



Eje Democratización de las Relaciones Laborales Empresas Multinacionales: RSE e Inversión Regulada

GLOBAL

Nota 1 CIOSL: RESOLUCION DEL XVIII CONGRESO SOBRE SER 2004

Presentación

En su último Congreso (Miyasaki, diciembre 2004), la CIOSL ha institucionalizado recientemente un enfoque estratégico sindical sobre RSE, mediante la resolución sobre “Responsabilidad Social de la Empresa en una economía global”. Em su texto se plantean lineamientos sobre inversión regulada y SER propiamente dicha.

El punto de partida es el señalamiento de que se observa una creciente ola de transgresión por parte de las EMN, incluyendo la “criminalidad corporativa”, con base en una cultura de la codicia e irresponsabilidad empresarial.

Las compañías deben entonces asumir una mayor responsabilidad por el impacto social, medio ambiental y de los derechos humanos que tienen sus operaciones. Para ello, se plantean cinco líneas estratégicas, que integran dos conjuntos bien diferenciados de propuestas:

1. las que corresponden a la acción gubernamental a nivel nacional e internacional

- mejorar los marcos legales e instancias de regulación y gobernanza corporativa desde el plano nacional e internacional. En cuanto a los primeros, se debe reforzar la protección de los trabajadores, consumidores y medio ambiente, frente a abusos por parte de las empresas, disponiendo de medios para presentar reclamaciones legales e imponer penalizaciones, incorporando procedimientos para la participación sindical en esos procesos. Deben crearse políticas de competencia e instancias regulatorias independientes de las propias empresas, referidas tanto al comportamiento de las empresas con

respecto al resto de la sociedad, como a la manera en que la empresa está gobernada a nivel interno. En el plano internacional, puede aplicarse a acuerdos de comercio e inversiones, políticas de adquisición, créditos a la inversión, asistencia al desarrollo.

- continuar con la aplicación de la Declaración de OIT de 1977 y las Directrices de la OCDE de 1976, que reflejan el consenso y las expectativas legítimas de la comunidad internacional con respecto al comportamiento empresarial, y demuestran la manera en que los principios contenidos en los convenios de la OIT pueden aplicarse al comportamiento de las empresas. En ambos casos tiene que contarse con mejores medios para garantizar el cumplimiento de sus disposiciones y desarrollarse procedimientos de seguimiento más eficaces

2. las que se aplican en el ámbito del lugar de trabajo:

- institucionalizar las negociaciones colectivas y las relaciones industriales en las EMN.

- aplicar medidas creativas en el campo de la organización y la negociación.

- promover el dialogo social a través de acuerdos marco globales, como los que firman las Federaciones Sindicales Internacionales sobre prácticas laborales en EMN (y su cadena de suministros). Tales acuerdos pueden ofrecer importantes vías para resolver problemas, incluyendo la obtención de reconocimiento sindical y una mayor sindicalización. Asimismo, deben tener procedimientos de seguimiento y control coherentes y complementarios con las inspecciones laborales, contribuyendo a una cultura de cumplimiento de la legalidad.

La resolución deja en claro que los dos instrumentos más importantes para incrementar el impacto social positivo de las empresas son, de forma equivalente, los convenios colectivos (de los cuales los acuerdos marco son complementarios y no sustitutivos o competitivos) y la regulación y gobernanza corporativa RSE, con lo que aplica estrictamente el doble enfoque adelantado en la presentación de este texto. En consecuencia, no se consideran en un lugar central las fórmulas voluntarias de RSE, aunque se las acepta en la medida que demuestren ser positivas.

A continuación se presenta el texto completo.

TEXTO COMPLETO

1. El Congreso reconoce que las empresas multinacionales son una pieza clave para impulsar la globalización, mediante inversiones extranjeras directas, mediante la integración mundial de la producción que supone complejas relaciones comerciales, y mediante las presiones que ejercen sobre los legisladores en cuanto a liberalización, desregulación y privatización. Gran parte de los impactos más importantes que tiene la actividad comercial, como por ejemplo la creación de empleo decente y la difusión de la tecnología y el conocimiento, no pueden realizarse sin que haya regulación y a menos que los gobiernos sean capaces y están dispuestos a proteger el bienestar social y económico y los derechos de sus ciudadanos. La

globalización hace que la cooperación intergubernamental y la regulación internacional de las empresas resulten cada vez más necesarias y urgentes. El diálogo social, las relaciones industriales y la negociación colectiva son los marcos institucionales más importantes a través de los cuales la sociedad puede asegurarse de que la actividad comercial tenga un impacto social positivo.

