

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS Y EL CLIMA LABORAL

Guillermo LÓPEZ GUÍZAR

SUMARIO: I. *Significado de globalización.* II. *Declaración tripartita de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales.* III. *Impacto de la responsabilidad social empresarial en el clima laboral, la productividad y la competitividad.*

I. SIGNIFICADO DE GLOBALIZACIÓN

La globalización puede ser vista como una configuración histórico-social en el ámbito en la cual se mueven los individuos y las colectividades, o las naciones y las nacionalidades, incluyendo grupos sociales, clases sociales, pueblos y etnias, con sus formas de vida y de trabajo, con sus instituciones, sus patrones y sus valores.

Se percibe como la pérdida de fronteras del quehacer cotidiano en las distintas dimensiones de la economía, el comercio, las finanzas, la información, la tecnología, la cultura, etcétera.

La globalización es una configuración histórico-social amplia, que convive con las más diversas formas sociales de vida y de trabajo, señalando condiciones y posibilidades, dilemas y horizontes. A medida que se desarrolla e intensifica el proceso de globalización, modifica radicalmente realidades conocidas y conceptos establecidos.

1. *Impacto de la globalización en la productividad y la competitividad*

Los resultados que conlleva un mundo globalizado son múltiples, entre los que destacan la enorme necesidad de ser altamente competitivo en todos los sectores, sobre todo en el productivo, tanto de bienes como de servicios.

El mundo del trabajo está siendo exigido continuamente por consumidores nacionales y extranjeros por eficientar y optimizar sus procesos y estándares de producción, lo que implica en muchos casos la modernización de equipo y maquinaria, a fin de sistematizar los procesos de producción.

Las presiones sociales son crecientes, con miras a que las empresas se adapten a un modo de actuar satisfactorio, circunstancia que repercute directamente en la demanda de los consumidores y en la reputación de las empresas.

2. Necesidad de adoptar una “responsabilidad social empresarial”

Se viene dando cada vez más una presión de los consumidores en los mercados de los países desarrollados por una “producción limpia”, principalmente en las empresas multinacionales, circunstancia que incluye no solamente respeto de sistemas de calidad total y de condiciones ambientales, sino también de estándares laborales.

Esta presión ha dado lugar a la adopción, por parte de las empresas en un gran número de países, de una ética de “responsabilidad social empresarial” que se traduce en “códigos de conducta” o en “buenas prácticas laborales”, asumidos como compromisos voluntarios de respeto a estándares laborales, los mismos que vienen dando origen a campañas nacionales e internacionales que inducen a su cumplimiento y que tienen un significativo impacto positivo en el clima de trabajo.

Entendemos por “responsabilidad social empresarial” (RSE) en el ámbito laboral, la ética de compromiso por una acción constante para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y su entorno, que vaya más allá de lo establecido en la ley y que vuelve a la empresa más competitiva.

La RSE es considerada como uno de los principios esenciales de lo que se ha denominando en términos empresariales “la nueva cultura de empresa”.

Se puede definir el “código de conducta” en el ámbito laboral como la declaración expresa y libre de los principios que inspiran el comportamiento de una empresa, en lo que concierne a las condiciones de vida y de trabajo de sus trabajadores y el clima laboral.

Por “buenas prácticas laborales” se entiende el conjunto de políticas, medidas y/o iniciativas que incorpora voluntariamente una empresa con

la participación del sindicato para mejorar las condiciones laborales, favoreciendo el clima de trabajo, la competitividad y la integración de la empresa a los estándares y mercados internacionales.

La importancia de los códigos de conducta y las buenas prácticas laborales han ido creciendo a lo largo de los últimos años. Se trata de una tendencia que se mantiene y que tiende a observarse en todo el mundo, involucrando no sólo a las empresas multinacionales, sino también a sectores económicos específicos y a la pequeña y mediana empresa, ya sea por iniciativa propia o por presiones exteriores.

