aquellas radicadas en el interior del país, a fin de fomentar su adhesión a la presente Declaración o, en su defecto, la suscripción de instrumentos similares, que permitan extender hacia ellas y, consecuentemente, hacia sus cadenas productivas, los presentes Compromisos de Responsabilidad Social Empresaria (R.S.E.).

OCTAVO: El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL anualmente reconocerá de forma pública las acciones que en materia de Responsabilidad Social Empresaria (R.S.E.) y Trabajo Decente desarrollen las empresas suscriptas, las asociadas a las cámaras empresarias que suscriben esta declaración y a las de sus respectivas cadenas de valor. A tal efecto llamará a concurso de proyectos innovadores, el que persigue como objetivo la sensibilización respecto a la importancia de respetar los derechos laborales y el reconocimiento de las acciones que en esta materia desarrollen las empresas.






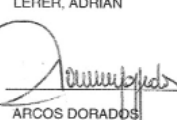
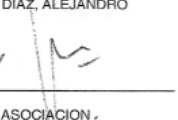
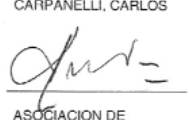



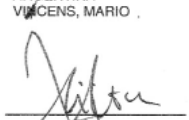



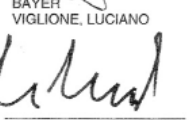





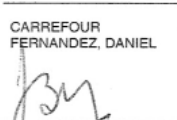
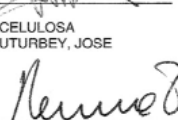
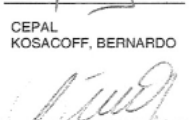


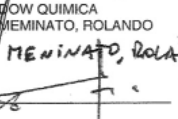
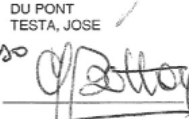




En prueba de conformidad, previa lectura y ratificación de las Partes, se firma UN (1) ejemplar, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 4 días del mes de Septiembre de 2007.

CONVENIO M.T.E. y S.S. N° 81/07

Dr. CARLOS A. TOMADA
Ministro de Trabajo, Empleo
Y Seguridad Social



Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social

 ACTIONLINE GRAY, ENRIQUE	 ALTO PARANA LERER, ADRIAN	 AMCHAM DIAZ, ALEJANDRO	 ANTARES NAVIERA SA CARPANELLI, CARLOS
 APEX AMERICA MICCELLI, MARIO	 ARCOS DORADOS VALLEDOR ROJO, JOSE	 ASOCIACION, CRISTIANA DE DIRIGENTES DE EMPRESAS DEL SEL, SANTIAGO	 ASOCIACION DE BANCOS DE ARGENTINA VICENS, MARIO
 ASOCIACION FORESTAL ARGENTINA LERER, ADRIAN	 ATEUTO ARGENTINA DIEGUEZ, NORBERTO	 AUTOISTAS DEL SOL FREIXAS PIMTO, LUIS	 BAYER VIGLIONE, LUCIANO
 BODEGAS CHANDON FORNARA, MARTIN	 CAMARA ARGENTINA DE COMERCIO DE LA VEGA, CARLOS	 CAMARA DEL TABACO DE SALTA AMAT LACROIX, ESTEBAN	 CAMARA ESPAÑOLA GALLO, GUSTAVO
 CARGIL SICARDI, CRISTIAN	 CARREFOUR FERNANDEZ, DANIEL	 CELULOSA UTURBEY, JOSE	 CEPAL KOSACOFF, BERNARDO
 CESSI PALLOTTI, CARLOS	 CITIBANK BRUCHOU, JUAN	 DOW QUIMICA MEMINATO, ROLANDO MEMINATO, ROLANDO	 DU PONT TESTA, JOSE
 EDENOR MACFARLANE, ALEJANDRO	 FORD ALEMANY, ENRIQUE	 GAS NATURAL BAN CEBALLOS SERRA, GUILLERMO	 GENERAL ELECTRIC BOTTAN, ALEJANDRO LUIS
 GENERAL MOTORS SANCHEZ GARCIA BERNARDO	 GRUPO LOGISTICO ANDREANI, OSCAR	 GRUPO LOS GROBO GROBOPATEL, GUSTAVO	 GRUPO PEÑAFLO GARCIA, CARLOS



Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social

 GRUPO SANTILLANA DELGADO DE ROBLES DE LA PEÑA, DAVID	 GRUPO TELEFONICA RODRIGUEZ ZARCO, JOSE LUIS	 INDICOM MERCADER, PABLO	 INDRA SI LOSOVITZ, HORACIO
 INDUSTRIAS AMANCO INACIO, RODRIGO	 LOCKWOOD GREENE MASA, ROBERTO	 MANPOWER MARTINI, HORACIO	 MASSALIN PARTICULARES BREAUD, EUGENIO
 MERCK SHARP & DOHME ROSENDO, HORACIO	 MICROSOFT RIPOLL, GUSTAVO	 JUAN AGUSTIN FERREIRA ESPINOSA LIDER DE NEGOCIOS LATINOAMERICA SUR MONSANTO ARGENTINA S.A.I.C.	
 NACIONES UNIDAS / PNUD MARTINEZ, CARLOS FELIPE	 NESTLE DEVOTO, PABLO	 NEXTEL BUTVILOFSKY, RUBEN	 NOBLEZA PICARDO ETCHEBEHERE, FACUNDO
 NOVARTIS HAROLD, JAMES	 ORGANISMO INTERNACIONAL DEL TRABAJO GONZÁLEZ-OLAECHEA, JAVIER	 PAN AMERICAN ENERGY BULGHERONI, ALEJANDRO	 PEPSICO VALGUARNERA, JOSE
 PETROBRAS MARENCO, SEGUNDO	 PFIZER LORETO, JESÚS	 PROSEGUR MORAN, ANA	 PSA PEUGEOT CETROÉN URETA SAENZ PEÑA, LUIS
 REPSOL YPF LOPEZ FANGUL, GONZALO	 SANCOR BELDI, MARCELO	 SANTANDER RIO CRISTOFANI, JOSE LUIS ENRIQUE	 SECURITAS RINAUDO, CARLOS ALBERTO



Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social

070

SUN MICROSYSTEMS
SORGENTE,
GUSTAVO

TELECOM
SABIO RAUL

TELEPERFORMANCE
VARAS, NORBERTO
OVIDIO

TNT EXPRESS
GEGENSCHATZ, ALAN

TOYOTA
PRADO, DIEGO

UNILEVER
SMART, JACK

VISA
SARGUIS,
MARIA CAROLINA

VOLKSWAGEN
P/ KLIMA,VIKTOR

ZURICH SEGUROS
LODEIRO, CARLOS

DECLARACIÓN TRIPARTITA DE PRINCIPIOS
SOBRE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES Y LA
POLÍTICA SOCIAL

Contenido

Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204.^a reunión (Ginebra, noviembre de 1977) en la forma enmendada en sus 279.^a (noviembre de 2000) y 295.^a (marzo de 2006) reuniones.

