



TERCER PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

Nota informativa sobre responsabilidad social de la empresa y normas internacionales del trabajo**Introducción**

1. El presente documento es una versión actualizada del documento GB.286/WP/SDG/4 (Rev.1). En él se facilita información sobre iniciativas empresariales en el ámbito de la responsabilidad social de la empresa y en particular sobre las relacionadas con las normas internacionales del trabajo, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1998, o la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración de las EMN), adoptada por el Consejo de Administración en 1977.
2. No existe una definición generalmente aceptada de la expresión «responsabilidad social de la empresa». Se emplea para describir una amplia variedad de iniciativas de orden económico, social y medioambiental tomadas por empresas, que no se fundan exclusivamente en requisitos jurídicos y son, en su mayoría, de naturaleza voluntaria. Un autor afirma que la responsabilidad social es menos programática que filosófica. Emanada de una visión profundamente anclada entre los dirigentes empresariales según la cual los negocios pueden y deberían desempeñar una función que no tuviera por objeto exclusivamente ganar dinero¹. Otro autor considera que la responsabilidad social de la empresa trata sobre la manera en que las empresas gestionan el proceso empresarial con objeto de influir por lo general positivamente en la sociedad². La Comisión Europea ha definido la responsabilidad social de la empresa como «la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores»³. Es importante distinguir el enfoque

¹ J. Makower: *Beyond the bottom line: Putting social responsibility to work for your business and the world*, 1994, Tilden Press.

² <http://www.mallenbaker.net/csr/CSRfiles/definition.html> (visitada el 10 de diciembre de 2002).

³ Comisión de las Comunidades Europeas: «Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible», julio de 2002, COM (2002) 347 final, pág. 5.

actual sobre la responsabilidad social de la empresa, el cual hace hincapié en su naturaleza voluntaria, la diversidad de partes interesadas y la gestión de las repercusiones sociales, de las responsabilidades sociales de las empresas como quedan definidas en los instrumentos jurídicamente vinculantes y no vinculantes en los ámbitos nacional e internacional.

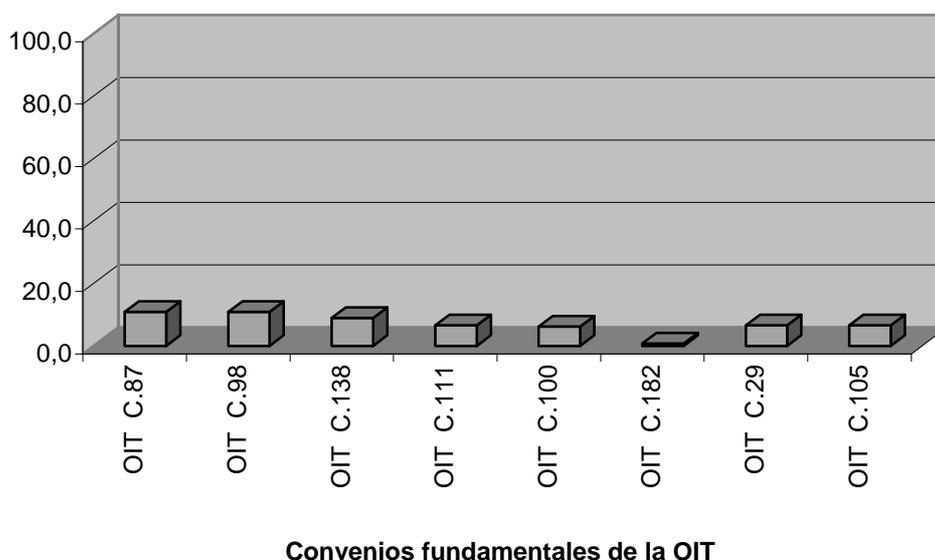
3. El soborno y la corrupción, el trato a los empleados, las repercusiones de los derechos humanos, la participación de la comunidad y las prácticas medioambientales son cuestiones que se encuadran en el marco de la responsabilidad social de la empresa. Por lo tanto, las cuestiones laborales y de empleo sólo constituyen un aspecto del tema de la responsabilidad social de la empresa. Además, la mayoría de las iniciativas relacionadas con la responsabilidad social de la empresa adoptan un enfoque multilateral en el que participan no sólo empleadores y trabajadores, sino también otras partes interesadas tales como consumidores, organizaciones no gubernamentales (ONG) y la comunidad en general. También es digno de mención el carácter voluntario de la responsabilidad social de la empresa, dado que muchas de las iniciativas se refieren a temas y cuestiones que se abordan en la legislación y reglamentos nacionales. Así pues, la responsabilidad social de la empresa se centra en el cumplimiento voluntario de determinados principios y normas, y no en la aplicación de la legislación nacional existente.
4. El presente documento examina las características de los distintos tipos de iniciativas relacionadas con la responsabilidad social de la empresa y su relación con las normas internacionales del trabajo y otros instrumentos de la OIT. Distingue las iniciativas tomadas en los lugares de trabajo (en ocasiones también denominadas «normas privadas»), de los sistemas de acreditación y certificación, los acuerdos marco, las iniciativas de presentación de informes, los marcos de gestión y las iniciativas (inter)gubernamentales.

Iniciativas tomadas en los lugares de trabajo

5. La expresión «iniciativas tomadas en los lugares de trabajo» se utiliza, en este contexto, para referirse a códigos de conducta, políticas empresariales y códigos de ética empresariales, códigos multilaterales y códigos modelo promulgados por organizaciones de empleadores y de trabajadores y gobiernos. Algunas de estas iniciativas sólo se aplican a las propias operaciones de una empresa, ya sean de ámbito nacional o internacional, mientras que otras también se aplican a socios comerciales tales como proveedores, subcontratistas y titulares de licencias. De esta forma, las iniciativas que se llevan a cabo en el sector del vestido, el calzado, el textil, la agricultura y el procesamiento de alimentos suelen aplicarse a socios comerciales, principalmente a proveedores y subcontratistas, mientras que las iniciativas que se toman en los sectores de la ingeniería mecánica y eléctrica, la extracción de minerales, la química, las finanzas y los metales se centran más en sus propias operaciones y en las relaciones de equidad. Esta distinción es importante porque muchas iniciativas multilaterales se ocupan exclusivamente de las relaciones con proveedores y subcontratistas, y la mayor parte del debate público en torno al seguimiento de las prácticas laborales empresariales se ha centrado en las mismas. Los códigos que abarcan la cadena de suministro plantean una cuestión conceptual importante puesto que no siempre queda claro si este tipo de iniciativa supone un enfoque nuevo a la reglamentación o si tiene por objeto fomentar el cumplimiento de la legislación nacional y las normas internacionales del trabajo.
6. Hoy en día, la Base de Datos Empresas e Iniciativas Sociales (BASI) de la OIT (www.ilo.org/basi) recoge más de 300 iniciativas, mientras que en 1998 recogía unas 200. Si bien la mayoría de ellas siguen procediendo de países industrializados, está aumentando el número de iniciativas procedentes de países en desarrollo. Los códigos y políticas empresariales indican relativamente pocas referencias a las normas fundamentales internacionales del trabajo (véase el gráfico 1). Si bien ciertas investigaciones de la OIT

