

EL CONCEPTO DE EMPRESAS SOSTENIBLES EN LA OIT: POSICIONES EMPRESARIALES Y SINDICALES

Alvaro Orsatti

RELATS, 2016

Presentación

En 2007, la OIT aprobó las “Conclusiones sobre la Promoción de Empresas Sostenibles”.

Las “Conclusiones” se originan en el informe de la Comisión sobre el Sector Privado y el Desarrollo, presentado al Secretario General de las Naciones Unidas en 2004. El tema fue agendado al año siguiente en el programa de OIT, quedando a cargo del Departamento de Creación de Empleos y Desarrollo de la Empresa la elaboración del informe de base.

Las “Conclusiones” fueron aprobadas por consenso en una comisión tripartita especializada, reunida siete veces entre el 30 de mayo y el 11 de junio, a partir de una conformación sectorial de 185 miembros (incluyendo 51 empleadores y 55 trabajadores).

Desde entonces, el concepto de ES (así como el de “desarrollo empresarial”) ha sido incorporado a nuevos instrumentos acordados de la Organización, en dos momentos:

-2008-9: la “Declaración sobre la Justicia Social para la Globalización Equitativa” (junio 2008), donde, aunque sin aludir a las “Conclusiones”, ya se mencionaban tres veces a las ES como uno de los elementos fundamentales para el desarrollo económico y

oportunidades de empleo sostenibles.. El “Pacto Mundial para el Empleo” (junio 2009), cita ahora cinco veces a las ES¹

-2015: la “Resolución relativa a las pequeñas y medianas empresas y la creación de empleo decente y productivo” incorpora otras seis menciones a ES, ahora citando explícitamente a las Conclusiones, aplicando el concepto al objetivo de la norma, conjugando “PYME sostenibles”, y ampliando la aplicación del desarrollo empresarial a diversos colectivos²

Asimismo, las “Conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores)” mencionan que “es interés de los trabajadores, de las ES y de las sociedades en general asegurar condiciones de trabajo decente y una protección apropiada a todos los trabajadores

Finalmente, la “Recomendación 204 sobre Tránsito de la economía informal a la formal” avanza un paso más, al considerar (en siete

¹ Las cuatro primeras citas son: “potenciar la eficacia de los esfuerzos que se despliegan en torno al empleo y las ES”, “favorecer un desarrollo más eficiente en lo que atañe a la creación de empleos y ES”, “establecer entornos normativos que sean favorables y propicios a la generación de empleo a través de la creación y el desarrollo de ES”, “fomentar la creación de empleo y generar nuevas oportunidades de trabajo decente a través de la promoción y el desarrollo de ES”. Una quinta mención se refiere a la relación de las ES con el sector financiero, y una sexta se refiere al desarrollo empresarial. En este período también se mencionan las ES en la “Resolución relativa a la promoción del empleo rural para reducir la pobreza” (2008)

² Las citas son: “las Conclusiones proporcionan orientación para las acciones destinadas a la promoción de las PYME”... “las medidas concretas para mejorar el entorno propicio deberían ajustarse a las Conclusiones”, “necesidad de un entorno propicio para la formación de nuevas empresas y su sostenibilidad”, “la función del gobierno es crear y mejorar un entorno propicio para promover PYME sostenibles y trabajo decente”; “fomentar un entorno propicio para las ES”, “promover el espíritu empresarial de la mujer, de los jóvenes y de grupos vulnerables”.

citas) a las ES como un campo específico de superación de la informalidad³.

Como todo instrumento tripartito, las Conclusiones es producto de una negociación entre las partes sociales, que en este caso implica una marcada solución de compromiso, atendiendo a las posiciones de los grupos de empleadores y trabajadores, con los gobiernos con un papel generalmente intermedio.

La referenciación a las Conclusiones se extiende también a documentos en otros ámbitos: la revisión de la Declaración Socilaboral del MERCOSUR (2015) incorpora varias menciones al concepto.

Esta nota describe el contenido del instrumento y las posiciones relativas de ambos actores, con base en el contenido de las actas de las reuniones.

³ Las citas son: la alta incidencia de la economía informal... tiene consecuencias negativas para el desarrollo de ES”; “promover la creación, preservación y sustentabilidad de empresas y de empleos decentes”, “preservación y el aumento, durante la transición a la economía formal, del potencial empresarial, la creatividad, el dinamismo, las competencias laborales y la capacidad de innovación de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal; “fomento de un entorno empresarial y de inversión propicio”; “políticas macroeconómicas que promuevan ES y sustenten la confianza de las empresas”; “políticas empresariales que fomenten ES y que favorezcan en particular las condiciones para un entorno propicio, teniendo en cuenta la resolución y las Conclusiones, lo que comprende el apoyo a las microempresas, a las PYME”; “con respecto a la transición de las micro y pequeñas unidades económicas a la economía formal, los Miembros deberían: a) reformar las normativas sobre la creación de empresas “ (se citan varios contenidos de las Conclusiones);

I.El contenido básico

En su planteo general, las Conclusiones afirman que:

- “las ES son una fuente principal de crecimiento, creación de riqueza, y empleo y trabajo decente... la creación de riqueza depende de las interacciones productivas de todas las partes de la sociedad...la promoción de ES es, por lo tanto, una herramienta importante para el logro del trabajo decente, el desarrollo sostenible y la innovación que a la larga mejora los niveles de vida y las condiciones sociales.....
- promover las ES implica fortalecer el Estado de derecho, las instituciones y los sistemas de gobernanza que hacen prosperar a las empresas, y alentarlas a llevar a cabo sus actividades de manera sostenible. Para ello es de importancia crucial contar con un entorno propicio que aliente la inversión, la iniciativa empresarial, los derechos de los trabajadores y la creación, el crecimiento y el mantenimiento de ES, conciliando las necesidades y los intereses de la empresa con la aspiración de la sociedad de seguir un modelo de crecimiento que respete los valores y principios del trabajo decente, la dignidad humana y la sostenibilidad del medio ambiente.....
- promover las ES implica también garantizar que los recursos humanos, financieros y naturales se combinen de manera equitativa para lograr una innovación sostenible y un aumento de la productividad y atender otras necesidades de desarrollo de la empresa, cuyos beneficios habrán de compartirse equitativamente en la empresa y en la sociedad en su conjunto. Ello exige nuevas formas de cooperación entre los gobiernos, las empresas, los trabajadores y la sociedad con el fin de garantizar una máxima calidad de la vida presente y futura y del empleo y, al mismo tiempo, preservar la sostenibilidad del planeta. El tripartismo, con inclusión del diálogo social y la negociación colectiva, es un elemento vital a este respecto....
- las ES precisan sociedades sostenibles: las empresas suelen prosperar cuando las sociedades prosperan y viceversa. Ello exige una inclusión social y económica, así como equidad en la distribución de los recursos y el acceso a los mismos..... la sostenibilidad también implica tener confianza en que las políticas públicas y los marcos

reglamentarios han de hacer realidad la promesa de unas sociedades prósperas, estables y equitativas.....

- las empresas tienen que ser viables para ser sostenibles, pero ello no niega el hecho de que, incluso en las economías pujantes y dinámicas, es inevitable que algunas empresas reduzcan su actividad o fracasen y haya un proceso continuo de entrada y salida.....

- un entorno propicio para la creación y el crecimiento o transformación de empresas sobre una base sostenible combina la búsqueda legítima de ganancias, uno de los principales motores del crecimiento económico, con la necesidad de un desarrollo que respete la dignidad humana, la sostenibilidad medioambiental y el trabajo decente....”

Las “Conclusiones” se resumen en los siguientes cuatro ejes y subejos:

Condiciones para un entorno propicio para las ES

1. Paz y estabilidad política
2. Buena gobernanza
3. Diálogo social
4. Respeto de los derechos humanos universales
5. Cultura empresarial
6. Política macroeconómica acertada y estable
7. Comercio e integración económica sostenible
8. Entorno jurídico y reglamentario propicio
9. Estado de derecho y garantía de los derechos de propiedad
10. Competencia leal
11. Acceso a los servicios financieros
12. Infraestructura material
13. Tecnología de la información y la comunicación
14. Educación, formación y aprendizaje permanente
15. Justicia social e inclusión social
16. Protección social adecuada
17. Gestión responsable del medio ambiente

El papel del gobierno en la promoción de ES

1. Facilitación del diálogo social y participación en éste
2. Aplicación de la legislación laboral mediante una administración del trabajo eficaz

3. Promoción del concepto de responsabilidad social de la empresa (RSE)
4. Promoción de la contratación, los préstamos y la inversión públicos responsables
5. Promoción de los sectores y las cadenas de valor
6. Flexibilidad y protección para gestionar el cambio
7. Programas específicos
8. Investigación e innovación
9. Acceso a la información y servicios empresariales y financieros
10. Coordinación y coherencia de políticas
11. Políticas internacionales
12. Pautas de producción y consumo
13. Apoyo al desarrollo de las calificaciones

Prácticas responsables y sostenibles a nivel de la empresa

1. Diálogo social y buenas relaciones laborales
2. Desarrollo de los recursos humanos
3. Condiciones de trabajo
4. Productividad, salarios y beneficios compartidos
5. La responsabilidad social de la empresa
6. Gobernanza empresarial

La función de los interlocutores sociales en la promoción de ES

1. Promoción
2. Representación
3. Servicios
4. Aplicación de políticas y normas

En las Conclusiones también se incluye un anexo sobre los instrumentos de OIT relacionados con el tema: Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94), Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189), Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193), Recomendación sobre el desarrollo de

los recursos humanos, 2004 (núm. 195) Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm 198)

Para una síntesis más detallada de los contenidos de las Conclusiones, véase Anexo I.

2. Diferencias de enfoque de los Grupos de Empleadores y Trabajadores

De acuerdo a las actas de las reuniones preparatorias de las Conclusiones, se encuentran marcadas diferencias de perspectiva entre los dos Grupos, en relación directa con sus principales preocupaciones temáticas, lo que permite construir un “mapa” de las prioridades de cada uno, entre el conjunto de contenidos acordados en el documento final:

- las observaciones del GE predominan en el campo de las condiciones macroeconómicas, con centro en cuestiones de rentabilidad, productividad y competitividad, estableciendo una relación estrecha entre sostenibilidad y existencia de entornos propicios en materia de “clima de inversión” y garantía de los derechos de propiedad. Asimismo, destacó la importancia de la apertura comercial. Por su parte, el GT establece criterios limitativos en ambos planos, y agrega otros (pautas de producción y consumo, gestión responsable del medio ambiente)¹.
- los comentarios del GT privilegian el campo de las condiciones sociales y laborales, enfatizando sobre la necesidad de un no debilitamiento de la reglamentación y de la promoción de la negociación colectiva. La presencia del GE focaliza en el tema de la flexiseguridad y del diálogo social como método de resolución de

¹ En el campo de las relaciones económicas internacionales, el GE planteaba que “las políticas comerciales y de inversión abiertas son ese

nciales para promover el crecimiento económico sostenible”. Por su parte, el GT previene que “las políticas comerciales deben inspirarse en los principios de sostenibilidad medioambiental y social, facilitando el acceso al mercado para los productos agrícolas y asegurando que la competencia mundial no elimine a la industria incipiente en países que se encuentran en la fase de industrialización (la que debe ser protegida mediante políticas nacionales).

conflictos mediante la asociación y la obtención de aumentos de productividad y de atracción inversora.