Lista de convenios y recomendaciones internacionales del Trabajo citados en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, adoptada por el Consejo de administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204.^a reunión (Ginebra, noviembre de 1977) en la forma enmendada en sus 279.^a (noviembre de 2000) y 295.^a (marzo de 2006) reuniones.

Addendum I a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, adoptado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 238.^a reunión (Ginebra, noviembre de 1987), en la forma enmendada en su 264.^a reunión (Ginebra, noviembre de 1995) y en sus 279.^a (Ginebra, noviembre de 2000) y 295.^a (Ginebra, marzo de 2006) reuniones.

Addendum II a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, adoptado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 277.^a reunión (Ginebra, marzo de 2000).

Procedimiento para el examen de conflictos relativos a la aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social mediante la interpretación de sus disposiciones, adoptado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 232.^a reunión (Ginebra, marzo de 1986).

Organización Internacional del Trabajo

DECLARACIÓN TRIPARTITA DE PRINCIPIOS SOBRE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES Y LA POLÍTICA SOCIAL

(adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204.ª reunión (Ginebra, noviembre de 1977) en la forma enmendada en sus 279.ª (noviembre de 2000) y 295.ª (marzo de 2006) reuniones)

El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo:

Recordando que la Oficina Internacional del Trabajo hace ya muchos años que se viene ocupando de ciertas cuestiones sociales relacionadas con las actividades de las empresas multinacionales;

Tomando nota, en particular, que desde mediados de los años sesenta varias comisiones de industria y conferencias regionales, así como la Conferencia Internacional del Trabajo, han solicitado la adopción de medidas apropiadas por el Consejo de Administración en el campo de las empresas multinacionales y la política social;

Habiendo sido informado de las actividades de otros órganos internacionales y, en particular, de la Comisión de Empresas Transnacionales, de las Naciones Unidas, y de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE);

Considerando que la OIT, con su estructura tripartita única, su competencia y su dilatada experiencia de las cuestiones sociales, debe desempeñar un papel esencial en la elaboración de principios que orienten en este campo a los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y de empleadores y las propias empresas multinacionales;

Recordando que la OIT convocó en 1972 una Reunión tripartita de expertos sobre la relación entre las empresas multinacionales y la política social, que recomendó la realización por la OIT de un programa de investigación y de estudios, así como, en 1976, una Reunión consultiva tripartita sobre la relación entre las empresas multinacionales y la política social, con el cometido de examinar el programa de investigaciones de la OIT y de sugerir una acción apropiada por parte de la OIT en los campos social y laboral;

Teniendo en cuenta las deliberaciones de la Conferencia Mundial del Empleo;

Habiendo decidido posteriormente establecer un grupo tripartito para

preparar un proyecto de Declaración tripartita de principios sobre todas las cuestiones de competencia de la OIT que guardan relación con los aspectos sociales de las actividades de las empresas multinacionales, incluida la creación de empleos en los países en vías de desarrollo, teniendo también presentes las recomendaciones formuladas por la Reunión consultiva tripartita celebrada en 1976;

Habiendo decidido asimismo convocar de nuevo la Reunión consultiva tripartita para examinar el proyecto de Declaración de principios preparado por el grupo tripartito;

Habiendo considerado el informe y el proyecto de Declaración de principios que le han sido sometidos por la nuevamente convocada Reunión consultiva tripartita;

Por la presente aprueba la siguiente Declaración, que puede ser citada como Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo el 16 de noviembre de 1977, e invita a los gobiernos de los Estados Miembros de la OIT, a las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas y a las empresas multinacionales que operan en los territorios de dichos Estados a que observen los principios en ella contenidos.

1. Las empresas multinacionales desempeñan un papel muy importante en las economías de la mayor parte de los países y en las relaciones económicas internacionales, que es de interés creciente para los gobiernos, así como para los empleadores, los trabajadores y sus respectivas organizaciones. Mediante las inversiones directas internacionales y otros medios, estas empresas pueden aportar ventajas substanciales al país de acogida y los países de origen, contribuyendo a una utilización más eficaz del capital, la tecnología y el trabajo. En el marco de las políticas de desarrollo establecidas por los gobiernos, pueden aportar también una contribución muy importante a la promoción del bienestar económico y social; a la mejora del nivel de vida y la satisfacción de las necesidades básicas; a la creación de oportunidades de empleo, tanto directa como indirectamente; y a la promoción de los derechos humanos básicos, incluida la libertad sindical, en todo el mundo. Por otra parte, los progresos realizados por las empresas multinacionales en la organización de sus operaciones que trascienden el marco nacional pueden dar

lugar a una concentración abusiva de poder económico y a conflictos con los objetivos de la política nacional y los intereses de los trabajadores. La complejidad de estas empresas y la dificultad de percibir claramente sus estructuras, operaciones y planes son también motivo de preocupación en el país de acogida, en el país de origen o en ambos.

2. Esta Declaración tripartita de principios tiene por objeto 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, teniendo en cuenta las resoluciones de las Naciones Unidas que preconizan el establecimiento de un nuevo orden económico internacional, así como acontecimientos que se hayan producido ulteriormente en las Naciones Unidas, por ejemplo, el Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

3. Este objetivo será promovido por leyes y políticas, medidas y disposiciones apropiadas adoptadas por los gobiernos y mediante la cooperación entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores de todos los países.

4. Los principios que figuran en esta Declaración son recomendados a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores de los países de acogida y de origen y a las propias empresas multinacionales.

5. Tienen también por objeto guiar a los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las empresas multinacionales en la adopción de medidas y acciones, así como de políticas sociales, incluidas las basadas en los principios establecidos en la Constitución y los convenios y recomendaciones pertinentes de la OIT, capaces de promover el progreso social.

6. Para realizar su finalidad, esta Declaración no requiere una definición jurídica precisa de las empresas multinacionales; este párrafo tiene por objeto facilitar la comprensión de la Declaración, no proporcionar tal definición. Entre las empresas multinacionales figuran las empresas, ya sean de dominio público, mixto o privado, que son propietarias o controlan la producción, la distribución, los servicios u otras facilidades fuera del país en que tienen su sede. El grado de autonomía de las distintas entidades que componen la empresa multinacional en relación con las demás varía grandemente de una empresa multinacional a otra, según el carácter de los lazos existentes entre estas unidades y sus respectivos campos de actividad, y teniendo en cuenta la

gran diversidad en la forma de propiedad, el tamaño, el carácter y la localización de las operaciones de las empresas. A menos que se especifique de otro modo, la expresión "empresas multinacionales" se utiliza en esta Declaración para designar las distintas entidades (compañías matrices o unidades locales, o ambas, así como también el conjunto de la empresa) según la distribución de responsabilidades entre ellas, partiendo de la base de que se prestarán cooperación y mutua asistencia cuando sea necesario para facilitar la aplicación de los principios establecidos en esta Declaración.