han puesto de manifiesto que algunos códigos y políticas hacen referencia a la Declaración de las EMN, la mayoría de ellos no lo hacen, e incluso algunos están redactados de modo que se podría interpretar que socavan las normas internacionales del trabajo. Los códigos y políticas que elaboran las empresas en países en desarrollo y en transición parecen ser una respuesta a la multitud de iniciativas relativas a la responsabilidad social de la empresa que se toman en países industrializados con los que compiten. Muchos de ellos tratan de atender a los requisitos de distintos socios comerciales e iniciativas multilaterales, y por ende son de amplio alcance⁴.

Gráfico 1. «Normas privadas» y referencias a las normas internacionales del trabajo

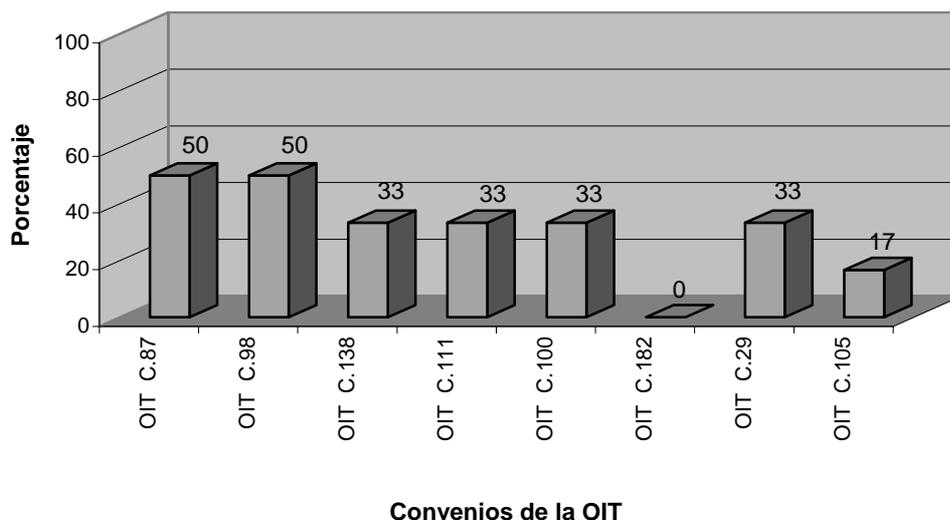


7. El número de iniciativas multilaterales también sigue aumentando, a pesar de que lo hace a un ritmo más lento que los códigos y políticas empresariales o los acuerdos marco. Las ONG, las organizaciones sindicales y las empresas o asociaciones industriales unas veces conjuntamente y otras individualmente, fomentan este tipo de iniciativas. Un avance notable es que cada vez más este tipo de iniciativas procura fomentar las normas ocupándose de cuestiones de seguimiento y eficacia. La OIT ha llevado a cabo un análisis detallado de un gran número de iniciativas de este tipo⁵ y son relativamente numerosas las referencias a las normas de la OIT en estas iniciativas sobre responsabilidad social de la empresa (véase el gráfico 2). Sin embargo, se debate acaloradamente sobre la manera en que se aplica y se hace un seguimiento de este tipo de iniciativas en las empresas y el grado de eficacia de estas iniciativas en el logro de sus objetivos.

⁴ Esto ocurrió por ejemplo en Kenya, donde el Consejo Floral de Kenya elaboró su propio código, en el que incorporó las disposiciones de todos los códigos de los compradores.

⁵ M. Urminsky (ed.): «Self-regulation in the workplace: Codes of conduct, social labelling and socially responsible investment», documento de trabajo núm. 1, Series en Management Systems and Corporate Citizenship (OIT, 2001), págs. 28-34. OIT: *Codes of conduct and multinational enterprises*, OIT, 2001, capítulo 12.

Gráfico 2. Referencias a las normas internacionales del trabajo en las iniciativas multilaterales



8. Un ejemplo notable es la Iniciativa de Comercio Ético (ETI), cuya sede está en Londres, una alianza de empresas, ONG y organizaciones sindicales que trabajan conjuntamente para definir y promover buenas prácticas. La ETI no garantiza resultados de la empresa ni realiza auditorías, sino que se centra en el aprendizaje y el intercambio de experiencias con la puesta en práctica de normas internacionales del trabajo en las cadenas de suministro. Las empresas miembros de la ETI se comprometen a adoptar las normas que figuran en el Código Básico de la ETI y presentan informes anuales sobre su experiencia.

Iniciativas de acreditación, certificación, seguimiento e inspección

9. El número de iniciativas internacionales relacionadas con la acreditación, la certificación, el seguimiento y la inspección de que tiene conocimiento la Oficina pasó de tres en 1998 a 24 a mediados de 2003. Estas iniciativas abarcan desde las controladas y gestionadas por una única empresa, normalmente una empresa multinacional, que cubren a sus empresas filiales y a la cadena de suministro, hasta programas globales e independientes de acreditación y certificación. Estos últimos suelen distribuir algún tipo de etiqueta u otro reconocimiento público. La característica común de este tipo de iniciativas es su naturaleza privada y la atención centrada en las normas del trabajo. Habitualmente se refieren a algún tipo de norma privada que se utiliza para llevar un seguimiento de las operaciones en los lugares de trabajo.
10. Los programas de acreditación y certificación son los más corrientes entre este tipo de iniciativas. Las empresas que utilizan estos programas lo hacen por diversas razones, incluidos la presión de los consumidores, el control de calidad o la ética empresarial. La mayoría de ellos cuentan con una organización rectora que administra el programa y autoriza a otras organizaciones a actuar en calidad de registradores. Estos registradores a su vez certifican el cumplimiento de las normas privadas en los lugares de trabajo y empresas. Se pueden observar ejemplos en varios sectores, incluidos la industria ligera, de los textiles, el vestido, el calzado, la agricultura, el procesamiento de alimentos, la pesca, la silvicultura, los juguetes, las alfombras y el turismo. A pesar de que suele referirse a ellos como programas de etiquetado social, no todos ellos recurren a etiquetar sus productos como parte de la iniciativa. Por lo tanto, tan sólo el análisis de los programas de etiquetado no ofrece una descripción detallada de los diferentes programas que figuran en este

apartado. También se debería tener presente que estos programas siguen teniendo una cobertura limitada en la mayoría de los sectores.