2. El Congreso condena la reciente ola de trasgresión, incluso criminalidad corporativa, de la cual las principales víctimas han sido los trabajadores y trabajadoras. Los escándalos que han salido a la luz ponen de manifiesto una cultura de codicia empresarial e irresponsabilidad. Es algo que queda también de manifiesto en los niveles indecentes de compensación que se adjudican los altos directivos de las empresas, mientras que los salarios y las condiciones de trabajo del resto de la plantilla son cada vez peores. El Congreso subraya que los marcos institucionales y legales nacionales establecidos para regular las actividades comerciales resultan cada vez más inadecuados, y que se requiere urgentemente una regulación vinculante, así como el desarrollo de la negociación colectiva de acuerdos marco, para lograr una mayor responsabilidad corporativa.

3. La fundación de la responsabilidad corporativa son las leyes, las regulaciones y los acuerdos que abordan el comportamiento de las empresas con respecto al resto de la sociedad, así como las leyes y regulaciones que tratan sobre la manera en que la empresa está gobernada a nivel interno. El objetivo de la empresa -la creación de riqueza- no puede lograrse ni dissociarse de la legislación que regula su actividad, cuyo objetivo fundamental es responder a las necesidades individuales y colectivas de la sociedad.

4. Debe reforzarse la protección de los trabajadores y trabajadoras, los consumidores y el medio ambiente, frente a los abusos por parte de las empresas. Han de institucionalizarse medidas para mejorar la gobernanza corporativa, incluyendo organismos más independientes. Deberán tomarse también otras medidas, incluyendo la reforma de la regulación de seguridades y de los mercados financieros, así como una política de competencia, para poner fin al abuso de poder por parte de las empresas. La responsabilidad requiere transparencia, y la aplicación de mejores normas de regulación para la rendición de cuentas y de informes. Una mayor rendición de cuentas implica además medidas más eficaces para combatir la evasión de impuestos y la corrupción en las transacciones comerciales.

5. El Congreso subraya que se requiere una mayor cooperación internacional. Todo el arsenal de medios gubernamentales e intergubernamentales, incluyendo los acuerdos de comercio e inversiones, políticas de adquisición, créditos a la inversión, y asistencia al desarrollo, puede utilizarse de manera que las actividades empresariales internacionales desemboquen en un progreso social, incluyendo el respeto de los derechos sindicales. Las compañías, tanto nacional como internacionalmente, deben asumir una mayor responsabilidad por el impacto social, medio ambiental y de los derechos humanos que tienen sus operaciones y las partes y los Estados afectados deben disponer de los medios para presentar reclamaciones legales e imponer penalizaciones. Deben asimismo establecerse procedimientos para la participación sindical en esos procesos.

6. Las Directrices revisadas de la OCDE para las Empresas Multinacionales y la Declaración Tripartita de Principios de la OIT sobre Empresas Multinacionales y Política Social reflejan el consenso y las expectativas legítimas de la comunidad internacional con respecto a la responsabilidad social de las empresas. Con todo, urge contar con mejores medios para garantizar el cumplimiento de sus disposiciones. Demasiados gobiernos que han adoptado las Directrices de la OCDE no han logrado establecer mecanismos de seguimiento fiables o eficaces y Puntos Nacionales de Contacto. Debe concederse mayor reconocimiento al valor de la Declaración Tripartita de la OIT como un instrumento importante y autorizado en relación con la responsabilidad social y desarrollarse procedimientos de seguimiento más eficaces. Ambos instrumentos demuestran la manera en que los principios contenidos en los convenios de la OIT pueden aplicarse al comportamiento de las empresas.

7. El Pacto Mundial de Naciones Unidas no ha de considerarse como un código de conducta. Se trata de una iniciativa fundada en principios puramente voluntarios y no contiene ningún mecanismo efectivo para garantizar su aplicación. Para el movimiento sindical puede contribuir a realizar el diálogo social a escala mundial. No obstante, son demasiadas las actividades del Pacto Mundial que promueven enfoques empresariales unilaterales y muy pocas actividades dan como resultado un diálogo genuino que solucione los problemas y resuelva las disputas. No debe permitirse que las empresas se beneficien de la imagen positiva que conlleva el identificarse con el Pacto Mundial, sin exigírseles que comprometan a las partes involucradas con respecto a su comportamiento. El Pacto Mundial debe contar con medidas efectivas de integridad para evitar que las compañías puedan engañar a la opinión pública en relación con su respeto a los principios del Pacto.

