

**PARA INFORMACION**

TERCER PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

Actualizaciones de las actividades relacionadas con la responsabilidad social de la empresa**a) Actividades de la Oficina**

1. En el presente documento, solicitado por la Subcomisión de Empresas Multinacionales ¹, se reseñan las actividades relacionadas con la responsabilidad social de la empresa que llevan a cabo la OIT y otras organizaciones internacionales. En él se actualiza la información facilitada a la Subcomisión en marzo de 2004 ².
2. En seguimiento a las presentaciones efectuadas en la reunión de noviembre de 2005 por el Sr. Tapiola, Director Ejecutivo del Sector de Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, el Sr. Diop, Director Ejecutivo del Sector de Protección Social, y la Sra. Paxton, Directora Ejecutiva del Sector del Diálogo Social; cada sector proporcionó nueva información sobre las actividades que pudieran ser de interés para la Subcomisión.

Sector de Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo

3. El Sector de Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo se ocupa de los mecanismos de control y examen de quejas ligados a las normas internacionales del trabajo y al seguimiento de la Declaración de 1998. Las empresas, en calidad de empleadores, desempeñan un papel propio en todos estos procesos, de esencia tripartita, y el Sector de Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo se ha centrado en brindar a sus organizaciones información y asistencia instrumentales. Las organizaciones de empleadores nacionales reciben, por sistema, copia de las memorias sobre los convenios ratificados y las memorias destinadas a la realización de los estudios generales anuales que presentan los gobiernos con arreglo a los artículos 22 y 19, respectivamente. La Oficina, por su parte, vela por que esas organizaciones reciban copia de los comentarios efectuados por los órganos de control, de tal modo que se informe a los empleadores sobre cualquier problema surgido en la aplicación de los convenios ratificados y éstos puedan, al igual que

¹ Documento GB.294/10, párrafo 57, e).

² Documento GB.289/MNE/2.

los sindicatos, ejercer su derecho a formular observaciones en las que se hagan llegar información y opiniones complementarias (que, al parecer de los órganos de control, constituyen una valiosa aportación, por lo que, a continuación, dichos órganos hacen lo mismo con los gobiernos). Igualmente, las organizaciones reciben copia de las memorias anuales presentadas por los gobiernos con arreglo al seguimiento de la Declaración de 1998, así como copia de los informes de los Expertos Consejeros, y pueden manifestar su postura acerca de los principios y derechos fundamentales. Sobre la base anterior, la Oficina presta a los empleadores, a través de sus organizaciones nacionales, servicios informales relacionados con los aspectos fundamentales de las obligaciones asumidas en virtud de la Constitución de la OIT y los convenios ratificados, así como con las oportunidades de que disponen las empresas, en calidad de empleadores, para servirse de los mecanismos de la Organización.

4. Dado que las normas internacionales del trabajo y los principios y derechos fundamentales son un componente importante y de valor estratégico en el Programa de Trabajo Decente de la OIT, este sector está llamado a desempeñar, junto con los especialistas de la estructura exterior, un papel promocional clave, al ayudar a las empresas a comprender la naturaleza de las normas, principios y derechos con el fin de garantizar la calidad de las muchas iniciativas voluntarias emprendidas. Este sector respalda la creación, por ACT/EMP, de guías de fácil manejo sobre normas destinadas a las empresas. En los planes de acción anuales correspondientes al seguimiento de la Declaración figura la realización de actividades dirigidas a las empresas. El Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) ayuda a las empresas y a las organizaciones de empleadores sectoriales a manejarse con los programas de certificación. Otras iniciativas se refieren al proyecto de los balones de fútbol en el Pakistán, a un acuerdo tripartito encaminado a eliminar el trabajo infantil en el sector de la minería y a proyectos realizados en los sectores del tabaco y el cacao. En el desempeño de su cometido de divulgar información y formular recomendaciones sobre normas y derechos, este sector también presta asesoramiento, cuando ello es posible, a iniciativas multilaterales en las que intervienen otras organizaciones internacionales, empleadores y sindicatos, a fin de promover la precisión y una correcta interpretación en el uso que se haga de las normas internacionales del trabajo y los principios y derechos fundamentales.

Sector de Empleo

5. En la labor realizada por el Sector de Empleo en la esfera de la responsabilidad social de la empresa, se reconoce que ese tipo de actividades son de carácter voluntario y trascienden el mero cumplimiento de la ley. Las actividades realizadas se centran en la investigación, la difusión de prácticas recomendables y la formación. El proyecto sobre reestructuración de empresas con sensibilidad social sirve para concienciar sobre el uso de buenas prácticas en las reducciones de plantilla, sensibilización que tiene lugar mediante actividades tripartitas de formación e investigación en las que se encuadra la reciente publicación de la OIT *Restructuring for Corporate Success: A Socially Sensitive Approach*. En el marco del proyecto de cooperación técnica de desarrollo sostenible a través del Pacto Mundial, se ha confeccionado, en colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín, un manual de formación integrado sobre la responsabilidad social de la empresa. La formación conexa dará comienzo a primeros de 2006. La promoción de la mejora de las cadenas de valor mediante el trabajo decente también sigue siendo una prioridad en la cooperación técnica.
6. El Sector de Empleo representa a la OIT en las reuniones y conferencias en que se trata la responsabilidad social de la empresa, tales como el taller organizado por la Corporación Financiera Internacional (CFI) sobre las posibles alternativas a las inspecciones de la administración pública, la creación de alianzas entre los sectores público y privado y la