A. Vinculación entre la responsabilidad social empresarial y el clima laboral

Los códigos de conducta y las buenas prácticas laborales han adquirido relevancia en el mundo de la producción, y han influido en el ámbito de las relaciones y el clima laborales y, por ende, en la evolución de la productividad y la competitividad, ya que la denominada “etiqueta social” es observada en diversos ámbitos comerciales como una ventaja competitiva en mercados que tienen una importante preocupación por la responsabilidad social de las empresas.

En efecto, la experiencia en países desarrollados en este sentido muestra la necesidad de privilegiar el factor humano dentro de cualquier empresa u organización laboral, pues el establecimiento óptimo de relaciones laborales genera una mejor calidad de vida a los trabajadores y sus familias, propiciando un mejor clima laboral.

B. Hitos de la responsabilidad social empresarial

Parte del reconocimiento de que las actuales tendencias y el reordenamiento mundial en todas las esferas y quehaceres de la humanidad, obliga a replantear nuestra visión y acción a fin de contar con un mundo cuyas características primordiales se basen en el bienestar del propio ser humano, traduciéndose en condiciones tales como: equidad, justicia y paz social en una primera percepción macro.

Por lo que respecta al mundo del trabajo, la búsqueda por darle a la globalización un rostro humano y mejorar las condiciones laborales llevó a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a lanzar el concepto de “trabajo decente”, entendido como aquella ocupación productiva que es jus-

tamente remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana.

II. DECLARACIÓN TRIPARTITA DE LA OIT DE PRINCIPIOS SOBRE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES

Los miembros de la Organización Internacional del Trabajo, previas consultas y negociaciones tripartitas, adoptaron un Código de Conducta para empresas multinacionales (EM), en noviembre de 1977.

Objetivos de la Declaración

- a) Fomentar la contribución de las EM al progreso económico y social, y resolver las dificultades en la operación de estas empresas.
- b) Será promovida por leyes, políticas, medidas y disposiciones apropiadas adoptadas por los gobiernos.
- c) Guiar a los gobiernos, a los actores sociales y a las EM en la adopción de medidas y acciones, así como de políticas sociales de la OIT.

Principios de la Declaración

Estos principios son recomendados con carácter voluntario a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores de los países de acogida y de origen y a las propias EM, y se refieren a:

- a) Política general.
- b) Empleo.
- c) Formación profesional.
- d) Condiciones de trabajo y de vida.
- e) Relaciones laborales.

Éstos no deberían limitar ni afectar las obligaciones derivadas de la ratificación de un convenio de la OIT.

1. Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento

La garantía universal de los derechos fundamentales de la OIT constituye una condición indispensable para que los trabajadores puedan participar de los beneficios de la globalización.

En 1994, en ocasión de las discusiones de la ronda de Uruguay y sobre el comercio internacional en Marraquech, el vicepresidente de Estados Unidos lanzó a la comunidad internacional una propuesta importante para paliar el impacto social como consecuencia de la globalización:

2. *La cláusula social*

Los jefes de Estado que participaron en 1995 en la Cumbre Mundial de las Naciones sobre Desarrollo Social de Copenhague, convinieron en que era necesario promover los derechos fundamentales de la OIT.

Esta importancia fue reconocida también en la Declaración Ministerial de la OMC en Singapur, en 1996, en la que los Estados miembros se comprometieron a respetar los derechos fundamentales de la OIT.

Después de casi dos años de arduas y largas discusiones, la OIT adoptó, en junio de 1998, la Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, referentes a:

- Libertad sindical y derecho de sindicación.
- Derecho de negociación colectiva.
- Abolición del trabajo forzoso e infantil.
- Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.
- La no discriminación en el empleo.

De conformidad con esta Declaración, todos los Estados miembros de la OIT, por el solo hecho de pertenecer a la misma, se comprometen a respetar los principios antes mencionados.

De esta manera, la OIT ha deseado dar una respuesta a los desafíos planteados por la mundialización de la economía y su impacto social.

3. *El Pacto Mundial de las Naciones Unidas, "Global Compact" (2000)*

Es de destacarse que el 9 de junio de 2005 se presentó en México el Pacto Mundial, que aglutina a través del mundo a cientos de empresas y organizaciones en una red cuyo denominador común consiste en el apego a diez principios de responsabilidad social en el ámbito de los derechos humanos, los derechos laborales, la protección del medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

Este importante acto congregó a representantes de organismos internacionales, funcionarios públicos, representantes de cúpulas empresariales, empresarios y organismos no gubernamentales.