7. Esta Declaración contiene principios en materia de empleo, formación profesional, condiciones de trabajo y de vida y relaciones laborales, cuya aplicación se recomienda con carácter voluntario a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a las empresas multinacionales; las disposiciones que contiene no deberían limitar ni afectar de otro modo las obligaciones derivadas de la ratificación de un convenio de la OIT.

POLÍTICA GENERAL

8. Todas las partes a que se refiere esta Declaración deberían respetar los derechos soberanos de los Estados, observar las leyes y reglamentos nacionales, tener debidamente en cuenta las prácticas locales y respetar las normas internacionales aplicables. Deberían también respetar la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Pactos internacionales correspondientes adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas, y la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y sus principios, de acuerdo con los cuales la libertad de expresión y de asociación son esenciales para un progreso sostenido. Deberían contribuir a hacer realidad la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada en 1998. Deberían también cumplir los compromisos libremente contraídos de conformidad con la legislación nacional y las obligaciones internacionales aceptadas.

9. Se exhorta a los gobiernos de los Estados que no hayan ratificado todavía los Convenios núms. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 122, 138 y 182 a que procedan a esta ratificación y, en todo caso, apliquen en la medida más amplia posible, a través de sus respectivas políticas nacionales, los principios incorporados en dichos Convenios y en las Recomendaciones núms. 35, 90,

111, 119, 122, 146, 169, 189 y 190¹. Sin perjuicio de la obligación de los gobiernos de asegurar la aplicación de los convenios que han ratificado, en los países en que los convenios y recomendaciones citados en este párrafo no sean aplicados, todas las partes deberían referirse a los mismos a fines de orientación a seguir en su respectiva política social.

10. Las empresas multinacionales deberían tener plenamente en cuenta los objetivos de la política general establecida en los países en que realicen sus operaciones. Sus actividades deberían estar en armonía con las prioridades del desarrollo y con los objetivos y la estructura social del país en que realicen sus operaciones. Con tal fin, deberían celebrarse consultas entre las empresas multinacionales, los gobiernos y, siempre que sea apropiado, las correspondientes organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores.

11. Los principios contenidos en esta Declaración no tienen por objeto introducir o mantener desigualdades de trato entre las empresas multinacionales y las empresas nacionales. Dichos principios reflejan prácticas adecuadas para todos. Las empresas multinacionales y las nacionales, siempre que los principios de esta Declaración sean aplicables a ambas, deberían estar sujetas a las mismas expectativas en lo que se refiere a su conducta en general y a las prácticas sociales en particular.

12. Los gobiernos de los países de origen deberían promover prácticas sociales adecuadas de conformidad con esta Declaración de principios, teniendo en cuenta la legislación, los reglamentos y las prácticas en materia social y laboral de los países de acogida, así como las normas internacionales correspondientes. Los gobiernos de los países de acogida y de los países de origen deberían estar dispuestos a consultarse mutuamente, cada vez que sea necesario, por iniciativa de cualquiera de ellos.

1. Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122); Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973 (núm. 138); Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, 1999 (núm. 182); Recomendación sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930 (núm. 35); Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90); Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963 (núm. 119); Recomendación sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122); Recomendación sobre la edad mínima, 1973 (núm. 146); Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169); Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189); y Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 190).

EMPLEO

Promoción del empleo

13. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, elevar los niveles de vida, satisfacer las necesidades de mano de obra y resolver el problema del desempleo y el subempleo, los gobiernos deberían formular y llevar a cabo, como objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.²

14. Esto es particularmente importante en el caso de los gobiernos de los países de acogida de las regiones en vías de desarrollo del mundo, en las que son más graves los problemas de subempleo y desempleo. A este respecto deberían tenerse en cuenta las conclusiones generales adoptadas por la Conferencia mundial tripartita sobre el empleo, la distribución de los ingresos, el progreso social y la división internacional del trabajo (Ginebra, junio de 1976)³, y el Programa Global de Empleo (Ginebra, marzo de 2003).⁴

15. Los párrafos 13 y 14 anteriores constituyen el marco dentro del cual debería prestarse debida atención, tanto en los países de origen como en los países de acogida, a las repercusiones de las empresas multinacionales sobre el empleo.

16. Las empresas multinacionales, en particular cuando realicen sus operaciones en los países en vías de desarrollo, deberían esforzarse por aumentar las oportunidades y niveles de empleo, teniendo en cuenta la política y los objetivos de los gobiernos a este respecto, así como la seguridad del empleo y el desarrollo a largo plazo de la empresa.

17. Antes de comenzar sus operaciones, las empresas multinacionales deberían consultar, siempre que sea apropiado, a las autoridades competentes y a las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores, a fin de armonizar, en cuanto sea factible, sus planes de mano de obra con la política nacional de desarrollo social. Estas consultas, como en el caso de las empresas nacionales, deberían proseguirse entre las empresas multinacionales y todas las partes interesadas, incluidas las organizaciones de trabajadores.

2. Convenio (núm. 122) y Recomendación (núm. 122) sobre la política del empleo, 1964; Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169) y Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189).

3. Convenio 3 OIT, Conferencia Mundial del Empleo, Ginebra, 4-17 de junio de 1976.

4. Programa Global de Empleo, 2003, OIT, Ginebra.

18. Las empresas multinacionales deberían dar la prioridad al empleo, el desarrollo profesional, la promoción y el perfeccionamiento de los nacionales del país de acogida en todos los niveles, en cooperación, cuando corresponda, con los representantes de los trabajadores de la empresa o las organizaciones de estos trabajadores y con las autoridades gubernamentales.

19. Las empresas multinacionales, cuando realicen sus inversiones en los países en vías de desarrollo, deberían tener debidamente en cuenta la importancia de utilizar tecnologías capaces de crear empleos tanto directa como indirectamente. En la medida en que lo permitan el carácter de los procedimientos de producción y las condiciones existentes en el sector económico de que se trate, deberían adaptar las tecnologías a las necesidades y características de los países de acogida. Siempre que sea posible, deberían también participar en el desarrollo de una tecnología apropiada en los países de acogida.

20. Para promover el empleo en los países en vías de desarrollo, en el marco de una economía mundial de expansión, las empresas multinacionales, siempre que sea posible, deberían tener en cuenta la conclusión de contratos con las empresas nacionales para la fabricación de piezas de recambio y equipo, la utilización de las materias primas locales y la promoción progresiva de la transformación local de las materias primas. Estas medidas no deberían ser utilizadas por las empresas multinacionales para evitar las responsabilidades formuladas en los principios de la presente Declaración.