responsabilidad social de la empresa. También se ha seguido colaborando con otras organizaciones internacionales, en particular, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la OCDE, la Comisión Europea, el Banco Mundial y el Grupo Intergubernamental de Trabajo de Expertos en Normas Internacionales de Contabilidad y Presentación de Informes (ISAR) de la UNCTAD.

7. Se publicaron cuatro nuevos documentos de trabajo relativos a aspectos abordados en la Declaración sobre las EMN, a saber, «Public Policy, reporting and disclosure of employment and labour information by multinational enterprises (MNEs)» (documento de trabajo núm. 99), «Do foreign firms pay more? Evidence from the Indonesian manufacturing sector 1990-99» (documento de trabajo núm. 98), «Economic and social effects of export processing zones in Costa Rica» (documento de trabajo núm. 97) y «Foreign direct investment spillovers, absorptive capacities and human capital development: Evidence from Argentina» (documento de trabajo núm. 96). El Sector de Empleo, asimismo, se ocupa del mantenimiento de la Base de Datos Empresas e Iniciativas Sociales (BASI), a la que acude cada mes un promedio de 900 usuarios.

Sector de Protección Social

8. Las actividades relacionadas con la responsabilidad social de la empresa sirven de complemento a aquellas otras destinadas a reforzar la capacidad de las autoridades nacionales para formular políticas y medidas de reglamentación apropiadas.
9. La difusión de ejemplos de prácticas adecuadas es un aspecto importante de los trabajos realizados en relación con la responsabilidad social de la empresa. La innovación en lo que respecta a la organización del tiempo de trabajo y las medidas para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares (prácticas «favorables a la vida familiar») siguen formando parte de la tarea investigadora y de promoción que se lleva a cabo en el ámbito de las condiciones de trabajo. Las actividades se basarán en la labor realizada en el documento «Acción contra el VIH/SIDA en el lugar de trabajo: identificar y compartir las prácticas óptimas»³.
10. La promoción de las Directrices de la OIT relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001) continúa siendo prioritaria. En ellas se ofrece un enfoque gradual para su aplicación en la identificación de peligros, la evaluación de los riesgos, las medidas de prevención y control, la acción, la evaluación del sistema de gestión y la supervisión de los resultados. Las empresas ajustan estas directrices a su situación específica (como lo han hecho, por ejemplo, 4.000 empresas de China).
11. Más allá de los requisitos mínimos en materia de seguridad y salud en el trabajo, y en aras de la salud y el bienestar general de los trabajadores, el programa educativo SOLVE (Abordar los problemas psicosociales en el trabajo) proporciona herramientas con que incorporar las cuestiones psicosociales a los programas aplicados en el lugar de trabajo. Fue utilizado, por ejemplo, por la Air Canada, donde, después de impartirse seminarios de formación de la OIT a los directivos y representantes sindicales de mayor categoría, se formó a directores de curso a nivel regional, que actualmente están poniendo en práctica el programa con toda la fuerza de trabajo.

³ Informe de base para la Reunión Tripartita Interregional sobre las prácticas óptimas y enseñanzas extraídas de las políticas y los programas relativos al VIH/SIDA en el lugar de trabajo (Ginebra, 15 a 17 de diciembre de 2003).

12. Los métodos del Programa WISE de la OIT (sobre las mejoras del trabajo en las pequeñas empresas) siguen siendo una importante herramienta de formación con que fomentar la adopción de mejoras prácticas, orientadas a la acción, en las pequeñas y medianas empresas (PYME). En el proyecto llevado a cabo en Haití, que concluyó en 2003, y en otro más reciente ejecutado en Camboya, esos métodos se utilizaron como base para la introducción de mejoras en el sector del vestido. En Mongolia, la organización de empleadores interesada se ha colocado a la cabeza de los esfuerzos encaminados a mejorar las condiciones de trabajo y la productividad en las PYME. Se está ampliando el alcance de esta herramienta a fin de que cubra otras condiciones de trabajo importantes, como la fijación de salarios y el tiempo de trabajo.
13. Las actividades relacionadas con la responsabilidad social de la empresa son la base de varios proyectos de cooperación técnica. En el marco de la estrategia seguida en 23 países, el proyecto SHARE de respuesta empresarial estratégica al VIH/SIDA, común a la OIT y el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, ha obtenido, por ejemplo, el compromiso de 64 empresas radicadas en seis estados de la India, 17 de las cuales han formulado una política basada en el repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT⁴. Con la labor de promoción llevada a cabo entre las grandes empresas — Gujarat Ambuja Cement Ltd., Transport Corporation of India Ltd., Banco Central de la India, Pepsico y Ballarpur Industries Ltd., por ejemplo — se aspira a dar una mayor repercusión a la intervención de la OIT⁵. En colaboración con la Volkswagen AG, la OIT está ejecutando un proyecto que tiene como fin aumentar la seguridad y la salud en el trabajo entre los proveedores de esa empresa en el Brasil, México y Sudáfrica.

