



LA “CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE”: UN NUEVO CAMPO PARA LA ACCION SINDICAL EN DERECHOS HUMANOS

Segunda nota:

El enfoque de los empleadores

Julio Piumato

Agosto 2020

En la nota anterior, nos ocupamos de la CER (Conducta Empresarial Responsable) en un primer nivel de análisis: la definición de Debida Diligencia adoptada por Naciones Unidas, OIT y OCDE.

Ahora registraremos la perspectiva de los empleadores sobre el tema, desde su principal estructura mundial: la Organización Internacional de Empleadores (OIE).

En la OIE ha sido una figura importante desde hace quince años el argentino Daniel Funes de Rioja, desempeñando cargos de vicepresidente y presidente (en un breve lapso, a mediados de la década pasada), actualmente jubilado.

En el sitio web de OIE se afirma que:

- “Los términos CER y Empresas y Derechos Humanos describen la norma de conducta esperada a nivel mundial por parte de las empresas, y estas deben comprenderla de forma plena (con independencia de su tamaño, sector, ubicación, propiedad y estructura). Cada empresa debe evaluar su repercusión en las personas, el planeta y en la prosperidad, y

encontrar el modo de solucionar los perjuicios en el que pueda estar involucrada.

- A menudo, las expectativas de conducta se establecen, como referencia, mediante leyes y políticas nacionales sobre cuestiones como los derechos humanos y laborales, las relaciones laborales, la protección del medio ambiente y la lucha contra el cohecho.
- Sin embargo, también se espera que las empresas actúen de forma responsable más allá del cumplimiento de las leyes y normas nacionales, sobre todo cuando dichas leyes no existen o se aplican de manera deficiente. Por ello, la noción de CER se establece en normas reconocidas internacionalmente, como los Principio Rectores y las Directrices OCDE.
- Para una empresa, actuar de manera responsable es la mejor manera de obtener y conservar una licencia social para desempeñar su actividad y contribuir positivamente a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Otros beneficios incluyen oportunidades de negocio, tales como: una mejor reputación y confianza; ayuda para atraer y conservar al mejor personal; relaciones laborales fortalecidas; acceso a nuevos mercados; acceso a capital; primas de seguros más bajas; y la capacidad de desarrollar productos y servicios nuevos e innovadores.
- Además, el hecho de no actuar de manera responsable puede generar costes considerables para las empresas que, en muchas ocasiones, no se tienen en cuenta, como retrasos en las operaciones debidos a huelgas y protestas; pérdida de productividad; pérdida de tiempo del personal en la resolución de conflictos relacionados con los derechos humanos; costes relativos a posibles litigios; daño a la reputación y pérdida de oportunidades de negocio.
- La OIE concede una gran importancia a las empresas y los derechos humanos. Participa de forma activa en el respaldo, la promoción y la divulgación de los Principios Rectores entre sus miembros y redes, así como de otros instrumentos gubernamentales sobre conducta empresarial responsable. Ayudamos a empresas de todos los tamaños a cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos de acuerdo con los Principios y de aportar una contribución positiva a los ODS. El respeto y la promoción de los derechos humanos es una

prioridad para la comunidad empresarial internacional, y la OIE defiende con firmeza la conservación del enfoque descrito por los Principios.

- En nombre de las empresas, promovemos soluciones razonables, realistas y viables a los innumerables desafíos relacionados con los derechos humanos.
- Nuestra participación en este tema garantiza que el desarrollo y la divulgación de normas mundiales incluya el punto de vista de las empresas y las realidades que afrontan.
- Ayudamos a las empresas a comprender qué es lo que necesitan para cumplir con unas normas de conducta que evolucionan.

Además de reconocer los Principios Rectores, la Declaración de OIT y las Directrices OCDE, la OIE agrega otros instrumentos originados en el sector privado que también son relevantes, entre otras, la Iniciativa de Reporte Global (GRI, en inglés), las “Normas de Desempeño”, de la Corporación Financiera Internacional (CFI), del Banco Mundial, y las Normas ISO 26000 “Orientación sobre Responsabilidad Social” que son instrumentos promocionados principalmente por las empresas (y merecerán otro análisis).

Esta posición de la OIE se vincula con la que, un tiempo antes, adoptó en relación a los ODS, Objetivos de Desarrollo Sostenible, mediante la “Declaración de Bahrein” (octubre 2015), aprobada por la OIE un mes después de establecidos los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS de Naciones Unidas.

En esta Declaración el centro está puesto en lo que OIE considera que es necesario pedir a los gobiernos para que haya un escenario favorable a que las empresas crezcan y, d allí, cumplan adecuadamente con los derechos humanos, ante lo cual “la comunidad empresarial mundial reafirma su compromiso de participar con los sindicatos y todas las demás partes interesadas en el diálogo y las negociaciones que contribuyen a mejorar y aumentar los empleos, el crecimiento y la prosperidad”.

Lo que se pide es que:

- “creen un entorno empresarial propicio que inciten a las empresas a contratar,
- eliminen barreras que dificulten la iniciación, operación y desarrollo de los negocios”,
- establezcan “una legislación laboral simple de entender y favorable al empleo;
- promuevan una variedad de formas de empleo necesaria para dotar a las empresas del máximo de oportunidades para contratar a tanta gente como sea posible,
- disminuyan “la carga de los costos laborales no salariales - en muchos casos un obstáculo para las personas que emplean,
- adopten políticas de formación profesional que incluyan la cooperación entre las empresas e instituciones de formación y educación profesional,
- se ajusten a las necesidades del mercado laboral con el fin de reducir al mínimo las barreras de cara a la movilidad,
- fomenten la apertura de mercados, promoviendo la cooperación económica multilateral, evitando el proteccionismo, y favoreciendo la entrada y salida libre de bienes y los servicios e inversiones y promuevan una mayor competencia y apertura”

A simple vista, esta posición:

- **tiende a autolimitarse,**
- **vincula la CER con que los Estados cumplan con sus obligaciones de promover al sector privado,**
- **extiende los instrumentos que enmarcan la CER a otros provenientes de una cultura más empresarial.**

Será entonces conveniente tener en cuenta estos elementos, al momento de definir una estrategia sindical.