8. Ha de prestarse atención a nuevos instrumentos, como las "Normas sobre la responsabilidad de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos" para garantizar que no redefinan las obligaciones de las empresas o de los gobiernos con respecto a los derechos humanos, y que cualquier interpretación o mecanismo de seguimiento sea fiable y no interfiera con los mecanismos existentes en la OIT.

9. Además de regulación y gobernanza corporativa, el instrumento más importante para incrementar el impacto social positivo de las empresas es la negociación colectiva. La actividad empresarial internacional y la organización cambiante de las empresas plantea retos particulares al ejercicio efectivo de la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva. Prácticas antisindicales, incluyendo la amenaza de trasladar las operaciones, pueden ser utilizadas para desalentar la sindicalización y, junto con la negación de acceso a aquellos que realmente toman las decisiones, amenazan y socavan instituciones y prácticas establecidas de negociación colectiva. El aumento de la subcontratación y las largas y complejas cadenas de aprovisionamiento que se derivan de ello, así como el creciente recurso a Zonas Francas Industriales, aumenta el poder que tienen las empresas de dictar las condiciones en las que se realiza el trabajo, al tiempo que permite que evadan sus responsabilidades con respecto a aquellos que realizan el trabajo, y hacia las comunidades, las sociedades y el medio ambiente en que viven los trabajadores y trabajadoras.

10. El Congreso constata que en el período transcurrido desde el 17º Congreso Mundial de la CIOSL, la responsabilidad social corporativa (RSC) ha sido presentada como una nueva forma de ética empresarial, basada en la responsabilidad moral declarada de las empresas de considerar el impacto que tienen sus actividades sobre otros elementos de la sociedad. La RSC está definida generalmente como un concepto voluntario, que incluye responsabilidades identificadas unilateralmente por la dirección de las empresas, el Congreso insiste en que las empresas no tienen ninguna legitimidad política para definir, por sí solas, sus responsabilidades ante la sociedad. Los procesos para el establecimiento de normas técnicas asociados con la Organización Internacional de Normas (ISO) están siendo cada vez más imitados por las organizaciones creadas para establecer las normas de RSC. Estos procesos de establecimiento de normas no son un medio apropiado para determinar la responsabilidad social. El Congreso advierte que las empresas podrían utilizar la RSC para redefinir o reinterpretar sus responsabilidades, y subraya que no puede consentirse que un establecimiento de normas a nivel privado sustituya el papel legítimo que le corresponde a la Organización Internacional del Trabajo o a los gobiernos.

11. El Congreso considera que los sindicatos no deben enfocar sin sentido crítico y de forma desdeñosa la RSC. No puede considerarse como un objetivo o un fin en sí misma, de la misma manera que la protección y la defensa de los trabajadores/as no pueden basarse en un concepto que se centra en el papel de la dirección de la empresa. Por otro lado, la RSC puede brindar a los sindicatos oportunidades para abordar a las empresas con respecto al impacto social que tienen sus actividades comerciales. Actualmente proliferan las iniciativas voluntarias privadas, las asociaciones entre el sector público y el privado y las declaraciones de principios éticos en nombre de la RSC, y asistimos al nacimiento de una nueva industria de empresas que ofrecen servicios a compañías e inversores. La RSC está siendo incorporada cada vez más en la política y los programas de gobiernos y organizaciones intergubernamentales. No puede ignorarse la RSC, porque conduce a cambios en el entorno en que los trabajadores/as y

sus sindicatos se relacionan con los empleadores, las organizaciones patronales, las organizaciones no gubernamentales, los gobiernos y las organizaciones internacionales.

12. El Congreso declara que no debe permitirse que la RSC se utilice para sustituir el papel legítimo de los gobiernos o de los sindicatos. El Congreso recuerda que es necesaria una regulación porque los motivos que empujan a las empresas a asumir su responsabilidad y el paternalismo no resultan ni suficientes ni sostenibles. El Congreso declara además que la voluntad de participar en el diálogo social, y el compromiso de contar con unas relaciones industriales favorables y una actitud abierta y positiva hacia los sindicatos, figuran entre las responsabilidades sociales más importantes y universales de las empresas. Unos marcos legales y regulatorios, que incluyan una gobernanza corporativa adecuada, junto con la institucionalización de las negociaciones colectivas y las relaciones industriales, seguirán resultando decisivos para obligar a las empresas a rendir cuentas y para garantizar un comportamiento empresarial responsable.

13. Los sindicatos deben aspirar a objetivos perfectamente definidos y juzgar las iniciativas de RSC en función de si reflejan las auténticas responsabilidades de las empresas, de su impacto sobre el gobierno y de si promueven el diálogo social y unas buenas relaciones industriales. Los sindicatos pueden desempeñar un papel importante recordando a las empresas sus responsabilidades reales, e impidiendo que realicen afirmaciones engañosas con respecto a su comportamiento o su impacto social.