Igualdad de oportunidades y de trato

21. Todos los gobiernos deberían aplicar políticas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, con miras a eliminar toda discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.⁵

22. Las empresas multinacionales deberían guiarse por este principio general en todas sus operaciones, sin perjuicio de las medidas previstas en el párrafo 18 ni de la política seguida por los gobiernos para corregir las pautas históricas de discriminación y, sobre esta base, dichas empresas deberían

5. Convenio (núm.111) y Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958; Convenio (núm. 100) y Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951.

extender la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo⁶. De acuerdo con esto, las empresas multinacionales deberían hacer lo necesario para que las calificaciones profesionales y la experiencia sean la base para la contratación, la colocación, la formación profesional y la promoción de su personal a todos los niveles.

23. Los gobiernos no deberían nunca requerir ni alentar a las empresas multinacionales para ejercer discriminación por algunos de los motivos mencionados en el párrafo 21; sería muy conveniente la orientación permanente de los gobiernos, en los casos apropiados, para evitar la discriminación en el empleo.

Seguridad del empleo

24. Los gobiernos deberían estudiar cuidadosamente las repercusiones de las empresas multinacionales sobre el empleo en diferentes sectores industriales. Los gobiernos, así como las propias empresas multinacionales, en todos los países, deberían adoptar medidas apropiadas para ocuparse de las repercusiones de las actividades de las empresas multinacionales sobre el empleo y el mercado del trabajo.

25. Las empresas multinacionales, al igual que las empresas nacionales, deberían esforzarse, mediante una planificación activa de la mano de obra, por asegurar un empleo estable a sus trabajadores y por observar las obligaciones libremente negociadas en materia de estabilidad del empleo y seguridad social. Teniendo en cuenta la flexibilidad que pueden tener las multinacionales, deberían esforzarse por actuar como modelo en la promoción de la seguridad del empleo, particularmente en los países en que el cese de las operaciones pueda acentuar el desempleo a largo plazo.

26. Las empresas multinacionales, cuando prevean cambios en las operaciones (incluidos los resultantes de fusiones, adquisiciones de empresas o transferencias de producción) que puedan tener efectos importantes sobre el empleo, deberían notificar estos cambios con antelación razonable a las autoridades gubernamentales competentes y a los representantes de sus trabajadores y sus organizaciones, a fin de que las repercusiones puedan ser exami-

6. Véanse, los dos documentos siguientes de la OIT: Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, 2001, OIT, Ginebra; y el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, 2002, OIT, Ginebra.

nadas conjuntamente con miras a mitigar los efectos adversos al máximo posible. Esto es particularmente importante en el caso de cierre de un establecimiento que implique suspensiones o despidos colectivos.

27. Deberían evitarse los procedimientos de despido arbitrario⁷.

28. Los gobiernos, en cooperación con las empresas multinacionales y con las empresas nacionales, deberían asegurar alguna forma de protección de los ingresos de los trabajadores cuyo empleo haya terminado⁸.

FORMACIÓN

29. Los gobiernos, en cooperación con todas las partes interesadas, deberían elaborar políticas nacionales en materia de orientación y formación profesionales que guarden estrecha relación con el empleo⁹. Este es el marco dentro del cual las empresas multinacionales deberían aplicar sus políticas de formación profesional.

30. En sus operaciones, las empresas multinacionales deberían asegurarse de que se proporciona una formación apropiada a sus trabajadores de todos los niveles en el país de acogida, habida cuenta de las necesidades de la empresa, así como de la política de desarrollo del país de acogida. Esa formación, en la medida de lo posible, debería permitir la obtención de calificaciones profesionales de utilidad general y promover las oportunidades de carrera. Esta labor debería efectuarse, siempre que sea apropiado, en cooperación con las autoridades del país, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones competentes de carácter local, nacional o internacional.

31. Las empresas multinacionales que operen en los países en vías de desarrollo deberían participar, junto con las empresas nacionales, en programas que incluyan fondos especiales y que cuenten con el apoyo de los gobiernos de los países de acogida y con el apoyo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y que tengan por objeto fomentar la formación y desarrollo de las calificaciones profesionales y proporcionar orientación profesional y serían administrados conjuntamente por las partes que presten su apoyo

7. Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963 (núm. 119).

8. *Ibid.*

9. Convenio (núm. 142) sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 y Recomendación (núm. 195) sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente, 2004, en que se recuerda el carácter voluntario del contenido y los niveles de la negociación colectiva.

a los mismos. Siempre que sea practicable, las empresas multinacionales deberían proporcionar los servicios de un personal calificado para prestar ayuda a los programas de formación profesional organizados por los gobiernos, como parte de su colaboración al desarrollo nacional.

32. Las empresas multinacionales, en cooperación con los gobiernos y en la medida compatible con su buen funcionamiento, deberían ofrecer oportunidades en el conjunto de la empresa para ampliar la experiencia del personal directivo local en campos apropiados, como por ejemplo, las relaciones de trabajo.

CONDICIONES DE TRABAJO Y DE VIDA

Salarios, prestaciones y condiciones de trabajo

33. Los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo que ofrezcan las empresas multinacionales no deberían ser menos favorables para los trabajadores que los ofrecidos por empleadores comparables en el país de que se trate.

34. Cuando las empresas multinacionales operen en países en vías de desarrollo en los que puedan no existir empleadores comparables, deberían proporcionar los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo mejores posibles, en el marco de la política gubernamental¹⁰. Tales condiciones estarán en relación con la situación económica de la empresa, pero en todo caso deberían al menos ser suficientes para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias. Cuando proporcionen a los trabajadores prestaciones básicas, como vivienda, asistencia médica o alimentos, estas prestaciones deberían ser de nivel adecuado¹¹.

35. Los gobiernos, especialmente de los países en vías de desarrollo, deberían esforzarse por adoptar medidas adecuadas que aseguren que los grupos de ingresos más reducidos y las zonas menos desarrolladas se beneficien cuanto sea posible de las actividades de las empresas multinacionales.

10. Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116).

11. Convenio (núm. 110) y Recomendación (núm. 110) sobre las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones, 1958; Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961 (núm. 115); Recomendación sobre la asistencia médica, 1944 (núm. 69); y Convenio (núm. 130) y Recomendación (núm. 134) sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969.

Edad mínima

36. Las empresas multinacionales, así como las empresas nacionales, deberían respetar la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo con el fin de garantizar la efectiva abolición del trabajo infantil y deberían adoptar medidas inmediatas y eficaces dentro de su ámbito de competencia para garantizar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter urgente¹².