11. Las distintas iniciativas operan de diferente manera, pero la mayoría abarca los siguientes aspectos: la gestión, en particular los sistemas de control empleados para garantizar la calidad y los resultados del programa en su conjunto; las características de los registradores y los mecanismos que establecen para ofrecer sus servicios, incluido con miras a formar al personal encargado de las auditorías, velar por la coherencia de los servicios que ofrecen, mantenerse al día sobre las tendencias y técnicas actuales en materia de auditoría social y en el sector de interés; los progresos relativos a las cuestiones laborales y de empleo; las metodologías que desarrollan y utilizan para hacer un seguimiento de las normas del trabajo; los sistemas de quejas y de medidas correctivas; y la relación entre los registradores y el lugar de trabajo o empresa que está siendo objeto de una auditoría. Resulta difícil estudiar detalladamente estos programas, en tanto en cuanto la información y las metodologías utilizadas son confidenciales. Sólo unas pocas organizaciones dan a conocer sus metodologías reales en materia de auditoría, y raramente se dan a conocer públicamente las normas que rigen la operación de los programas en los distintos niveles.
12. La normas internacionales del trabajo, la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, así como la Declaración de las EMN de 1977 son muy pertinentes para este tipo de iniciativas. Y lo que es más importante, todos los programas examinados para la elaboración del presente documento utilizan una norma privada que incorpora distintas cuestiones relativas al empleo y al trabajo. A pesar de las frecuentes referencias hechas a la normas internacionales del trabajo o, al menos, a las cuestiones tratadas en las normas internacionales del trabajo, en ocasiones no existe mucha relación entre el texto de la norma privada y la operación del programa en la práctica. Por ejemplo, a pesar de que varios programas hacen referencia a las normas internacionales del trabajo en materia de libertad sindical y al derecho de sindicación, también contienen cláusulas que estipulan que en los casos en que la legislación nacional no protege estos derechos, la empresa debería facilitar medios similares para velar por el respeto de la libertad sindical y la negociación colectiva. Poco se sabe sobre la manera en que los programas en cuestión aplican estas disposiciones, que estaban destinadas a países donde la legislación nacional no se ajustara a los convenios pertinentes.
13. Los programas de acreditación y certificación son de carácter multitemáticos. Algunos (por ejemplo, la FLA y la SAI)⁶ se centran únicamente en las normas del trabajo, mientras que otros combinan el tema de las normas del trabajo con otras cuestiones tales como el cumplimiento de las normas aduaneras y la prohibición de tráfico de drogas (por ejemplo, los principios de la WRAP). En los casos en que se tratan cuestiones relativas tanto a las normas del trabajo como a las normas medioambientales (por ejemplo, el FSC y la IFOAM), raramente se desarrollan estas últimas. Las normas del trabajo a las que se hace habitualmente un mayor seguimiento son las relativas al trabajo infantil, el trabajo forzoso, la no discriminación, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, el acoso y los abusos, la seguridad y la salud en el trabajo, los salarios y prestaciones, y las horas de trabajo. De la inspección y la auditoría necesarias se encargan toda una variedad de actores, como grandes empresas internacionales de contabilidad y consultoría, empresas de consultoría más pequeñas, ONG de países industrializados y de países en desarrollo, organizaciones de trabajadores, académicos y empresas de control de calidad. A veces, la inspección y la auditoría requieren que varios de estos actores trabajen de consuno.

⁶ Véase el anexo para consultar la lista de siglas y abreviaturas utilizadas.

14. Las inspecciones en el terreno, el examen de documentos y las entrevistas con los trabajadores, la dirección y las organizaciones de la sociedad civil figuran entre las técnicas más utilizadas en los programas de acreditación y certificación. En algunos casos, el proceso de entrevistas también incluye a grupos oficiosos de discusión, mientras que en las inspecciones en el terreno se pueden calcular los posibles riesgos para la salud y la seguridad⁷. Sin embargo, esto no significa que exista un acuerdo general sobre la manera de utilizar estas técnicas, ni existe convergencia en lo que se refiere a los detalles de las metodologías de auditoría. Algunas investigaciones preliminares indican que la mayoría de estas metodologías se encuentran todavía en una fase preliminar de desarrollo y por tanto no permiten garantizar el respeto de las normas de trabajo. Habida cuenta de ello, en el marco de algunas iniciativas se han emprendido proyectos piloto para promover prácticas idóneas, mientras que en otras se han elaborado nuevas técnicas que dan lugar a un enfoque denominado auditoría social de carácter participativo. Resulta difícil evaluar las repercusiones de los programas de acreditación y certificación. Los estudios generales sobre esta cuestión son limitados en número y alcance, y los propios programas son considerablemente distintos, lo cual dificulta toda comparación. Además, dado que este fenómeno es relativamente reciente, aún no se dispone de datos y análisis fiables. Estos programas aportan información pública que raramente dan una idea precisa de sus éxitos o fracasos.