Sector de Diálogo Social

14. En la labor realizada por el Sector de Diálogo Social, se reconoce que la responsabilidad social de la empresa es de carácter voluntario, y que no puede reemplazar las normas internacionales del trabajo ni la responsabilidad gubernamental de hacer cumplir la legislación. Esa labor se refiere, fundamentalmente, a tareas de investigación e intercambio de información, puntualización de opiniones, diálogo con los diversos participantes en el debate y asesoramiento y cooperación en ámbitos técnicos, además del trabajo de capital importancia desarrollado para reforzar las instituciones ligadas al cumplimiento de la ley, el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, la solución de conflictos y las relaciones laborales.
15. ACT/EMP celebró conferencias con los mandantes acerca de la responsabilidad social de la empresa en octubre de 2005 y en diciembre de 2003, con motivo de la conferencia de alto nivel para empleadores de Asia y el Pacífico. Asimismo, realiza actividades promocionales del Pacto Mundial entre las organizaciones de empleadores de los países designados de Asia y el Pacífico, los Estados árabes, Africa y América Latina y el Caribe.
16. ACTRAV ha ejercido un papel de apoyo a los sindicatos, que ven la responsabilidad social de la empresa como algo crítico y cambiante y son partidarios del diálogo social y del acuerdo entre los interlocutores sociales. ACTRAV apoyó la realización de estudios sobre las cadenas de producción globales y los organismos de clasificación que servirán de ayuda

⁴ Uno de los indicadores contemplados en el Programa y Presupuesto para 2006-2007 se refiere a las políticas y programas de lucha contra el VIH/SIDA aplicados en el lugar de trabajo.

⁵ El 12 de diciembre de 2005, las siete organizaciones de empleadores importantes de la India suscribieron y refrendaron una declaración de compromiso que pretendía hacer que las empresas acometiesen el VIH/SIDA en el lugar de trabajo en beneficio propio y de la sociedad en su conjunto.

para un debate que mantendrá en 2006 el movimiento sindical internacional. Asimismo, plantea las inquietudes de los trabajadores en temas relacionados con la responsabilidad social de la empresa y reúne información sobre las posturas e iniciativas adoptadas por los gobiernos y las políticas de importantes empresas.

17. Una aportación clave de DIALOGUE se refiere a la tarea fundamental de reforzar las instituciones de administración e inspección del trabajo, solución de conflictos y relaciones laborales con el fin de construir procesos de negociación colectiva marcados por el dinamismo. Al ejecutar los proyectos, se ha insistido en la integración de los valores sociales en las operaciones comerciales clave de las empresas, así como en la cooperación de estas últimas con las partes interesadas. Ejemplo de ello es el proyecto «Better Factories – Cambodia», con el que Camboya pretende mejorar las condiciones de trabajo y la productividad de las fábricas de prendas de vestir radicadas en el país, por medio de la cooperación en el lugar de trabajo entre la dirección y los sindicatos y de un sistema de supervisión y presentación de informes. El Programa de Mejora de las Fábricas aplicado en Sri Lanka ayudó a que el Ministerio de Trabajo reorganizase y pusiera en marcha una dependencia de cumplimiento para fomentar la responsabilidad social de la empresa en el sector del vestido.
18. INTEGRATION, con la asistencia técnica brindada por el Sector de Protección Social y el Sector de Empleo, ha desarrollado un paquete formativo sobre el aumento de la productividad y la competitividad mediante la mejora de las relaciones laborales y las prácticas del lugar de trabajo, paquete que se está utilizando en un proyecto enmarcado en el programa nacional de trabajo decente, en el sector textil de Marruecos. El proyecto se centra en el incremento de la productividad y la competitividad mediante mejoras de tipo social en el ámbito de la empresa y en la prestación de apoyo a los sindicatos y organizaciones de empleadores del sector con el fin de promover el consenso en relación a cómo reestructurar dicho sector.
19. La responsabilidad social de la empresa fue un elemento destacado de la Reunión tripartita sobre la promoción de una globalización justa en el sector de los textiles y el vestido en el contexto posterior al Acuerdo Multifibras (Ginebra, octubre de 2005), en la cual se debatió mucho acerca de la cadena de suministro global y las diversas funciones y responsabilidades recaídas sobre los trabajadores, fabricantes, compradores y gobiernos.
20. El Sector de Diálogo Social también está poniendo en práctica, en colaboración con otros sectores, la iniciativa InFocus sobre zonas francas industriales, en la que se reconoce la complementariedad de la tarea con los trabajos de la iniciativa InFocus sobre responsabilidad social de la empresa, en particular en lo relativo a las cadenas de producción globales.

Ginebra, 27 de enero de 2006.

Este documento se presenta para información.