Seguridad e higiene

37. Los gobiernos deberían asegurarse de que tanto las empresas multinacionales como las nacionales apliquen normas adecuadas en materia de seguridad e higiene para sus trabajadores. Se exhorta a los gobiernos que no hayan ratificado todavía los Convenios sobre la protección de la maquinaria (núm. 119); sobre la protección contra las radiaciones (núm. 115); sobre el benceno (núm. 136) y sobre el cáncer de origen profesional (núm. 139) a que apliquen, sin embargo, en la medida más amplia posible, los principios contenidos en estos Convenios y en las Recomendaciones correspondientes (núms. 118, 114, 144 y 147). Deberían también tenerse en cuenta la lista de enfermedades profesionales y los repertorios de recomendaciones prácticas y las guías que figuran en la lista actual de publicaciones de la OIT sobre seguridad e higiene en el trabajo¹³.

38. Las empresas multinacionales deberían mantener un nivel máximo de seguridad e higiene, de conformidad con las exigencias nacionales, teniendo en cuenta la experiencia adquirida a este respecto en el conjunto de la empresa, incluido cualquier conocimiento sobre riesgos especiales. Deberían comunicar a los representantes de los trabajadores en la empresa y, si lo solicitan, a las autoridades competentes y a las organizaciones de trabajadores y de empleadores en todos los países en que operen, informaciones acerca de las normas sobre seguridad e higiene aplicables a sus operaciones locales, que observen en otros países. En particular, deberían poner en conocimiento de los

12. Convenio núm. 138, artículo 1; Convenio núm. 182, artículo 1.

13. Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales y el registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194). Los convenios y recomendaciones de la OIT mencionados figuran en la Lista de Publicaciones de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo, 2000, OIT, Ginebra. Véase también: <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/publicat/index.htm>.

interesados los riesgos especiales y medidas protectoras correspondientes que guarden relación con nuevos productos y procedimientos de fabricación. Debe esperarse de estas empresas, al igual que de las empresas nacionales comparables, que desempeñen un papel de catalizador en el examen de las causas de los riesgos a la seguridad y la higiene en el trabajo y en la aplicación de las mejoras resultantes en el conjunto de la empresa de que se trate.

39. Las empresas multinacionales deberían cooperar en la labor de las organizaciones que se ocupan de la preparación y adopción de normas internacionales sobre la seguridad y la higiene.

40. De conformidad con la práctica nacional, las empresas multinacionales deberían cooperar plenamente con las autoridades competentes en materia de seguridad e higiene, los representantes de los trabajadores y sus organizaciones y las instituciones establecidas que se ocupan de esta cuestión. Cuando sea apropiado, las cuestiones relativas a la seguridad y la higiene deberían incorporarse en convenios colectivos concluidos con los representantes de los trabajadores y sus organizaciones.

RELACIONES DE TRABAJO

41. Las empresas multinacionales deberían aplicar normas en materia de relaciones de trabajo que no sean menos favorables que las observadas por empleadores comparables en el país de acogida.

Libertad sindical y derecho de sindicación

42. Los trabajadores empleados por las empresas multinacionales, al igual que los empleados por las empresas nacionales, deberían, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tener el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas¹⁴. Dichos trabajadores deberían también gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo¹⁵.

14. Convenio núm. 87, artículo 2

15. Convenio núm. 98, artículo 1, 1).

43. Las organizaciones que representen a las empresas multinacionales o a los trabajadores en su empleo deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración¹⁶.

44. Siempre que sea apropiado según las circunstancias locales, las empresas multinacionales deberían dar su apoyo a las organizaciones representativas de empleadores.

45. Se exhorta a los gobiernos a que, cuando no lo hayan hecho todavía, apliquen los principios contenidos en el artículo 5 del Convenio núm. 87, teniendo en cuenta la importancia, en relación con las empresas multinacionales, de permitir que las organizaciones que representen a estas empresas o los trabajadores en ellas empleados se afilien a las organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores que estimen convenientes.

46. Cuando los gobiernos de los países de acogida ofrezcan incentivos especiales para atraer la inversión extranjera, estos incentivos no deberían incluir ninguna limitación a la libertad sindical de los trabajadores ni al derecho de sindicación y de negociación colectiva.

47. No debería impedirse que los representantes de los trabajadores de las empresas multinacionales se reúnan entre ellos para consultarse e intercambiar opiniones, siempre que esto no perjudique la buena marcha de las operaciones de la empresa y los procedimientos normales que regulan las relaciones con los representantes de los trabajadores y sus organizaciones.

48. Los gobiernos no deberían restringir la entrada de representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores que se trasladen desde otros países por invitación de las organizaciones locales o nacionales a fines de consulta sobre asuntos de interés mutuo, aduciendo solamente que estos representantes tratan de entrar en el país con estas funciones.

Negociación colectiva

49. Los trabajadores empleados por las empresas multinacionales deberían tener derecho, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a que las organizaciones representativas que estimen convenientes sean

16. Convenio núm. 98, artículo 2, 1).

reconocidas a fines de negociación colectiva.

50. Cuando sea necesario, deberían tomarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar y estimular el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria entre los empleadores o las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, con objeto de reglamentar, por medio de convenios colectivos, las condiciones de empleo¹⁷.

51. Las empresas multinacionales, así como las nacionales, deberían proporcionar a los representantes de los trabajadores las facilidades que sean necesarias para prestarles asistencia en la conclusión de convenios colectivos eficaces¹⁸.

52. En cada uno de los países en que operen, las empresas multinacionales deberían facultar a los representantes debidamente autorizados de los trabajadores en ellas empleados para entablar negociaciones con los representantes de la dirección que estén autorizados a tomar decisiones sobre las cuestiones objeto de negociación.

53. Las empresas multinacionales, en el marco de negociaciones de buena fe con los representantes de los trabajadores sobre las condiciones de trabajo, o mientras que los trabajadores estén ejerciendo el derecho de sindicación, no deberían amenazar con utilizar su poder de trasladar una sección, o parte de una sección, de la empresa desde el país de que se trate a otro, con el fin de influir ilícitamente en dichas negociaciones o dificultar el ejercicio del derecho de sindicación; tampoco deberían trasladar a los trabajadores desde las filiales en países extranjeros con miras a poner obstáculos a las negociaciones de buena fe con los representantes de los trabajadores o al ejercicio por parte de los trabajadores de su derecho a organizarse.

54. Los convenios colectivos deberían incluir disposiciones para la solución de los conflictos que se deriven de la interpretación y la aplicación de estos convenios y para asegurar el mutuo respeto de los derechos y responsabilidades.