- el tema de RSE, que aparece en las “Conclusiones” como contenido sobre el “papel de la empresa en la sociedad”, también muestra enfoques considerablemente diferenciados, con eje en las dimensiones de la voluntariedad (unilateral o con participación de los otros sectores interesados) (el GE) y de la RSE interna (además de la externa) (el GT).

Un punto clave del enfoque sindical es que el GT, luego de reconocer el “papel decisivo que desempeñan las empresas en la vida de los trabajadores”, plantea que “preocupa que el debate esté dominado por el apoyo al sector privado en sentido estricto... (ya que) las cuestiones fundamentales planteadas por los empleadores están demasiado estrechamente vinculadas a la creación de empresas en general, en vez de las ES..” Este punto había sido ya destacado por el documento de base de OIT, al distinguir entre “desarrollo empresarial per se y el desarrollo de ES”.

A continuación se presenta un resumen sobre las diferencias de enfoque en temas seleccionados.

Papel de la empresa. Para el GE, “el objetivo de la empresa es alcanzar una rentabilidad a largo plazo....su papel primordial consiste en tener éxito en sus mercados y aportar productos, riqueza, empleo e ingresos... las expectativas respecto de las empresas nunca deberían poner en peligro ese papel”. Por su parte, el GT define empresa como “aquella en que los empleadores y trabajadores participan en la producción de bienes y servicios para satisfacer las necesidades de la sociedad... es necesario que el interés privado de los mandantes de las empresas se corresponda en mayor medida con el bienestar público. La influencia negativa de los principios de gobernanza definidos en función del interés de los accionistas y las inversiones a corto plazo ponen en peligro el desarrollo de las ES”.

Sostenibilidad. El GE considera que el termino sostenible “supone un resultado duradero logrado mediante la obtención de un rendimiento del capital que garantice un acceso continuo al capital y, a su vez, un desarrollo empresarial que tome en consideración en impacto ecológico y social... para las empresas y empresarios, la

sostenibilidad ofrece una clara visión de las condiciones marco necesarias (tales como la buena gobernanza, el imperio de la ley, los derechos de propiedad, una cultura de iniciativa empresarial, el acceso a la financiación), permite que haya transparencia en lo que se refiere a las ventajas comparativas de los distintos países (tales como los climas de inversión), pone de relieve la necesidad de que las políticas gubernamentales no sólo creen entornos propicios, sino también de que los sustenten a lo largo del tiempo". El GE también considera que "la importancia de la sostenibilidad para los trabajadores supone confiar en las políticas públicas para ayudar a aquellos sectores sometidos a presión en el contexto de la creciente integración económica mundial, y pone de relieve que, con la existencia de políticas adecuadas para formar y capacitar a los trabajadores, éstos estarán en mejores condiciones para gestionar el cambio y encontrar nuevos puestos de trabajo en los casos de reestructuración".

Para el GT, la sostenibilidad "no es contraria a la rentabilidad y exige la intervención activa de los empleadores, los trabajadores, los gobiernos y las instituciones internacionales... para lograr una situación en que la sostenibilidad de las empresas beneficie tanto a los gobiernos como a los empleadores y los trabajadores, es decir, una situación en que las tres partes "salieran ganando". Además, la promoción de ES debe basarse en los principios del tripartismo y la negociación colectiva... las empresas no pueden ser sostenibles a menos que los trabajadores se beneficien de protección jurídica, de la plena aplicación de la legislación del trabajo y del respeto de los derechos humanos universales, incluyendo el reconocimiento del derecho de los trabajadores a afiliarse a sindicatos y la garantía de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable, además de que se comparta equitativamente la riqueza creada...." También: "el producto de una empresa no puede evaluarse sin tener en cuenta el proceso de producción, ya que no hay productos buenos que se basen en el trabajo infantil o el deterioro del medio ambiente..."

Entorno jurídico y reglamentario propicio. Para el GE, "los gobiernos deben apoyar activamente el desarrollo del sector privado... todos los actores tienen la responsabilidad de impulsar la competitividad nacional... los gobiernos deben estar a la altura de sus obligaciones... un entorno reglamentario que apoye la competencia y la

innovación es de fundamental importancia para el desarrollo de ES. Se deben suprimir los desincentivos y los obstáculos a la entrada al mercado”.. el término promoción implica instaurar un entorno adecuado y propicio para la actividad empresarial”.

Para el GT, “si bien nadie está a favor de las trabas burocráticas, la supresión de los obstáculos al desarrollo empresarial no debe conducir a un debilitamiento de la reglamentación laboral, social, del empleo y medioambiental....se debe hacer una distinción entre la reglamentación relativa al registro de empresas y presentación de informes y los requisitos excesivos que pueden constituir un obstáculo para la sostenibilidad, y la legislación del trabajo que protege a los trabajadores.. las empresas tienen “obligaciones con miras a la creación de sociedades integradoras y prósperas...su misión pública es lo que legitima la reglamentación estatal”.

Además: “si bien es importante crear un clima de inversión favorable, ello no debe crear un impuesto «a la baja», ya que una base impositiva sólida es indispensable para invertir en el desarrollo.... en los hechos, muchos empleadores alientan las prácticas de corrupción, ya que les beneficia en sus negocios. Un ejemplo de ello es la puja en las licitaciones para la adjudicación de contratos públicos, en la que las empresas recortan drásticamente las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo u otros derechos para obtener el contrato....”.

Desigualdad y distribución. Este es un tema clave en la argumentación del GT, al señalar que existe “un incremento alarmante de la desigualdad de ingresos y la distribución de la riqueza creada por la actividad empresarial.... la reducción de esas desigualdades debe constituir un imperativo social... no es posible lograr resultados equitativos cuando existen desigualdades....debe garantizarse que los resultados de los aumentos de productividad se repartan equitativamente entre los beneficios y los salarios....se requiere una cultura que impulse el diálogo constructivo y las negociaciones con objeto de lograr una redistribución equitativa de los frutos del aumento de productividad....”. También: “la educación y la formación constituyen vínculos vitales al crear las condiciones para mejorar la productividad....los recursos humanos se consideran el mayor activo de la empresa y una ventaja competitiva. Se requiere un

enfoque estratégico de la formación, entendiéndose que el simple hecho de invertir más dinero en la formación no produce necesariamente mejores resultados....”