Acuerdos marco

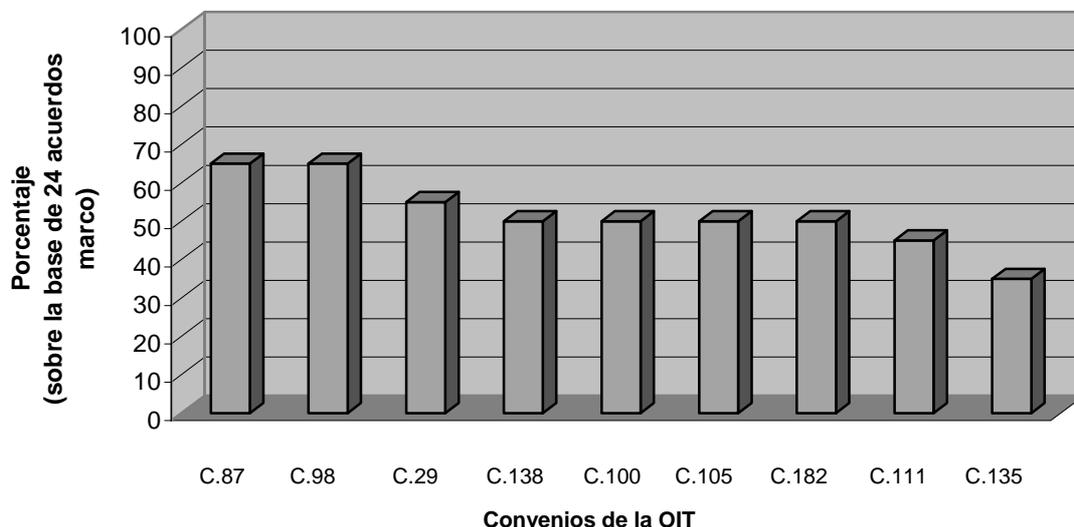
15. Si bien los acuerdos marco firmados entre empresas multinacionales y federaciones sindicales mundiales no son, en sentido estricto, iniciativas de responsabilidad social de la empresa, a menudo se hace referencia a ellos en las discusiones sobre este tema. En estos acuerdos marco figuran más referencias a las normas internacionales del trabajo que en cualquier otro tipo de iniciativa de responsabilidad social de las empresas (véase el gráfico 3), sobre la base de los 24 acuerdos marco firmados hasta finales de julio de 2003. Además, incluso cuando no hacen referencia directamente a convenios específicos de la OIT, suelen mencionar las normas internacionales del trabajo en general. Los acuerdos marco también son dignos de mención por los procedimientos de seguimiento que establecen. En su mayor parte, éstos abarcan procedimientos de seguimiento y acreditación, del mismo modo que los códigos multilaterales, pero generalmente hacen hincapié en el diálogo, los procedimientos de presentación de quejas y las actividades de concienciación. En este sentido, los acuerdos marco son esencialmente diferentes de las iniciativas que se toman en los lugares de trabajo y de los programas de certificación y acreditación, y se pueden considerar un aspecto de la evolución normal de las relaciones laborales en una era de globalización.
16. La mayoría de los acuerdos marco establecen un tipo de función de estudio o mecanismo de seguimiento en virtud de los cuales los altos ejecutivos, los directores y los representantes de los trabajadores se reúnen para estudiar la aplicación del acuerdo⁸. También es habitual que en los apartados dedicados a la puesta en aplicación de estos convenios se prevea la adopción de medidas específicas por parte de la dirección y los

⁷ Las auditorías piloto llevadas a cabo por el proyecto SASA (Responsabilidad Social en la Agricultura Sostenible) aconsejan recurrir a grupos de discusión.

⁸ Por ejemplo, la UITA y Fonterra: «Acuerdo Fonterra entre Fonterra, la UITA y el Sindicato de Trabajadores de la Industria de Productos Lácteos de Nueva Zelandia», y la UITA/COLSIBA y Chiquita: «Acuerdo sobre libertad sindical, las normas laborales mínimas y el empleo en las operaciones bananeras en América Latina», son dos acuerdos marco que establecen «Comités de Estudio».

representantes de los trabajadores. Algunos acuerdos estipulan su divulgación en toda la compañía (y, en caso de necesidad, su traducción). Un acuerdo también hace referencia a la creación de programas conjuntos de formación⁹. Varios acuerdos prevén la vigilancia de la aplicación del acuerdo por la dirección local, los trabajadores y sus representantes¹⁰. También es habitual que los acuerdos incluyan mecanismos encargados de solucionar problemas que no se pueden resolver en el ámbito local.

Gráfico 3. Referencias a las normas internacionales del trabajo en los acuerdos marco



17. Recientemente se han vuelto a negociar algunos de los primeros acuerdos marco firmados, por lo que se han producido algunos cambios sustanciales. En un caso, el acuerdo original aplicó una serie de normas en lo que se refería a la cadena de suministro de la empresa y creó un grupo conjunto de seguimiento formado por representantes internacionales de los trabajadores y la dirección de la empresa¹¹. Al acuerdo revisado se adjunta el código de conducta de la empresa para los proveedores y prevé que ambas partes se reúnan dos veces al año para discutir sobre la aplicación del código. Este caso es interesante porque hasta ahora es el único acuerdo marco que ha retomado el propio código de conducta de una empresa y el programa interno de seguimiento, al tiempo que un comité conjunto se encarga de la supervisión. Con frecuencia los acuerdos marco hacen referencia a los convenios fundamentales; además, también se menciona a menudo el Convenio núm. 135 sobre los representantes de los trabajadores.

Inversión socialmente responsable

18. La inversión socialmente responsable (ISR) es cada vez más preponderante en el debate sobre la responsabilidad social de la empresa. Abarca tres importantes tipos de actividad: índices, clasificaciones y fondos de inversión. Algunos partidarios de la ISR han argumentado que la creación de índices de sostenibilidad de los mercados de valores, tales

⁹ NOPEF/ICEM y Statoil.

¹⁰ Norske Skog y la ICEM.

¹¹ FITCM-IKEA: «Agreement en rights of workers», disponible en la siguiente dirección de Internet: http://oracle02.ilo.org/vpidocuments/ITS_IFBWW_1.htm.

como los índices de sostenibilidad Dow Jones o el índice FTSE4Good, tendría un efecto normalizador en la industria de la ISR¹². Sin embargo, el elevado número de fondos de inversión que ofrecen distintas carteras de productos financieros socialmente responsables, cada una con sus propios procedimientos y normas destinados a evaluar si una empresa es merecedora de incluirse, parecería estar reñido con esta afirmación.

19. Según un informe de 2001¹³, el valor total de las inversiones en la que se ha utilizado al menos un criterio de inversión social (examen, promoción de intereses e inversión en las comunidades) ha pasado de 40.000 millones de dólares de los Estados Unidos en 1984 a más de 2,34 trillones de dólares de los Estados Unidos en 2001, sólo en los Estados Unidos. La ISR también es una cuestión importante en varios países en desarrollo. En Sudáfrica, el informe *King sobre gestión empresarial* insta a que todas las empresas que realizan operaciones en Sudáfrica respeten lo estipulado en el Código de Prácticas y Conducta Empresariales del informe y, actualmente, la bolsa de valores de Johannesburgo exige que todas las empresas que cotizan en ella se ajusten al Código. El Instituto Sudafricano de Censores Jurados de Cuentas está elaborando una serie de directrices que permitan a la bolsa de Johannesburgo aplicar este requisito.
20. Los criterios en materia laboral utilizados en la ISR no suelen ser muy específicos ni estar muy normalizados. Un estudio llevado a cabo en 2001 sobre los criterios de este tipo de 62 fondos con sede en los Estados Unidos¹⁴ puso de manifiesto que en el 43,5 por ciento de los procesos de selección de los fondos se adoptaban criterios de relaciones laborales¹⁵ y que las cuestiones que se encuadran a grandes rasgos en la categoría de igualdad de oportunidades y no discriminación formaban parte del 70,9 por ciento de los procesos de selección¹⁶. Una investigación realizada recientemente por la OIT sobre distintos organismos de calificación señaló que algunos incorporan el abanico completo de normas fundamentales del trabajo. Entre ellos figuran los siguientes: Calvert, CoreRatings, EIRIS (Ethical Investment Research Service), PIRC (Pensions and Investment Research Consultants Ltd.) y Vigeo/ARESE. Otro organismo, SAM, pregunta específicamente si una compañía hace públicamente suya la Declaración de las EMN. Otros organismos de

¹² FTSE: «FTSE develops standard for socially responsible investment», 2001, disponible en la siguiente dirección de Internet: <http://www.ftse4good.com>.