55. Las empresas multinacionales deberían proporcionar a los representantes de los trabajadores las informaciones requeridas para celebrar negociaciones eficaces con la entidad de que se trate, y cuando esté de conformidad con la legislación y las prácticas locales, deberían también proporcionar

17. Convenio núm. 98, artículo 4.

18. Convenio relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, 1971 (núm. 135).

información para que los trabajadores puedan disponer de datos adecuados y fidedignos sobre las actividades de la unidad en que trabajan o, cuando sea apropiado, del conjunto de la empresa¹⁹.

56. Los gobiernos deberían proporcionar a los representantes de las organizaciones de trabajadores, a petición de los mismos, y siempre que lo permitan la legislación y la práctica, información sobre las industrias en que opera la empresa, de manera que se contribuya a establecer criterios objetivos en el proceso de negociación colectiva. En este marco, las empresas multinacionales, al igual que las nacionales, deberían responder de manera constructiva cuando los gobiernos pidan información pertinente sobre sus operaciones.

Consultas

57. En las empresas multinacionales, al igual que en las nacionales, deberían elaborarse sistemas por mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores y sus representantes, para asegurar, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, consultas regulares sobre las cuestiones de interés mutuo. Estas consultas no deberían considerarse como sustituto de la negociación colectiva²⁰.

Examen de las reclamaciones

58. Las empresas multinacionales, al igual que las nacionales, deberían respetar el derecho de los trabajadores en ellas empleados para que todas sus reclamaciones sean tramitadas de conformidad con lo siguiente: todo trabajador que, individualmente o en conjunción con otros trabajadores, considere que tiene motivos de reclamación, debería tener el derecho de someter ésta sin que pueda resultar para el interesado ningún perjuicio y también a que su reclamación sea examinada siguiendo un procedimiento adecuado²¹. Esto es especialmente importante siempre que las empresas multinacionales operen en países que no apliquen los principios contenidos en los convenios de la OIT

19. Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129).

20. Recomendación sobre la consulta y la colaboración entre empleadores y trabajadores en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94), y Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129).

21. Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967 (núm. 130).

aplicables a la libertad sindical, el derecho de sindicación, la negociación colectiva, la discriminación, el trabajo infantil y el trabajo forzoso²².

Solución de los conflictos laborales

59. Las empresas multinacionales, al igual que las nacionales, en conjunción con los representantes y las organizaciones de los trabajadores en ellas empleados, deberían esforzarse por establecer organismos de conciliación voluntaria, apropiados a las condiciones nacionales, que puedan incluir disposiciones de arbitraje voluntario, a fin de contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores. Los organismos de conciliación voluntaria deberían comprender una representación igual de empleadores y de trabajadores²³.

Ginebra, 28 de marzo de 2006.

22. Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138); Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182); Recomendación sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930 (núm. 35); Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90); Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Recomendación sobre la edad mínima, 1973 (núm. 146); y Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 190).

23. Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92).

Lista de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo citados en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multina- cionales y la política social

(adoptada por el Consejo de administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204.^a reunión (Ginebra, noviembre de 1977) en la forma enmendada en sus 279.^a (noviembre de 2000) y 295.^a (marzo de 2006) reuniones)

CONVENIOS

- No. 29 sobre el trabajo forzoso, 1930
- No. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948
- No. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949
- No. 100 sobre igualdad de remuneración, 1951
- No. 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957
- No. 110 sobre las plantaciones, 1958
- No. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
- No. 115 sobre la protección contra las radiaciones, 1960
- No. 119 sobre la protección de la maquinaria, 1963
- No. 122 sobre la política del empleo, 1964
- No. 130 sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969
- No. 135 sobre los representantes de los trabajadores, 1971
- No. 136 sobre el benceno, 1971
- No. 138 sobre la edad mínima, 1973
- No. 139 sobre el cáncer profesional, 1974

- No. 142 sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975
- No. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999

RECOMENDACIONES

- No. 35 sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930
- No. 69 sobre la asistencia médica, 1944
- No. 90 sobre igualdad de remuneración, 1951
- No. 92 sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951
- No. 94 sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952
- No. 110 sobre las plantaciones, 1958
- No. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
- No. 114 sobre la protección contra las radiaciones, 1960
- No. 115 sobre la vivienda de los trabajadores, 1961
- No. 116 sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962
- No. 118 sobre la protección de la maquinaria, 1963
- No. 119 sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963
- No. 122 sobre la política del empleo, 1964
- No. 129 sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967
- No. 130 sobre el examen de reclamaciones, 1967
- No. 134 sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969
- No. 144 sobre el benceno, 1971

- No. 146 sobre la edad mínima, 1973
- No. 147 sobre el cáncer profesional, 1974
- No. 169 sobre la política del empleo, 1984
- No. 189 sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998
- No. 190 sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999
- No. 194 sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002
- No. 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004*

ADDENDUM I

Lista de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo adoptados desde 1997 que contienen disposiciones pertinentes para la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social

(adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 238.^a reunión (Ginebra, noviembre de 1987), en la forma enmendada en su 264.^a reunión (Ginebra, noviembre de 1995) y en sus 279.^a (Ginebra, noviembre de 2000) y 295.^a (Ginebra, marzo de 2006) reuniones)

En las notas de pie de página de la Declaración, así como en el anexo, se hace referencia a cierto número de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que contienen disposiciones de importancia para la Declaración. Estas notas no afectan el significado de las disposiciones de la Declaración a que se refieren. Tales notas deben considerarse como referencias a los instrumentos pertinentes adoptados por la Organización Internacional del Trabajo en los campos correspondientes, que han contribuido a modelar las disposiciones de la Declaración.

Desde la adopción de la Declaración por el Consejo de Administración el 16 de noviembre de 1977, la Conferencia Internacional del Trabajo ha adoptado nuevos convenios y recomendaciones. La lista que figura a continuación deriva de la fusión de las listas de convenios y recomendaciones adoptados desde 1977 (incluidos los adoptados en junio de 1977) que contienen disposiciones que guardan relación con la Declaración. Al igual que las notas de pie de página incluidas en la Declaración en el momento de su adopción, las nuevas referencias no afectan el significado de las disposiciones de la Declaración.

De conformidad con su carácter voluntario, todas las disposiciones de la Declaración, ya procedan de los convenios y recomendaciones de la OIT o de otras fuentes, tienen carácter de recomendación, con la salvedad, por supuesto, de las disposiciones de los convenios, que tienen carácter obligatorio para los Estados Miembros que los han ratificado.