Derechos de propiedad. Para el GE “los elementos fundamentales de la buena gobernanza incluyen derechos de propiedad seguros...”

El GT considera que “los trabajadores están de acuerdo con la importancia concedida al imperio de la ley y con la necesidad de contar con normas claras y predecibles sobre la propiedad y el uso de la misma. Ahora bien, los derechos de propiedad no son derechos humanos. La libertad de los propietarios y sus derechos de propiedad están limitados por los imperativos sociales y medioambientales del desarrollo sostenible. Los derechos de propiedad no son derechos absolutos y universales como los derechos humanos”. El GT muestra dos ejemplos en relación con los peligros de los derechos de propiedad intelectual: la agricultura, donde los trabajadores rurales se ven obligados a dejar el campo porque no pueden competir en el ámbito del desarrollo de productos; y las patentes para los medicamentos que pueden atenuar los efectos de enfermedades mortales, como el VIH/SIDA, la tuberculosis o el paludismo.

Leyes laborales. En este campo, el GE dejó registrado en las actas estos tres comentarios:

- “...existen leyes bien intencionadas que tienen consecuencias negativas imprevisibles para los trabajadores. Por esa razón, los interlocutores sociales tienen que participar en las reformas, a fin de minimizar el riesgo de que se produzcan esos efectos no deliberados...
- ...para la rentabilidad, resulta imprescindible contar con una legislación apropiada, por ejemplo que evite la obligación de pedir la autorización pública para los despidos, y suprima los costosos requisitos en materia de supervisión y de presentación de informes...
- ...es necesario adaptarse a las circunstancias económicas cambiantes mediante el concepto de «flexiguridad», en virtud del cual las políticas se centran más bien en la seguridad del empleo que en la seguridad del puesto de trabajo. Sus cuatro pilares incluyen el aprendizaje permanente, una política de mercado de trabajo eficiente y flexible, un marco jurídico transparente y predecible y sistemas de seguridad social sostenibles”.

Por su parte, el GT dejó sentada en actas su oposición a la “postura mantenida comúnmente por los empleadores, según la cual la legislación laboral es un obstáculo para la sostenibilidad de las empresas”, encontrando posiciones criticables en cuanto al derecho de despido, el derecho de declarar la quiebra de la empresa, y cláusulas sobre las mujeres trabajadoras (licencia de maternidad y trabajo nocturno), así como una subestimación de la negociación colectiva. El Grupo también acepta que, “aún cuando las legislaciones del trabajo no son una carga para las empresas sostenibles, ello no significa que no deban ser identificadas por los interlocutores sociales y modificadas para adaptarse a las nuevas circunstancias, siempre y cuando esos cambios no conduzcan a un empleo precario y a una menor protección”.. En particular, respecto de la flexiseguridad, considera que, “si bien se puede utilizar en los países desarrollados siempre que esté basada en el diálogo social, es difícil de aplicar en los países en desarrollo”.

Negociación colectiva. Este punto es enfatizado por el GT, al señalar que “la negociación colectiva es decisiva para las ES porque puede abarcar no sólo la viabilidad económica, sino también los pilares social y medioambiental de la sostenibilidad.... debe promoverse la ampliación del alcance de la negociación colectiva como instrumento idóneo para garantizar procesos flexibles y equitativos de fijación de salarios.... la negociación a nivel de la empresa también puede ser un medio apropiado para estudiar las consecuencias presupuestarias del desempeño sostenible desde el punto de vista social y medioambiental...”

Diálogo Social. El GE interpreta que “el diálogo social eficaz puede resolver situaciones de conflicto incluso antes de que éstas surjan, mediante soluciones de transacción, que no necesariamente resuelven las diferencias fundamentales.... El diálogo fructífero sobre cuestiones no contenciosas puede generar esa confianza, que es muy útil en situaciones conflictivas..... un enfoque de asociación entre los empleadores y los trabajadores, que apunte a crear una concepción e intereses comunes, puede contribuir a la estabilidad laboral... el diálogo eficaz conducente a una mayor conciencia de los objetivos estratégicos de la empresa puede producir resultados muy directos y, de ese modo, mejorar la productividad, fomentar el crecimiento económico sostenido y atraer la inversión exterior....”

El GT utiliza una versión tradicional, al señalar que “se acoge de buen grado la propuesta sobre una cultura de diálogo social en lugar de la confrontación. Pero el conflicto era un fenómeno natural, y la situación en el mundo real muestra que en algunos casos no se reconoce a los sindicatos, no se les permite expresarse y mucho menos negociar. Los gobiernos tienen la obligación de suprimir estas restricciones al diálogo social si se quiere que las empresas sostenibles puedan prosperar.... La participación en el diálogo social es la mejor manera de promover un comportamiento socialmente responsable para potenciar el aumento de la productividad y la innovación....”

RSE. El GE ubica la importancia de esta práctica en el sentido de que “cuando los gobiernos no cumplen su función, o no tienen capacidad para cumplirla, las empresas pueden desempeñar cierto papel en ese sentido, colmando las carencias mediante iniciativas voluntarias de RSE”. Pero al mismo tiempo aclara que la RSE “no es una alternativa a una legislación pública apropiada ni a las obligaciones de las autoridades públicas...basta con que las empresas cumplan lo dispuesto por la ley, sin que tengan que asumir la función de reglamentación del gobierno...hay límites a lo que las empresas pueden hacer: no son una alternativa a los gobiernos dado que las empresas no tienen mandato para hacer cumplir las leyes”. Asimismo, “existen leyes bien intencionadas que tienen consecuencias negativas imprevisibles para los trabajadores. Por esa razón, los interlocutores sociales tienen que participar en las reformas, a fin de minimizar el riesgo de que se produzcan esos efectos no deliberados”.