¹³ Foro de Inversión Social: «Report on socially responsible investing trends in the United States», disponible en la siguiente dirección de Internet: www.socialinvest.org.

¹⁴ En este estudio los fondos son miembros del Foro de Inversión Social, una organización no lucrativa que promueve el concepto, la práctica y el fomento de la inversión socialmente responsable.

¹⁵ La expresión «relaciones laborales» parece abarcar un amplio abanico de cuestiones, incluidas la discriminación, las relaciones sindicales, las políticas laborales empresariales, los salarios y otras. También abarca referencias a la no inversión en Maquiladoras Mexicanas y a la lista negra de la AFL-CIO con fines de boicot. Habitualmente se definen de manera muy amplia y generalmente no se especifican las pautas utilizadas en la evaluación. Por ejemplo, el Fondo de Concienciación Social del Fondo de Concienciación Social Friends Ivory protege a las empresas que proporcionan excelentes lugares de trabajo y grandes prestaciones con objeto de fomentar la lealtad de los empleados. El Fondo de Equidad Social Domini trata de invertir en empresas que hacen participar a sus empleados en las operaciones cotidianas.

¹⁶ Los cálculos se basan en la información que figura en la siguiente página de Internet: <http://www.socialinvest.org>.

calificación, como KLD, se ocupan de cuestiones que se abordan en las normas fundamentales del trabajo, pero no se refieren a convenios específicos de la OIT¹⁷.

Presentación de informes

21. La presentación de informes por las empresas sobre las repercusiones medioambientales y sociales de sus operaciones se ha convertido en una práctica corriente entre las multinacionales y también entre un número creciente de compañías nacionales, tanto en los países industrializados como en los países en desarrollo. Es cada vez más frecuente que a dichos documentos se les denomine «informes de sostenibilidad», en la medida en que incluyen información sobre las consecuencias que la acción de las empresas tiene en los ámbitos social, medioambiental y económico. En cambio, este tipo de informes contiene por lo general muy poca información sobre cuestiones laborales y de empleo. Los estudios realizados por la OIT al respecto ponen de manifiesto algunas tendencias interesantes por lo que se refiere a la cobertura de los temas comprendidos en la Declaración sobre las EMN (véase el cuadro 1).

Cuadro 1. Cuestiones laborales y de empleo citadas en los informes de sostenibilidad¹⁸

Tema en la Declaración sobre las EMN	Políticas instauradas (%)	Sistema de gestión instituido (%)	Resultados (%)
Trabajo infantil	8,9	2,3	1,9
Trabajo forzoso	7,5	1,4	1,4
Libertad sindical y de asociación	9,9	2,3	5,2
Negociación colectiva	8,0	8,0	7,0
No discriminación e igualdad de oportunidades	30,5	11,7	16,9
Igualdad de remuneración	0,0	0,0	0,0
Salarios	36,2	29,1	61,0
Horas de trabajo	5,2	1,4	4,7
Formación	43,7	35,7	49,8
Salud y seguridad	45,5	40,8	45,5
T/CE (empleo total y cambios en el empleo total)	4,2	24,9	71,8
Seguridad en el empleo	2,8	0,0	2,8
Empleo de nacionales del país de acogida	6,1	2,3	6,1
Tecnología	0,9	1,4	0,9
Prácticas disciplinarias	0,0	0,0	0,0
Vínculos con las empresas nacionales	3,8	3,8	4,7

22. El cuadro 1 se ha basado en la situación de las 100 EMN más importantes de los países de la OCDE, según el *Informe sobre las inversiones en el mundo 2000*, de la UNCTAD, y de las 50 principales EMN de países en desarrollo. Los informes de responsabilidad social de estas empresas se recopilaron en sus sitios Web, y su contenido se analizó utilizando 64 indicadores derivados de la Declaración de la OIT sobre las EMN. Este análisis estadístico permite observar algunas tendencias interesantes en lo que atañe a la presentación de informes de responsabilidad social de las empresas. Entre las cuestiones citadas con mayor

¹⁷ P. Schantz: «Rating of socially responsible investments: Does information quality matter», 2002, págs. 26-29.

¹⁸ Estadísticas facilitadas por el Programa de Empresas Multinacionales.

frecuencia en los informes figuran los salarios, la no discriminación, la formación, la salud y la seguridad y el empleo total. Entre los temas menos citados figuran la igualdad de remuneración (una de las categorías fundamentales), la seguridad en el empleo, el efecto de las tecnologías sobre la calidad y la cantidad del empleo, las prácticas disciplinarias y el establecimiento de vínculos con las empresas nacionales. También se citan con una frecuencia relativamente baja los principios y derechos fundamentales en materia de libertad sindical y de asociación, negociación colectiva, trabajo forzoso, trabajo infantil, horas de trabajo y empleo de los nacionales del país de acogida, categorías que figuran en menos del 10 por ciento de los informes analizados.

23. El esquema de presentación de informes más conocido es el que ha desarrollado la organización Global Reporting Initiative (GRI), institución mundial fundada por varias entidades con el fin de crear un marco común para la presentación voluntaria de informes sobre las repercusiones económicas, ambientales y sociales de las actividades a nivel de organización¹⁹. La GRI se ha propuesto mejorar la comparabilidad y fiabilidad de la presentación de informes de sostenibilidad, para lo cual ha desarrollado un esquema en cuya elaboración han participado empresas, en particular de contabilidad, así como organismos de derechos humanos, ambientales y laborales y entidades gubernamentales. El objetivo de la GRI es lograr el establecimiento de una normativa que tenga una amplia aceptación y reconocimiento, análoga a las que se aplican en la presentación de informes financieros.
24. El modelo preparado por la GRI consta de varias secciones. La primera define los principios de la presentación de informes en términos de «objetivos que el redactor del informe debería esforzarse por lograr»²⁰. Estos principios son: transparencia, inclusividad, capacidad de auditoría, integridad de la información, pertinencia, contexto de sostenibilidad, exactitud, neutralidad, comparabilidad, claridad y oportunidad. La sección siguiente detalla el contenido que ha de tener el informe y aborda la cuestión de los indicadores a utilizar. Bajo el epígrafe «Indicadores de comportamiento social: prácticas laborales y trabajo decente» se recomiendan, en particular, los siguientes indicadores fundamentales en los campos del trabajo y el empleo: empleo, relaciones laborales, seguridad y salud, formación, diversidad y oportunidades. Además, figuran allí referencias a la Declaración sobre las EMN y a las «Líneas directrices para empresas multinacionales» de la OCDE. Bajo el epígrafe «Indicadores de comportamiento social: derechos humanos» se incluye una referencia a los «convenios sobre derechos humanos fundamentales de la OIT» y a la Declaración Universal de Derechos Humanos. Entre los indicadores mencionados bajo este epígrafe figuran la no discriminación, la libertad sindical y de asociación, el derecho de negociación colectiva, el trabajo infantil, el trabajo forzoso u obligatorio, las prácticas disciplinarias, las prácticas en materia de vigilancia y seguridad y los derechos de los pueblos indígenas. En estos indicadores se mencionan los Convenios núm. 29 (trabajo forzoso) y núm. 138 (edad mínima), así como las directrices de la OIT relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Ahora bien, algunas de las cuestiones sociales respecto de las cuales la GRI trata de elaborar instrumentos de medición cuantitativa son difícilmente cuantificables, por lo que los indicadores cuantitativos no son necesariamente provechosos en su caso.
25. De este breve examen de la presentación de informes por las empresas sobre su responsabilidad social se desprende que las iniciativas tomadas por distintas empresas e incluso los acuerdos multilaterales, como la GRI, no han resuelto todavía los problemas de comparabilidad y congruencia. Es evidente que aún no ha terminado el debate sobre la