*Lista de convenios y recomendaciones adoptados desde 1977 (inclusive)
que contienen disposiciones pertinentes para la Declaración*

CONVENIOS

Número y título de los convenios y las recomendaciones	Párrafos correspondientes de la Declaración
Núm. 148 sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977	37
Núm. 154 sobre la negociación colectiva, 1981	9, 50
Núm. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981	37
Núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981	21
Núm. 158 sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982	9, 26, 27, 28
Núm. 161 sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985	37
Núm. 162 sobre el asbesto, 1986	37
Núm. 167 sobre seguridad y salud en la construcción, 1988	37
Núm. 168 sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988	13
Núm. 170 sobre los productos químicos, 1990	37
Núm. 173 sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992	28
Núm. 174 sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993	37

Núm. 176	sobre seguridad y salud en las minas, 1995	37
Núm. 184	sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001	37

RECOMENDACIONES

Número y título de los convenios y las recomendaciones	Párrafos correspondientes de la Declaración	
Núm. 156	sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977	37
Núm. 163	sobre la negociación colectiva, 1981	52, 55, 56
Núm. 164	sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981	37
Núm. 165	sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981	21
Núm. 166	sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982	9, 26, 27, 28
Núm. 171	sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985	37
Núm. 172	sobre el asbesto, 1986	37
Núm. 175	sobre seguridad y salud en la construcción, 1988	37
Núm. 176	sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988	13
Núm. 177	sobre los productos químicos, 1990	37
Núm. 180	sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992	28
Núm. 181	sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993	37

Núm. 183	sobre seguridad y salud en las minas, 1995	37
Núm. 192	sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001	37

ADDENDUM II

(adoptado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 277.ª reunión (Ginebra, marzo de 2000))

La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en junio de 1998 la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Mediante esta adopción, los Miembros renovaron su compromiso de respetar, promover y hacer realidad los siguientes principios y derechos fundamentales en el trabajo; a saber: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil, y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo se aplica a todos los Miembros. No obstante, la contribución de las empresas multinacionales a su puesta en práctica puede constituir un elemento importante para la consecución de sus objetivos. En este contexto, la interpretación y la aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social deberían tener plenamente en cuenta los objetivos de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Esta referencia no afecta en absoluto el carácter voluntario o el significado de las disposiciones de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social.

PROCEDIMIENTO PARA EL EXAMEN DE CONFLICTOS RELATIVOS A LA APLICACION DE LA DECLARACION TRIPARTITA DE PRINCIPIOS SOBRE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES Y LA POLITICA SOCIAL MEDIANTE LA INTERPRETACION DE SUS DISPOSICIONES

(adoptado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 232.ª reunión (Ginebra, marzo de 1986))²⁴

1. La finalidad del procedimiento es interpretar las disposiciones de la Declaración, cuando ello sea menester, para solventar una controversia sobre su significado, dimanante de una situación real, entre las partes objeto de la Declaración.

2. Este procedimiento en modo alguno se añadirá a los procedimientos vigentes nacionales o de la OIT ni entrará en conflicto con ellos. No podrá, pues, alegarse este procedimiento respecto de:

- (a) a legislación y la práctica nacionales;
- (b) os convenios y recomendaciones internacionales del trabajo;
- (c) os asuntos que incumben al procedimiento de libertad sindical.

Lo que antecede significa que las cuestiones relativas a la legislación y práctica nacionales deberán ser examinadas a través del sistema nacional competente; que las cuestiones relativas a los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo deberán examinarse a través de los distintos procedimientos previstos en los artículos 19, 22, 24 y 26 de la Constitución de la OIT, o a través de las solicitudes gubernamentales dirigidas a la Oficina a efectos de interpretación oficiosa, y que las cuestiones referentes a la libertad sindical serán examinadas mediante procedimientos especiales de la OIT aplicables al respecto.

3. La Oficina Internacional del Trabajo, cuando reciba una solicitud de interpretación de la Declaración, dará acuse de recibo a la misma y la someterá a la Mesa de la Comisión sobre las Empresas Multinacionales. La Oficina informará al gobierno y a las organizaciones centrales de empleadores y de tra-

24. Boletín Oficial (Ginebra, OIT), 1986, vol. LXIX, serie A, núm. 3, págs. 222-223 (en sustitución de la parte IV de los procedimientos adoptados por el Consejo de Administración en su 214.ª reunión (noviembre de 1980)). Véase Boletín Oficial, vol. LXIV, 1981, serie A, núm. 1, págs. 58-60.

bajadores interesadas de toda solicitud de interpretación que haya recibido directamente de una organización, en virtud de lo dispuesto en los apartados (b) y (c) del párrafo 5.

4. La Mesa de la Comisión sobre las Empresas Multinacionales decidirá por unanimidad, previas consultas en los grupos, si una solicitud es admisible en virtud de este procedimiento. Cuando la Mesa no pueda llegar a un acuerdo sobre la solicitud recibida, la remitirá a la Comisión en pleno a efectos de decisión.

5. Podrán enviar a la Oficina solicitudes de interpretación:

(a) por regla general, el gobierno de un Estado Miembro que actúe por iniciativa propia o a petición de una organización nacional de empleadores o de trabajadores;

(b) una organización nacional de empleadores o de trabajadores, representativa a nivel nacional o sectorial, o por ambos conceptos, a reserva de las condiciones estipuladas en el párrafo 6. Normalmente, estas solicitudes deberían presentarse por conducto de las organizaciones centrales del país de que se trate;

(c) una organización internacional de empleadores o de trabajadores en nombre de una afiliada nacional representativa.

6. En el caso de los apartados (b) y (c) del párrafo 5, se podrán enviar solicitudes cuando sea posible demostrar:

(a) que el gobierno interesado se ha negado a presentar la solicitud a la Oficina; o

(b) que han pasado tres meses desde la fecha en que la Organización se dirigió al gobierno, sin recibir respuesta de la intención del mismo.

7. En el caso de solicitudes admisibles, la Oficina preparará un proyecto de respuesta en consulta con la Mesa de la Comisión sobre las Empresas Multinacionales. Deberá recurrirse a todas las fuentes apropiadas de información, incluidas las del gobierno y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores del país correspondiente. La Mesa podrá pedir a la Oficina que fije un plazo para la presentación de información.

8. El proyecto de respuesta a una solicitud admisible será objeto de examen y aprobación por la Comisión sobre las Empresas Multinacionales antes de someter dicho proyecto al Consejo de Administración para su aprobación.

9. Una vez aprobada por el Consejo de Administración, la respuesta se enviará a las partes interesadas y se publicará en el Boletín Oficial de la Oficina Internacional del Trabajo.

Memoria de Actividades de la iniciativa de RSE y Trabajo Decente

Año 2006

- Ciclo de desayunos entre el Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la alta dirección de las entidades empresarias y los máximos representantes de organismos internacionales, medios de comunicación y académicos.
- Reuniones introductorias con directivos empresariales, funcionarios y académicos para la definición de los temas de agenda y conformación de las mesas técnicas.
- Balance Anual 2006 y Perspectivas 2007; Bs.As., 06/11/06.
- Convenio entre el MTEySS y las empresas para la conformación de la Red de Empresas Jóvenes con Futuro; Bs.As., 20/12/06.