14. Los códigos de conducta que cubren las prácticas laborales en las cadenas de suministros y los correspondientes sistemas de supervisión y verificación deberán siempre promover, y en ningún caso sustituir, la organización sindical, como el método más efectivo de control del lugar de trabajo. Deben basarse claramente en los principios contenidos en las normas de la OIT y reflejar todos los derechos humanos fundamentales en el trabajo identificados por la OIT. También deben ser coherentes con las inspecciones laborales y complementar su trabajo, y contribuir a una cultura de cumplimiento de la legalidad. Unas etiquetas en los productos que certifiquen las prácticas laborales en lugares de trabajo no sindicalizados no pueden resultar fiables, y ningún sistema privado de inspección puede sustituir el papel de los sindicatos ni una inspección laboral pública debidamente organizada y financiada. Además no se dispone de ninguna referencia reconocida internacionalmente para medir la competencia de aquellos que realizan inspecciones privadas de este tipo.

15. El Congreso reconoce la importancia del diálogo social global y acoge favorablemente la conclusión de Acuerdos Marco Internacionales entre empresas multinacionales y las Federaciones Sindicales Internacionales. Estos acuerdos marco pueden ofrecer importantes vías para resolver problemas, incluyendo obtener el reconocimiento sindical y la sindicalización, y han de complementar los convenios colectivos nacionales, en lugar de sustituirlos o competir con ellos. Un diálogo social global a escala sectorial representaría un paso importante y positivo, y deberán aprovecharse todas las oportunidades que ofrecen las actividades sectoriales de la OIT para avanzar en esta dirección.

16. El Congreso subraya las oportunidades y responsabilidades específicas para una solidaridad internacional práctica entre los trabajadores y trabajadoras en distintos países que comparten un empleador común, y la necesidad de contar con una cooperación sindical mayor entre el país de origen y el de acogida del empleador en cuestión. Una auténtica solidaridad internacional implica que la cooperación sindical internacional debe emprenderse tomando en cuenta la consolidación de las organizaciones sindicales internacionales apropiadas. Unos derechos de información y consulta internacionales reforzados a escala de la Unión Europea suponen también oportunidades para este tipo de cooperación. El Congreso reconoce que la extensión de estructuras de información y consulta de los Comités de Empresa Europeos fuera de Europa debe basarse en estructuras sindicales e incluir a las FSI relevantes.

17. Para hacer frente a las empresas multinacionales de forma efectiva, hará falta una estrecha cooperación entre la CIOSL y las FSI. Cada una tiene un papel distinto y complementario que desempeñar. Las FSI son responsables de abordar las empresas multinacionales en determinados sectores a escala internacional y de representar a los trabajadores/as globalmente a escala sectorial. El papel de la CIOSL es promover y apoyar una cooperación

sindical internacional, emprendiendo acciones con respecto a las empresas multinacionales y trabajar en favor de un entorno político internacional más favorable para la realización de los objetivos sindicales en este campo. Tanto la CIOSL como las FSI deben intentar identificar y desarrollar medios para que los sindicatos obtengan una mayor influencia sobre el comportamiento de las empresas, incluso afectando las decisiones de inversión.

Programa de Acción de la CIOSL

18. El Congreso instruye a la CIOSL y a sus organizaciones regionales, trabajando en colaboración con sus asociados en la Agrupación Global Unions y sus afiliadas, a:

a) emprender actividades educativas para mejorar la concienciación y la capacidad sindical a fin de integrar una dimensión internacional a su trabajo;

b) hacer campaña para influir en el comportamiento de compañías y sectores específicos;

c) trabajar a favor de la efectiva regulación internacional de las empresas, incluyendo la promoción de la Declaración Tripartita de Principios de la OIT sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social y, actuando conjuntamente con la TUAC, mediante el continuo recurso a las Directrices de la OCDE y sus mecanismos de seguimiento, como por ejemplo los Puntos de Contacto Nacionales, así como la promoción de medidas para conseguir su cumplimiento, además del empleo de los Principios de Gobernanza Corporativa de la OCDE. A tal efecto, la CIOSL deberá trabajar para que se impongan condiciones para las empresas que reciben ayuda estatal, créditos a la exportación y garantías de inversiones;