¹⁹ Sitio de la GRI, en la dirección www.globalreporting.org (visitado el 17 de diciembre de 2002).

²⁰ *Sustainability Reporting Guidelines* de la GRI.

divulgación de información, los indicadores y la presentación de informes en general, ya que desde distintos sectores se exige seguir desarrollando la práctica de la elaboración de informes de sostenibilidad. Hasta hoy, las normas internacionales del trabajo no han recibido un lugar destacado en dichos informes, pero esta situación podría cambiar ahora que algunos gobiernos (por ejemplo, los de Bélgica y Francia) han impuesto, o se preparan a imponer, disposiciones que hacen obligatoria la presentación de informes sobre el empleo y las cuestiones laborales a las empresas a partir de un determinado tamaño.

Sistemas de gestión

26. El auge de los informes sobre responsabilidad social de las empresas (IRSE) ha traído consigo el aumento del número de sistemas que las distintas organizaciones y agrupaciones promueven y utilizan para ayudar a las empresas a realizar sus objetivos en materia de IRSE. Se oye decir a menudo que las empresas tienen que adoptar prácticas y sistemas de gestión especiales a fin de actuar y de controlar y evaluar su comportamiento con respecto a los objetivos de los IRSE. En términos generales, pueden distinguirse dos tipos de sistemas. El primero agrupa a los sistemas autónomos, promovidos principalmente por consultores, ONG y otras organizaciones. Un ejemplo de estos sistemas es la norma AA 1000, que fue concebida para lograr el compromiso activo de todos los copartícipes e interlocutores de una organización. Según lo señalado en el sitio Web de AA 1000, este sistema fue elaborado para atender a la necesidad de las organizaciones de integrar en sus actividades cotidianas los procesos que interesan a sus asociados y a otras partes interesadas. El sistema ha sido utilizado en todo el mundo por grandes empresas, organizaciones sin fines lucrativos y entidades públicas. Se trata de establecer un proceso sistemático de participación de los interlocutores de cada organización, que va a generar los indicadores, metas y mecanismos de presentación de informes necesarios para asegurar su eficacia en el logro de los resultados generales de dicha organización²¹.
27. El segundo tipo de sistemas de gestión sigue en líneas generales el modelo ISO ilustrado por las normas relativas a la calidad y el medio ambiente ISO 9000 e ISO 14000. Un ejemplo de tales sistemas es el SA 8000. Tomando como pauta las normas ISO 9000, la normativa SA 8000 se ha concebido de manera que aproveche los méritos reconocidos de las técnicas de auditoría ISO, en particular especificando medidas correctivas y preventivas, estimulando las mejoras continuas y centrándose en mecanismos de gestión y en la documentación que demuestre la eficacia de dichos mecanismos²². Otro sistema de gestión que aplica este enfoque es el modelo de comportamiento que está elaborando el Pacto Mundial. La ISO ha constituido un grupo consultivo sobre IRSE en el que participan varias entidades, y cuya función es prestar asesoramiento sobre la conveniencia y viabilidad de la creación de sistemas propios de gestión de IRSE. La OIT, la OIE y la CIOSL son miembros de este grupo consultivo, que inició sus trabajos en enero de 2003.
28. Aun cuando el desarrollo de sistemas e instrumentos de gestión es, sin duda, importante y necesario, no siempre es clara la relación entre los sistemas existentes y las normas internacionales del trabajo. Incluso cuando dichos sistemas se refieren a las normas internacionales, suelen hacerlo de manera selectiva. Ninguno de los sistemas que la Oficina conoce se remiten a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo o a la Declaración sobre las EMN.

²¹ Véase el sitio en la dirección <http://www.accountability.org.uk/aa1000/default.asp>.

²² Véase el sitio en la dirección <http://www.cepaa.org/introduction.htm>.