Año 2007

- Publicación "Responsabilidad Social Empresaria y Trabajo Decente: una iniciativa exitosa de sinergia público-privada"; Bs.As., 06/07.
- Workshop "Las pequeñas y medianas empresas. El cumplimiento de la legislación laboral. La competitividad"; Bs.As., 04/07.
- Declaración Ministerial sobre el Rol de los Gobiernos en la Promoción de la RSE, celebrado en el marco de la Cumbre Mundial del Pacto Global; Ginebra, 06/07/07.
- Ampliación de la Red de Empresas Jóvenes con Futuro mediante la adhesión de nuevas empresas y firma de protocolos individuales.
- Presentación de la Guía de Principios Fundamentales de RSE en la cadena de valor y Pautas para promover el cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales en la cadena de valor.
- Firma de los Compromisos sobre Responsabilidad Social Empresaria para la Promoción de Trabajo Decente entre las entidades empresarias y el MTEySS, con el patrocinio del PNUD, la OIT y la CEPAL ante el Presidente Néstor Kirchner; Casa de Gobierno, 04/09/07.
- Resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, de creación de la Coordinación de RSE y Trabajo Decente; Bs. As., 21 de setiembre de 2007.
- Seminario Internacional "Promoviendo el Trabajo Decente en la Argentina a través de la Responsabilidad Social Empresaria" con motivo del 30° Aniversario de la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social; Bs. As., 08/11/07.
- Balance Anual 2007 y Perspectivas 2008.

Año 2008

- Jornada de apertura del Ciclo 2008 de RSE y Trabajo Decente e Intercambio de Buenas Prácticas; Bs. As., 06/03/08.
- Apertura de la Conferencia de Alto Nivel OCDE-OIT "Empleo y relaciones Industriales: promoviendo la conducta empresarial responsable en la economía globalizada" y exposición del caso argentino de promoción de la RSE por parte del sector público; París, 23-24/06/08.
- Seminario "Trabajo Decente y Juventud en Argentina" organizado por la OIT y el Proyecto de Promoción del Empleo Juvenil en América Latina (PREJAL); Bs. As., 02/07/08.
- Integración del Consejo Consultivo del Punto Nacional de Contacto de las Directrices OCDE para Empresas Multinacionales.
- Programa de Trabajo Decente por País para la Argentina (2008-2011) y memorando de entendimiento suscripto por la OIT, el MTEySS y representantes de las organizaciones de trabajadores y empleadores, con la incorporación de la RSE como campo de acción tripartito prioritario; Bs. As., 22/08/08.
- Acta Compromiso sobre Prevención en Materia de Drogas en el Ambito Laboral, suscripta de forma tripartita e intergubernamental; Bs.As., 29/10/08.
- Convenio de Cooperación para la Promoción de la Red de Empresas Jóvenes con Futuro, suscrito entre el MTEySS, el Ministerio de Jefatura de Gabinete y Gobierno, y el Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires; La Matanza, 03/11/08.
- Distinción otorgada por el Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a las empresas ejecutoras del Programa Jóvenes con Futuro por su desempeño en la implementación de los Proyectos de Formación; Planta de Acindar, La Matanza, 03/11/08.
- III Taller de Empresas del Patronato de la Fundación Carolina "Gobiernos y Empresas en la RSE de América Latina" en el panel "La RSE de América Latina vista por los Gobiernos de América Latina"; Barcelona, 6-7/11/08.
- Designación como miembro titular de la Subcomisión de Empresas Multinacionales del Consejo de Administración de la OIT; Ginebra, 14/11/08.
- Acuerdo entre el MTEySS y la Oficina Internacional del Trabajo para la realización, en abril de 2009, del Multi Forum Cono Sur; Ginebra, 14/11/08.
- Conformación del Grupo de Trabajo Tripartito para la aplicación del ejercicio a escala nacional del curso dado a la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT; Ginebra, 17/11/08.
- Acuerdo Interagencial entre PNUD, CEPAL y OIT de apoyo institucional al Programa de RSE y Trabajo Decente del MTEySS; Bs. As, 11/12/08.

Red de RSE y Trabajo Decente

Empresas

Acindar	Grupo Peñafloz	Petrobrás Energía
Actionline	IBM	Philips
Alto Paraná	Indicom	Procter & Gamble
AMZ&Asociados	Indra Sí	Prosegur
Andreani	Industrias Amanco	PSA Peugeot-Citroën
Antares Naviera	Industrias Bellmor	Río Uruguay Seguros
Apex América	Juncadella	Sancor
Atento	Laboratorios Pfizer	Santander Río
Autopistas del Sol	Lanxess	Santillana
Bayer	Lockwood Green	Securitas
Bodegas Chandon	Manpower	Sesa Internacional
Cargill	Mapfre	Sun Microsystems
Carrefour	Massalin Particulares	Techint
Celulosa	McDonalds	Telecom
Citibank	Merck, Sharp & Dohme	Telefé
Coca-Cola	Mercedes Benz	Telefónica
Couper	Microsoft	Teleperformance
Cruz del Sur	Minera Alumbrera	Telmex
Dow Química	Monsanto	TNT Express
Dupont	Movistar	Tusquets Editores
Edenor	Nestlé	Unilever
Gas Natural Ban	Nextel	Visa
General Motors	Nobleza Picardo	Volkswagen
Grupo Arcor	Novartis	YPF
Grupo Los Grobo	Pan American Energy	Zurich
Grupo Minetti	Pepsico	

Cámaras Empresarias

ABA

ACDE

ADRHA

AFOA

AMCHAM

Bodegas Argentinas

CAC

Cámara Alemana

Cámara de Tabaco de Salta

CECRA

CESSI

FEHGRA

FIDAGH

UIA

Representaciones Sindicales

ATA

FATPCPHA

SAT

UOM La Matanza

Organismos Estatales

Jefatura de Gabinete y Gobierno
de la Provincia de Buenos Aires

Ministerio de Trabajo de la
Provincia de Buenos Aires

Municipio de La Matanza

Universidades

Universidad Di Tella

IAE-Universidad Austral

Instituto Tecnológico de Buenos
Aires

Universidad de Buenos Aires

Universidad Nacional de Rosario

Organismos Internacionales y agencias de cooperación

Agencia Española de Cooperación

Internacional para el Desarrollo
(AECID)

Comisión Económica para América
Latina y el Caribe (CEPAL)

Organización Internacional del
Trabajo (OIT)

Programa de las Naciones Unidas
para el Desarrollo (PNUD)



Ministerio de
**Trabajo, Empleo
y Seguridad Social**
Presidencia de la Nación



Oficina
Internacional
del Trabajo