Para el GT “la RSE debe desarrollarse conjuntamente con los representantes de los trabajadores a fin de promover las inversiones sostenibles.... las empresas no deben contentarse con cumplir los requisitos reglamentarios mínimos ni centrarse únicamente en el valor de los accionistas...”

III.Comentarios finales

1.El concepto de ES está ya plenamente instalado en la OIT, mediante un proceso acumulativo en el tiempo, centrado en dos momentos clave: al poco tiempo de la aprobación de las Conclusiones (2008-9) y ocho años después (2015) al aprobarse tres nuevos instrumentos.

2.ES es un tema vital para el trabajo tripartito en la OIT y cualquier otro proceso de diálogo social a nivel nacional y del desarrollo de temas ya iniciados que forman parte de la actual agenda: emprendurismo de los jóvenes, PYME, cadenas de valor, productividad)⁴

⁴El tema también se conecta con otro más complejo tratamiento: los derechos de los empleadores, que aparecen ocasionalmente en OIT (por ejemplo, una discusión planteada por ACTEMP en el Cono Sur, en 2001 (Taller “Derechos de los Empleadores en el MERCOSUR, Montevideo, septiembre 2001, que ha dado lugar a una publicación: “Derecho de los Empleadores. Estudio de Países”, Oficina regional Cono Sur, Santiago 2002). El punto de partida de esta iniciativa es la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR, aprobada en 1998, en cuanto a que ésta, además de enunciar varios derechos de los trabajadores, también lo hace con algunos correspondientes al empleador. El eje argumental utilizado en la reunión es que cuando se dice que el trabajo está bajo la protección de la ley, se lo entiende limitado al trabajo subordinado. Sin embargo, todo trabajo, incluido el del independiente y el empresario, está bajo tal protección. “El empresario también trabaja”. En este marco, además del aspecto hasta ahora más conocido del derecho del trabajo, concentrado principalmente en la figura del trabajador, se abre un debate sobre una revisión del derecho laboral en que las partes reconozcan los derechos de la otra:“habrá entonces que reformular un derecho del trabajo con los deberes, obligaciones y derechos que tiene cada una de las partes en una relación laboral...”Ya no se sostiene la afirmación del derecho del trabajo clásico en cuanto a establecer un criterio desigual para una relación desigual, entre empleadores y trabajadores....”“Las condiciones sociales han cambiado. Hoy el trabajador tiene un poder efectivo y forma parte de

2. En las Américas, el sindicalismo de CSA (Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas) ha reflexionado sobre el tema, buscando un enfoque equilibrado. Por un lado, y como se ha descrito en detalle en este documento, del cotejo sobre las posiciones de empleadores y trabajadores durante la discusión en 2007, se deduce que existen considerables diferencias de énfasis, e incluso de interpretación, por parte de los Grupos. Ello incluye una cierta “especialización” de cada grupo en determinados contenidos de las Conclusiones, que podría sintetizar en los capítulos “macro” (políticas públicas) para los empleadores y los “micro” (negociación colectiva y otras formas de participación de los trabajadores en las

una clase organizada y poderosa.... El indubio pro reo se ha convertido en el principio pro operario”.... “Las recetas que se pretenden aplicar tienen casi un siglo. Esto no solamente es perjudicial para el empleador, sino también para el trabajador, que muchas veces no logra hacer efectivo sus derechos y no logra un empleo decente, porque no tiene la seguridad jurídica de contratar con una persona que constituya un centro de derechos y obligaciones”.....”En la interpretación de las normas laborales se encuentran visiones parciales o sesgadas, que parecen poner en tela de juicio el Principio de Igualdad ante la Ley, teniendo en cuenta que, si bien los ordenamientos jurídicos estudiados lo consagran, no admitiendo otra diferencia que las derivadas de los talentos o las virtudes”.Se concluía que la Declaración garantiza los Derechos a Constituir la Empresa, a Dirigir la Empresa, a Dirigir Económicamente la Empresa, y a Dirigir Técnicamente la Empresa. Pero la lista de derechos de los empleadores recomendados era más amplia: a Finalizar una Empresa, a Proteger los Bienes de su Organización, a Seleccionar sus Colaboradores, a Prescindir de Alguno o Algunos de sus Colaboradores, a Obtener Justas Ganancias, a la Flexibilidad, a la Seguridad Jurídica, a una Negociación Colectiva Libre y Voluntaria, a una Productividad acorde al Mercado, a Incidir en la Formación Profesional de sus Trabajadores, a una Organización Orientada a la Calidad, a Tener una Empresa Innovadora, a Procesar Cambios, y el Derecho Disciplinario. También se mencionan derechos colectivos y ante las autoridades públicas: de Petición, de Recurrir Decisiones Administrativas, de Solicitar Intervención Pública en Mecanismos de Solución de Conflictos, de Petición y, finalmente, de huelga (la autotutela obtenida mediante el lockout,

decisiones de las empresas)⁵. En este marco, CSA ha difundido una selección de los contenidos de las Conclusiones considerados más positivos para la perspectiva sindical (en el taller CSA-OITACTRA “Acción Sindical ante las Multinacionales. Actualización y seguimiento” (Montevideo, noviembre 2011). El anexo II presenta esa selección.