Iniciativas (inter)gubernamentales

29. Las entidades gubernamentales y las organizaciones intergubernamentales están desempeñando un papel cada vez más activo en el campo de los informes sobre la responsabilidad social de las empresas. La OCDE emprendió la primera iniciativa de importancia cuando, en 1976, adoptó su guía *Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales*. Por su parte, la OIT profundizó el contenido de la guía de la OCDE en la Declaración sobre las EMN, ampliando las orientaciones de la OCDE para adoptar un enfoque global y tripartito. Las *Líneas directrices de la OCDE* fueron revisadas en 2001, y actualmente abarcan ámbitos como la divulgación, el empleo y las relaciones laborales, el medio ambiente, la lucha contra los sobornos, los intereses de los consumidores, la ciencia y la tecnología, la competencia y los regímenes fiscales. La versión actual incluye también una referencia específica a los principios y derechos fundamentales en el trabajo contenidos en la Declaración de la OIT, de 1998²³. Asimismo, en la versión revisada se hace hincapié en la necesidad de crear puntos nacionales de contacto (PNC) encargados del seguimiento de las orientaciones de la OCDE, que tienen carácter voluntario. Las *Líneas directrices de la OCDE* han sido acogidas muy favorablemente por los gobiernos y las empresas multinacionales, y son objeto de un gran interés por parte de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las ONG. Para las organizaciones de trabajadores y las ONG, estas orientaciones son uno de los mecanismos internacionales con mayor potencial para hacer frente a las repercusiones sociales y medioambientales de la actividad de las empresas multinacionales. Asimismo, las orientaciones de la OCDE también pueden afectar las operaciones en países que no son miembros de esta Organización, dado que los PNC pueden tomar medidas para buscar un entendimiento sobre las cuestiones en juego y aplicar estos procedimientos cada vez que ello sea viable y pertinente²⁴. Además, el Consejo de la OCDE señaló en junio de 2002 que, habida cuenta de que las actividades de las empresas multinacionales abarcan todo el mundo, la cooperación internacional en las cuestiones relativas a la Declaración debía extenderse también a todos los países. La función revisada de los PNC, las orientaciones de procedimiento que se les han entregado y el hecho de que estos puntos de coordinación se reúnen periódicamente para intercambiar experiencias y dar cuenta de sus actividades han contribuido a fortalecer considerablemente los procedimientos de puesta en práctica de las orientaciones contenidas en las *Líneas directrices*.
30. En los últimos años, la Unión Europea ha tenido también un papel más activo en el campo de los IRSE. En 1998, el Parlamento Europeo adoptó una resolución titulada «Informe sobre las normas de la UE para las empresas europeas que operan en países en desarrollo: hacia un código europeo de conducta». Dicha resolución se refirió a las normas de trabajo fundamentales y a la Declaración de la OIT sobre las EMN. Mencionando a otras instituciones internacionales, la resolución indicó que la UE debería empeñarse en reforzar los instrumentos existentes de la OIT y de la UE, así como los instrumentos de las Naciones Unidas. En 2001, la Comisión Europea publicó un Libro Verde sobre la responsabilidad social de las empresas. Luego del debate y las consultas sobre este documento, la Comisión difundió en julio de 2002 una comunicación titulada «La responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible». En dicha comunicación se reconoce la naturaleza voluntaria de los IRSE, se hace hincapié en la necesidad de lograr credibilidad y transparencia, y se da prioridad a las actividades en las que la comunidad añade valor con su participación. Además, propone adoptar un enfoque global de los IRSE que comprenda los aspectos económicos, sociales y

²³ OCDE: *OECD Guidelines for Multinational Enterprises* (París, 2000).

²⁴ OCDE: *op. cit.*, pág. 37.

ambientales así como los intereses de los consumidores, la atención a las necesidades y características de las pequeñas y medianas empresas (PYME) y también el apoyo a los acuerdos e instrumentos internacionales existentes, como las normas fundamentales del trabajo y las *Líneas directrices de la OCDE*, y la búsqueda de compatibilidad con los mismos. La Comisión Europea se fija como meta aumentar el conocimiento sobre las buenas prácticas mediante la promoción y el desarrollo de las capacidades de gestión respecto de los IRSE, impulsar la formulación de IRSE entre las PYME, facilitar la convergencia y la transparencia de las prácticas e instrumentos de IRSE, y promover los IRSE en el campo de la cooperación para el desarrollo. La Comisión creó también un foro multilateral sobre IRSE²⁵, en el que participan representantes de organizaciones de empleadores y de trabajadores, ONG y organizaciones de consumidores y observadores del Parlamento Europeo, la OIT, la OCDE y la Oficina del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

- 31.** Las Naciones Unidas han abordado de diferentes maneras las distintas cuestiones relativas a los IRSE. La iniciativa más importante al respecto es el Pacto Mundial²⁶. En la alocución que pronunció en enero de 1999 ante el Foro Económico Mundial de Davos, el Secretario General de las Naciones Unidas invitó a los principales dirigentes empresariales del mundo a poner los mercados globales al servicio de todos, y por ende a basar sus prácticas económicas en nueve principios universales en los ámbitos de los derechos humanos, el trabajo y el medio ambiente. Los principios laborales que enunció entonces coincidían con las cuatro categorías recogidas en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En julio de 2000, se inauguró oficialmente el Pacto Mundial, programa de las Naciones Unidas que cuenta con la cooperación de la OIT, la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (OACDH) y el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA). Desde entonces, el Pacto ha iniciado actividades en unos 30 países de todo el mundo, y más de 1.200 empresas han manifestado oficialmente su apoyo a la iniciativa. Asimismo, en él participan activamente diversas organizaciones de empleadores y de trabajadores, incluidas la OIE y la CIOSL, de tal manera que el Pacto Mundial se ha convertido en un foro multilateral que promueve el aprendizaje y el diálogo en el ámbito de los IRSE.
- 32.** En agosto de 2003, la Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos adoptó una resolución por la que se aprueba un documento titulado *Normas sobre la responsabilidad de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos* y por la que se transmite el documento a la Comisión de Derechos Humanos para su examen y adopción. La Subcomisión recomendó que la Comisión invitase a los gobiernos, los órganos y organismos especializados de las Naciones Unidas, las ONG y otras partes interesadas a que formularan observaciones sobre el documento y sobre el comentario adjunto. También recomendó que la Comisión considerase la posibilidad de establecer un grupo de trabajo de composición abierta, encargado de examinar el documento y el comentario. Recomendó, asimismo, que el grupo de trabajo que había redactado el documento siguiera explorando posibles mecanismos de aplicación. En este documento, en el que se examinan varios instrumentos de la OIT, se ha adoptado una terminología sacada directamente de las normas internacionales del trabajo pertinentes, así como de las observaciones formuladas por los órganos de control de la OIT²⁷.

²⁵ Comisión de las Comunidades Europeas, *op. cit.*

²⁶ Para más información, véase el sitio Web en la dirección <http://www.unglobalcompact.org>.

²⁷ Véase el sitio Web en la dirección <http://www.unhchr.ch>.