d) trabajar para asegurarse de que el respeto de las obligaciones de las empresas, implícitas en todas las normas del trabajo establecidas por la OIT y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos se reconozcan como parte esencial e indivisible de lo que implica para cualquier empresa el ser considerada como responsable socialmente. Los mecanismos, incluyendo el procedimiento de seguimiento estipulado por la OCDE y los puntos de contacto nacionales, deben reflejar la aceptación de que las responsabilidades sociales de las empresas han de incluir el respeto de los principios de responsabilidad corporativa implícitos en todas las normas relevantes de la OIT y la ONU;

e) promover la responsabilidad de la dirección de las empresas con respecto a la gobernanza corporativa, la prevención de la corrupción en las transacciones comerciales, y mejores normas de rendición de cuentas e informes sobre el rendimiento financiero y no financiero; y oponerse a la privatización de las responsabilidades gubernamentales con respecto a la regulación de las actividades de las empresas;

f) representar los intereses sindicales, en conformidad con los términos de esta resolución, ante las organizaciones internacionales e intergubernamentales que tratan sobre el comportamiento y la regulación de las empresas;

g) asumir un papel protagonista en el debate político público internacional sobre la responsabilidad social de las empresas, y participar en iniciativas de RSC, cuando resulten beneficiosas para los sindicatos y basándose en el papel distinto y específico que tienen éstos como representantes de los trabajadores y trabajadoras. Al mismo tiempo, la CIOSL debe oponerse firmemente a que la RSC se emplee para revisar, reinterpretar, redefinir o evadir leyes, regulaciones o las expectativas legítimas de la sociedad con respecto al comportamiento empresarial, incluyendo todos los instrumentos aplicables adoptados por organizaciones intergubernamentales y la OIT. Las políticas, iniciativas y programas en relación con la RSC sólo deberán ser apoyados ahí donde guarden relación y vengán a complementar la regulación que aporta protección social, laboral y medioambiental, y donde fomenten y respeten la negociación colectiva así como las normas establecidas por los convenios colectivos. Hay que oponerse a cualquier esfuerzo para utilizar la RSC como sustituto de la regulación o la negociación colectiva;

h) trabajar en estrecha relación con el Grupo de Trabajadores para involucrar a la OIT más de cerca en cuestiones relativas con el impacto social de las actividades empresariales, las

responsabilidades sociales de las empresas en general, y la cuestión de la RSC, basándose en el papel esencial que tiene la OIT en cuanto al establecimiento de normas y con vistas a promover el diálogo social, particularmente a nivel sectorial, a fin de asegurarse de que se tengan en cuenta todas las normas de la OIT al determinar el impacto social de las actividades de las empresas, y desarrollar referencias para evaluar la competencia de quienes realizan inspecciones privadas de los centros de trabajo;

i) proteger el papel de la OIT en tanto que organización internacional encargada del establecimiento de normas para el mundo del trabajo y la protección social. Habrá que oponerse a las iniciativas normativas en el ámbito social con respecto a normas que resultaría más adecuado que fuesen establecidas por la OIT o por los respectivos gobiernos;

j) abordar a las organizaciones internacionales de empresarios, con vistas a lograr que los empleadores acepten y asuman las responsabilidades de la empresa de respetar las normas internacionales, adopten una actitud abierta y positiva hacia la actividad de sindicalización y participen en el diálogo social;

k) instar a las compañías a que, al adoptar decisiones sobre inversiones, tengan en cuenta su impacto sobre los derechos humanos;

l) dirigirse a otras organizaciones, como por ejemplo el Comité Olímpico Internacional y las federaciones deportivas, a fin de garantizar que las empresas respeten plenamente las normas fundamentales del trabajo y cumplan con sus responsabilidades sociales;

m) promover el diálogo social mundial, y participar activamente en foros como el Foro Económico Mundial o el Pacto Mundial, a fin de conseguir que las voces de los trabajadores y trabajadoras se hagan oír en dichos foros y hacer frente a las empresas en base a sus compromisos;

n) apoyar los esfuerzos para concluir acuerdos marco globales y avanzar el diálogo social tanto a nivel de empresa como a nivel sectorial, incluso mediante la participación en foros apropiados como el Foro Económico Mundial o el Pacto Mundial;

o) promover la cooperación sindical internacional con respecto a los mercados financieros, con vistas a mejorar la responsabilidad corporativa y promover un mayor respeto por parte de las empresas en cuanto a sus responsabilidades sociales; y

p) facilitar la cooperación sindical internacional, encontrando los medios para garantizar que las inversiones en fondos de pensiones y otras formas de inversión del capital de los trabajadores contribuyan a una amplia variedad de objetivos y actividades sindicales y no conduzcan a un debilitamiento o a que se cuestionen los derechos de otros asalariados.