3. Los principales intercambios sobre el tema de ES entre representantes de empleadores y trabajadores durante la primera mitad de esta década incluyen dos escenarios privilegiados: las XVII y XVIII Reuniones Americanas de OIT (Santiago, diciembre 2010 y Lima, octubre 2014), ya que ES era parte de la agenda. En la segunda, la CSA (a través de su secretario general) explicitó que uno de los principales contenidos positivos que encontraba en las Conclusiones era el referido a aspectos distributivos era el referido a que “los trabajadores tienen que poder participar en el éxito de las empresas y obtener una parte justa de los beneficios derivados de las actividades económicas y del aumento de la productividad, lo que contribuye a una distribución más equitativa de los ingresos y la riqueza. La negociación colectiva y el diálogo social son medios importantes para lograrlo. Pero la principal “escenificación” sobre los matices de ambos sectores respecto del texto de las Conclusiones se refieren a un tema más amplio: la causalidad entre ES y trabajo decente. En la primera Reunión, la representación empleadora planteó que aquella se refiere a que “no hay trabajo decente sin empresas sostenibles”, lo que fue respondido con la inversa: “las empresas sostenibles no pueden existir si no existe trabajo decente. Esto no es una discusión semántica. No puede concebirse una empresa que sea sostenible si es que no respeta los derechos de los trabajadores” (textual de la intervención del secretario general de CSA). Respecto de esta discusión, la directora de la Oficina regional ha opinado, en notas institucionales que ambas formas son correctas⁶.

⁵ En relación a este último aspecto, interesa señalar que el anexo incluye al Convenio 135 sobre Representación en el Lugar de Trabajo como uno de los que está relacionado con el concepto de ES.

⁶ La primera opinión fue expresada al momento de responder una encuesta de ACTEMP desde la Oficina Regional de OIT para A.Latina (enero 2010), que fue presentada luego en un taller de OIT Regional (“Formación sindical sobre el Pacto Mundial para el Empleo, Trabajo Decente y Desarrollo Sostenible”, Montevideo, marzo de 2010). Uno de los contenidos de esta respuesta era el

4. Un tema importante que puede agregarse a la discusión sobre ES es que, como ha quedado explicitado en la resolución del 2015 sobre PYME, existe una clara tendencia a aplicar aquel concepto a este segmento de empresas, no encontrándose referencias que incluyan también a las grandes empresas privadas (locales o multinacionales), las empresas públicas y las empresas de la economía social solidaria, si bien nada del texto de las Conclusiones niega esta posibilidad, ya que siempre se refiere de manera genérica a las empresas. Este enfoque también se apoza en que, como se ha señalado, el anexo a las Conclusiones considera que están relacionados los convenio 94 sobre contrataciones en el sector público u la Recomendación 193 sobre promoción de las cooperativas. Por el contrario, llama la atención que no se mencione la Declaración Tripartita de OIT sobre Empresas Multinacionales y la Política Social, que, como ha sido reconocido por OIT, se refiere a todas las empresas y no solo las mencionadas en el título⁷.

siguiente: “Nuestros países tienen regímenes económicos de capitalismo mixto, donde la empresa privada es un componente central. Por eso, el sindicalismo americano reconoce su papel en este orden. Ahora bien: esto no quiere decir que las empresas privadas siempre tengan comportamientos sostenibles. El enfoque sindical sobre el tema parte del concepto de “empresa como comunidad de trabajo”, y tiene diferencias conceptuales con el enfoque sobre “recursos humanos”. Posteriormente, Victor Baey Mosqueira publicó tres notas en la web de CSA (“Cuál empresa sostenible?”, 13 abril 2011, que incluía un análisis detallado de las Conclusiones; “Causalidad en las empresas sostenibles”, 12 agosto 2011, “Empresas sostenibles?”, 6 agosto 2012). Esta última nota presentaba un comentario alternativo sobre la cuestión de la causalidad (“el orden de los factores sí altera el producto. Porque si aceptamos la visión empresarial, cómo se puede hacer una empresa sostenible sin el respeto a los derechos de los trabajadores/as? La sostenibilidad no implica solamente la economía o las finanzas, sino también los Derechos Humanos. Desde nuestra visión, una empresa puede llegar a ser sostenible si comienza respetando los derechos de los trabajadores y trabajadoras”).

⁷ Otro ejemplo en que se el concepto de ES se ha vinculado con la economía social y solidaria es la declaración final de los trabajadores a la cuarta Academia sobre ESS (Campinas, agosto 2014)

Anexo I. CONCLUSIONES : SINTESIS DE CONTENIDOS

1. Condiciones macroeconómicas y políticas

Buena Gobernanza	Unas instituciones políticas democráticas, unas entidades públicas y privadas transparentes y que rindan cuentas, unas medidas eficaces de lucha contra la corrupción, y una gobernanza empresarial responsable son condiciones clave para que las economías de mercado y las empresas obtengan mejores resultados y se adecuen mejor a los valores y los objetivos a largo plazo de la sociedad.
Cultura empresarial	Los determinantes importantes de un entorno propicio para la empresa son: el reconocimiento por parte de los gobiernos y la sociedad de la función clave de las empresas en el desarrollo y el firme apoyo, tanto público como privado, a la iniciativa empresarial, la innovación, la creatividad y el concepto de tutoría. Los gobiernos deberían promover programas de desarrollo de ES y fomentar una cultura de iniciativa empresarial sostenible.
Política macroeconómica acertada y estable y buena gestión de la economía	Las políticas monetarias, fiscales y cambiarias deberían garantizar unas condiciones económicas estables y predecibles. Una gestión económica racional debería equilibrar los dos objetivos de crear más y mejores empleos y de combatir la inflación, y prever políticas y reglamentaciones que estimulen la inversión productiva a largo plazo. Se debería prestar atención a aumentar la demanda agregada como fuente de crecimiento económico en función de las condiciones nacionales. En el caso de los países en desarrollo y menos desarrollados, lograr unas condiciones macroeconómicas adecuadas requiere generalmente el apoyo decisivo de la comunidad internacional a través del alivio de la carga de la deuda y de la ayuda oficial para el desarrollo.
Comercio e	Al suprimir los obstáculos que impiden el acceso a los mercados