33. El Grupo del Banco Mundial está prestando cada vez más atención a las dimensiones de la mano de obra y del empleo en la responsabilidad social de las empresas. La Corporación Financiera Internacional (CFI), del Banco Mundial, constituyó hace poco una unidad de civismo empresarial que tiene por cometido contribuir a seguir desarrollando el concepto de responsabilidad ciudadana de la empresa, demostrando sus ventajas económicas, y prestar asistencia a los clientes de la CFI y al sector privado de los mercados emergentes para identificar las oportunidades de inversión correspondientes. La CFI también ha elaborado un sistema para medir la sostenibilidad de las inversiones del sector privado, que comprende una evaluación de la salud, la seguridad y el bienestar de la fuerza de trabajo. Entre las medidas que se recomiendan a las empresas en el marco de este sistema figuran el cumplimiento de los convenios de la OIT, el pago de salarios algo superiores a los salarios medios y la puesta en práctica de las recomendaciones contenidas en el repertorio de la OIT sobre el VIH/SIDA. El Instituto del Banco Mundial ha iniciado un curso por línea sobre la responsabilidad civil de las empresas, al tiempo que el propio Banco Mundial está llevando a cabo estudios sobre este tema, así como sobre las cadenas de suministro y los códigos de conducta. El Banco también ha organizado una conferencia sobre el orden público y la responsabilidad social de las empresas.
34. Por su parte, los gobiernos nacionales, especialmente de Europa, han demostrado un mayor dinamismo en materia de informes de responsabilidad social. Por ejemplo, el Gobierno de Dinamarca ha financiado la preparación de un instrumento de evaluación de impacto en materia de recursos humanos, y está recopilando una base de datos sobre comportamiento ético en el Centro de Información de los Consumidores del Ministerio de Comercio; las empresas pueden registrar en dicha base de datos sus respuestas sobre la manera en que actúan con respecto a determinadas normas laborales. El Gobierno de Bélgica ha promulgado una ley que introduce un etiquetado de productos que certifica el cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo. En los Países Bajos, el Gobierno ha examinado su papel en el ámbito de los IRSE; el Consejo Social y Económico de este país ha publicado un informe consultivo sobre la función que incumbe al Gobierno en materia de comercio ético. En el Reino Unido, el Ministerio de Comercio e Industria ha creado un cargo de ministro con responsabilidades sobre los IRSE. El Gobierno del Reino Unido también ha pedido que los fondos de pensiones divulguen los criterios que aplican para tomar en consideración los factores sociales, ambientales y éticos en sus decisiones de inversión. El Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido y el Organismo Canadiense de Desarrollo Internacional están colaborando para promover los IRSE en las actividades de desarrollo, en particular por lo que se refiere a asegurar repercusiones positivas para los pobres. Los Gobiernos del Reino Unido y de los Estados Unidos han logrado que las multinacionales y los sindicatos contribuyan a elaborar orientaciones de aplicación voluntaria para el sector del petróleo.

Actividades de la Oficina

35. Desde la última oportunidad en que el Consejo de Administración examinó la cuestión de las iniciativas voluntarias²⁸, la Oficina ha observado muy de cerca la evolución de los IRSE, y emprendido actividades de investigación, divulgación de información y asistencia técnica al respecto. Entre estas actividades se ha destacado singularmente la elaboración de una base de datos informatizada sobre empresas e iniciativas sociales²⁹, que ofrece textos completos en línea sobre distintas iniciativas y organizaciones del ámbito de los IRSE. La base de datos BASI no analiza ni evalúa las iniciativas de IRSE, sino que ofrece un

²⁸ Véase el documento GB.273/WP/SDL/1.

²⁹ Véase el sitio Web en la dirección http://oracle02.ilo.org/dyn/basi/vpisearch.first?p_lang=sp.

instrumento que ayuda a los mandantes y a otras partes interesadas a comprender la gran variedad de actividades e iniciativas en curso en materia de IRSE. La BASI contiene cerca de 800 registros de información y recibe un promedio de 1.250 visitas efectivas al mes.

36. Por otra parte, la Oficina publicó una obra titulada *Corporate success through people: Making international labour standards work for you*, que demuestra las ventajas que para las empresas conlleva la aplicación de varias normas internacionales del trabajo en sus operaciones. Las actividades de investigación en curso se centran en los sistemas de gestión utilizados por las EMN con respecto a los informes de responsabilidad social, y en particular en las cuestiones laborales en las cadenas de abastecimiento de varios sectores, los informes sociales y los sistemas privados de inspección y control de las condiciones laborales.
37. Asimismo, la Oficina ha emprendido varias actividades de cooperación técnica relacionadas con los IRSE. En el marco del Pacto Mundial, la OIT ha preparado diversos materiales de formación para la gestión destinados a dirigentes de nivel medio, en los que se abordan los principios laborales contenidos en el Pacto Mundial, como, por ejemplo, los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Otro proyecto se propone suscitar en cinco países una toma de conciencia sobre el contenido de la Declaración sobre las EMN, impulsando para ello el diálogo de las empresas multinacionales con los gobiernos locales, así como con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y elaborando planes de acción congruentes con las disposiciones de la Declaración sobre las EMN. Un programa local de fomento de la gestión tiene por objeto fortalecer las competencias administrativas de los proveedores locales que forman parte de cadenas internacionales de abastecimiento, a fin de introducir en sus unidades de producción buenas prácticas laborales, acordes con las disposiciones de la Declaración sobre las EMN; otro proyecto conjunto OIT/PNUMA/ONUDI, de reciente aprobación, tiene por objeto ofrecer servicios relacionados con cuestiones laborales por intermedio de centros nacionales de producción sostenible. La Oficina también organizó un seminario sobre las inversiones socialmente responsables para las organizaciones de trabajadores, y el Centro de Turín organizó en fechas recientes su primer curso sobre la responsabilidad social de las empresas y el diálogo social.

Conclusión

38. Esta ha sido una síntesis de la evolución en el campo de la responsabilidad social de las empresas desde que el Grupo de Trabajo sobre las Dimensiones Sociales de la Liberalización del Comercio Internacional, del Consejo de Administración, analizara el tema de las iniciativas voluntarias en 1998 y 1999³⁰. Conforme al mandato dado por el Consejo de Administración, la Oficina seguirá observando los nuevos hechos en el campo de los IRSE y pondrá a disposición de los mandantes toda la información que recopile al respecto, actualizando constantemente la base de datos BASI, publicando nuevas investigaciones y por otros medios. También seguirá esforzándose por dar respuesta, dentro de los medios limitados de que dispone, a las solicitudes de información y asesoramiento respecto de los IRSE que recibe de los mandantes de la OIT, así como de empresas, asociaciones empresariales, otras organizaciones internacionales y ONG.

Ginebra, 15 de septiembre de 2003.

³⁰ Véanse los documentos GB.273/WP/SDL/1 y GB.274/WP/SDL/1.

Anexo

Abreviaciones y acrónimos

BASI	Base de datos Empresas e Iniciativas Sociales
CIOSL	Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres
Declaración sobre las EMN	Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social
ETI	Iniciativa de Comercio Ético
FITCM	Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera
FLA	Fair Labour Association
FSC	Forest Stewardship Council
GRI	Global Reporting Initiative
ICEM	Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas
IFOAM	Federación Internacional de los Movimientos de Agricultura Biológica
ISO	Organización Internacional de Normalización
ISR	Inversiones socialmente responsables
NIT	Normas internacionales del trabajo
OACDH	Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OIE	Organización Internacional de Empleadores
ONG	Organizaciones no gubernamentales
PNC	Puntos nacionales de contacto
PNUMA	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
PYME	Pequeñas y medianas empresas
RSE	Responsabilidad social de las empresas
SAI	Responsabilidad Social Internacional
SASA	Responsabilidad Social en la Agricultura Sostenible
SIF	Social Investment Forum
Unión Europea	Unión Europea
WRAP	Worldwide Responsible Apparel Production