

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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