integración económica sostenible	nacionales y extranjeros se deben tener en cuenta los distintos niveles de desarrollo de los países. Los aumentos de la eficiencia generados por la integración económica pueden dar lugar a efectos positivos en el empleo ya sea en términos de cantidad o de calidad o una combinación de ambos. No obstante, dado que la liberalización del comercio también puede dar lugar al desplazamiento de puestos de trabajo, una mayor informalidad y el aumento de las desigualdades en materia de ingresos, los gobiernos deben adoptar medidas, en consulta con los interlocutores sociales, para evaluar mejor la incidencia de las políticas comerciales en el empleo y el trabajo decente. También es necesario eliminar las distorsiones comerciales y ayudar a los países en desarrollo a fortalecer su capacidad para exportar productos de valor añadido, gestionar el cambio y desarrollar una base industrial competitiva.
Entorno jurídico y reglamentario o propicio	Una reglamentación mal concebida y la imposición de cargas burocráticas innecesarias a las empresas limitan la creación de nuevas empresas y las actividades empresariales en curso de las empresas existentes y conducen a la informalidad, la corrupción y costos derivados de la pérdida de eficiencia. Las reglamentaciones bien concebidas, transparentes, responsables y debidamente difundidas, comprendidas las que respaldan las normas laborales y medioambientales, son buenas para los mercados y la sociedad, facilitan la formalización e impulsan la competitividad sistémica. La reforma reglamentaria y la supresión de los obstáculos a los que hacen frente las empresas no deberían menoscabar dichas normas.
Estado de derecho y garantía de los derechos de propiedad	Un sistema jurídico formal y eficaz que garantice a todos los ciudadanos y empresas que los contratos se respetan y se cumplen, que se respeta el imperio de la ley y que se garantizan los derechos de propiedad es una condición fundamental no sólo para atraer la inversión, sino también para generar certidumbre y cultivar la confianza y la justicia en la sociedad. La propiedad es más que la mera titularidad; la ampliación de

	los derechos de propiedad puede ser una herramienta de habilitación y puede facilitar el acceso al crédito y el capital. Esos derechos también conllevan la obligación de cumplir las normas y los reglamentos establecidos por la sociedad.
--	--

2. Condiciones socioeconómicas

Flexibilidad y protección para gestionar el cambio	Las empresas y economías sostenibles deben desarrollar la capacidad de adaptarse a los rápidos cambios de las condiciones del mercado. A fin de ayudar a las empresas y a sus trabajadores a afrontar esos desafíos, los gobiernos deberían elaborar un marco jurídico e institucional, incluida la reglamentación laboral, la protección social, las políticas activas de mercado de trabajo y servicios de empleo eficaces que también apoyen la capacidad de adaptación de las empresas. Esas políticas deberían formularse en plena consulta con los interlocutores sociales.
Condiciones de trabajo, derechos fundamentales, legislación laboral e inspección del trabajo	Las ES ofrecen condiciones de trabajo que proporcionan un entorno de trabajo seguro y motivador y una organización del trabajo flexible y mutuamente beneficiosa. Adoptan prácticas en el lugar de trabajo exentas de discriminación, acoso e intimidación. Promueven la igualdad de género y la igualdad de oportunidades y de trato de los grupos vulnerables. Aplican prácticas en el lugar de trabajo que mantienen un equilibrio sostenible entre el trabajo, la vida personal y la vida familiar, y reconocen el papel de la mujer en el desarrollo sostenible. Los buenos lugares de trabajo son seguros y saludables, y permiten que los trabajadores contribuyan a los cambios y las mejoras. Las ES también respetan las normas laborales pertinentes incluida la relativa a la edad mínima para el trabajo, rechazan las peores formas de trabajo infantil, rechazan el trabajo forzoso y, cuando procede, abordan la problemática de la

	tuberculosis, el paludismo y el VIH/SIDA y otras enfermedades crónicas y que representan una amenaza para la vida. Las ES reconocen que tales prácticas mejoran la productividad y refuerzan la capacidad de innovación y la competitividad de la empresa. Un entorno reglamentario que apoye la competencia y la innovación era de fundamental importancia para el desarrollo de empresas sostenibles. Se deben suprimir los desincentivos y los obstáculos a la entrada al mercado. En un entorno reglamentario adecuado, las empresas pueden formalizarse rápida y fácilmente y con un costo mínimo, el cumplimiento de los contratos y el acceso a los tribunales es simple, y la imposición es realista. Una reglamentación excesiva o demasiado costosa conduce a la informalidad. La legislación laboral y las políticas bien concebidas son importantes para el desarrollo de ES. Los gobiernos deberían aplicar y hacer cumplir la legislación laboral mediante sistemas de administración del trabajo y de inspección del trabajo dotados de recursos suficientes. La experiencia adquirida en materia de aplicación y cumplimiento de la legislación debería servir de guía para el examen de la misma. Se debería prestar especial atención a la ampliación del alcance de la legislación laboral a todos los trabajadores, en particular los hombres y mujeres que trabajan en la economía informal o los trabajadores implicados en relaciones de trabajo encubiertas.
Diálogo social, derecho de asociación y negociación colectiva	La competitividad debería fundarse en valores. El respeto de los derechos humanos y de las normas internacionales del trabajo, especialmente la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, la abolición del trabajo infantil, del trabajo forzoso y de todas las formas de discriminación, es un rasgo distintivo de las sociedades que han logrado integrar con éxito la sostenibilidad y el trabajo decente. El diálogo social basado en la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva, en particular a través de marcos institucionales y normativos, es esencial para lograr resultados eficaces, equitativos y mutuamente beneficiosos

	para los gobiernos, los empleadores, los trabajadores, y la sociedad en su conjunto. Las ES participan en el diálogo social y buenas relaciones laborales como la negociación colectiva y la información, consulta y participación de los trabajadores. Estos son instrumentos eficaces para crear situaciones en las que todas las partes salgan ganando, ya que promueven valores comunes, la confianza y cooperación, y un comportamiento socialmente responsable. El diálogo social incluye ejemplos en el plano internacional, tales como la conclusión de acuerdos marco internacionales entre empresas multinacionales y federaciones sindicales mundiales en diferentes sectores industriales. El diálogo social apoya la adopción de estrategias de inversión a largo plazo y socialmente responsables. Puede contribuir a un mayor nivel de productividad e innovación, la SST, así como la equidad, la justicia y el desarrollo de calificaciones que respondan a las necesidades de las empresas y satisfagan la necesidad de los trabajadores de contar con competencias reconocidas y transferibles. El diálogo social, la libertad sindical y de asociación y el derecho a la negociación colectiva son herramientas pertinentes para la promoción de ES y deberían ampliarse para abarcar a todos los sectores de la economía.
--	---

Anexo 2 CSA: Contenidos de las Conclusiones relativas a la promoción de Empresas Sostenibles referidas a la relación capital-trabajo en el sector formal de la economía. 2011

Es en los lugares de trabajo donde las dimensiones social, económica y medioambiental coexisten de manera indisociable.

Las sociedades y las empresas prosperan con inclusión social y económica, así como equidad en la distribución de los recursos.

Un entorno propicio para la creación y el crecimiento o transformación de empresas sobre una base sostenible combina la búsqueda legítima de ganancias

con la necesidad de un desarrollo que respete la dignidad humana y el trabajo decente.

Las prácticas empresariales idóneas están basadas en valores tales como la rendición de cuentas, la equidad y la transparencia y el respeto del estado de derecho y de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Las empresas sostenibles deberían aplicar prácticas en el lugar de trabajo basadas en el pleno respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las normas internacionales del trabajo, y promover buenas relaciones entre la dirección y los trabajadores como medio importante para aumentar la productividad y crear trabajo decente.

Los derechos de la propiedad es más que la mera titularidad, conllevando la obligación de cumplir las normas y los reglamentos establecidos por la sociedad.

La competencia empresarial debe ser leal, siguiendo normas que incluyan el respeto universal de las normas laborales y sociales

Las empresas sostenibles reconocen que las siguientes prácticas mejoran la productividad y refuerzan la capacidad de innovación y la competitividad de la empresa. Las empresas sostenibles adoptan prácticas en el lugar de trabajo exentas de discriminación, acoso e intimidación, promueven la igualdad de género y la igualdad de oportunidades y de trato de los grupos vulnerables, y aplican prácticas en el lugar de trabajo que mantienen un equilibrio sostenible entre el trabajo, la vida personal y la vida familiar, y reconocen el papel de la mujer en el desarrollo sostenible.

Los interlocutores sociales tienen un importante papel que desempeñar en la promoción de la seguridad y salud en el trabajo a nivel de la empresa,

Calificación de los trabajadores

El talento humano es el factor productivo más importante de la economía contemporánea. Es importante centrarse en el desarrollo de una fuerza de trabajo calificada y el aumento de las capacidades humanas a través de sistemas de educación, formación y aprendizaje permanente de alta calidad para ayudar a los trabajadores a encontrar buenos empleos y a las empresas a encontrar los trabajadores calificados que necesitan

Las empresas sostenibles consideran a los trabajadores calificados como una fuente importante de ventaja competitiva y a sus empleados como activos y agentes del cambio.

Las empresas tienen que identificar y determinar las calificaciones que precisan, invertir en la formación de los trabajadores y los directivos, promover una cultura

de aprendizaje permanente e innovación, fomentar el aprendizaje en el lugar de trabajo y facilitar el intercambio de conocimientos.

Las empresas sostenibles integran el desarrollo de los recursos humanos en su estrategia empresarial que respeta las relaciones de trabajo genuinas y trata por igual a los trabajadores al desarrollar sus calificaciones, competencias y productividad.

Negociación colectiva

El derecho de negociación colectiva es esencial para lograr resultados eficaces, equitativos y mutuamente beneficiosos para los empleadores, los trabajadores, y la sociedad en su conjunto.

Promover las empresas sostenibles implica garantizar que los recursos humanos se combinen de manera equitativa con los económicos para lograr una innovación sostenible y un aumento de la productividad...La negociación colectiva, es un elemento vital a este respecto.

La competitividad debe estar fundada en valores, lo que incluye el respeto de los derechos humanos y de las normas internacionales del trabajo, incluyendo la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva,

Participación de los trabajadores en la empresa

A nivel de la empresa, la sostenibilidad significa, además de crecer y obtener ganancias, el reconocimiento de las aspiraciones económicas y sociales de las personas pertenecientes y ajenas a la organización de las que depende la empresa,

La información, consulta y participación de los trabajadores, junto con la negociación colectiva, son instrumentos eficaces para crear situaciones en las que todas las partes salgan ganando, ya que promueven valores comunes, la confianza y cooperación, y un comportamiento socialmente responsable.

Las empresas sostenibles aseguran incentivos, sistemas y responsabilidades de gestión apropiados, así como la consulta en el lugar de trabajo.

Distribución

La creación de riqueza depende de las interacciones productivas de todas las partes de la sociedad.

El ejercicio efectivo del derecho a organizarse y a la negociación colectiva constituye un medio eficaz para garantizar la distribución equitativa de los aumentos de productividad y la remuneración adecuada de los trabajadores.

Los beneficios del aumento de la productividad habrán de compartirse equitativamente en la empresa y en la sociedad en su conjunto.

Los trabajadores tienen que poder participar en el éxito de las empresas y obtener una parte justa de los beneficios derivados de las actividades económicas y del aumento de la productividad. Esto ayuda a contribuir a una distribución más equitativa de los ingresos y la riqueza. La negociación colectiva y el diálogo social son medios importantes para lograrlo.