*Principales acuerdos marco internacionales
(concluidos entre empresas transnacionales y federaciones
sindicales internacionales)*

<i>Compañía</i>	<i>País</i>	<i>Rama industrial</i>	<i>Federación sindical internacional</i>	<i>Año</i>
Danone	Francia	Procesamiento de alimentos	UITA	1988
IKEA	Suecia	Mobiliario	IFBWW	1998
Carrefour	Francia	Industria al por menor	UNI	2001
Chiquita	Estados Unidos	Agricultura	UITA	2001
Telefónica	España	Telecomunicaciones	UNI	2001
Merloni	Italia	Metalurgia	FITIM	2002
Volkswagen	Alemania	Industria automotriz	FITIM	2002
Bosch	Alemania	Automobil/electrónica	FITIM	2004

4. Principales programas internacionales de certificación

En varios países de Europa, Asia, África, América Latina y en Estados Unidos de Norteamérica se vienen aplicando sistemas de monitoreo y verificación de códigos de conducta de estándares laborales, basados en las legislaciones nacionales y los convenios de la OIT relativos a: jornadas de trabajo, salarios mínimos, libertad sindical, negociación colectiva, no discriminación y eliminación del trabajo infantil.

A. Libro Verde de la Comisión Europea (2001)

Pretende “fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas” en el que se aboga por un mayor compromiso empresarial en esta materia, habiendo surgido importantes aportaciones.

B. *Responsabilidad Social Internacional, “Social Accountability Internacional” (SAI)*

En octubre de 1997, la Agencia de Acreditación del Consejo de Prioridades Económicas de Nueva York, inició la aplicación del sistema de certificación socio-laboral, conocido como SA8000.

La norma SA8000 establece el respeto de la legislación nacional respectiva y de once convenios de la OIT, entre los que se encuentran:

- Los ocho convenios fundamentales (libertad sindical y derecho de sindicación núm. 87, negociación colectiva núm. 98, no discriminación en el empleo núms. 100 y 111, abolición del trabajo forzoso núms. 29 y 105, y eliminación del trabajo infantil núms. 138 y 182).
- El convenio núm. 135 sobre los representantes de los trabajadores.
- El convenio núm.155 sobre salud y seguridad en el trabajo.
- El convenio núm.159 sobre readaptación profesional.

El panel de expertos de la certificación está integrado por representantes de: sindicatos, empleadores, académicos, ONG y empresas de consultoría y certificación.

Esta norma internacional se ha aplicado a un gran número de establecimientos e industrias de varios países, además de Estados Unidos, de América Latina, Asia y Europa, particularmente en los sectores textil, de instrumentaria y del juguete.

Para que una empresa sea certificada por este programa, se sugiere a los establecimientos que solicitan la certificación del SA8000 que primero lleven a cabo una evaluación interna (preauditoría) para determinar qué cambios o mejoras son necesarias para que el establecimiento cumpla con el estándar.

Una vez que se completa este proceso, la empresa contrata un auditor acreditado por el SA8000 para llevar a cabo una auditoría completa de certificación.

C. *Asociación por el Trabajo Justo, “Fair Labor Association” (FLA)*

En noviembre de 1998, la Asociación por el Trabajo Justo (FLA) de Estados Unidos constituyó un programa de monitoreo de código y certificación de marca que surgió de la iniciativa de la industria del vestido (AIP), a fin de superar los abusos en esa rama de actividad.

El Código de Conducta adoptado por la FLA incluye en su contenido los siguientes aspectos: el trabajo forzoso; el trabajo infantil; el acoso o abuso sexual; la no discriminación; la salud y la seguridad; la libertad de asociación y la negociación colectiva; los salarios y las prestaciones; las horas de trabajo y la compensación por horas extraordinarias, así como el respeto al medio ambiente.

Las empresas que participan en este programa, como Adidas, Liz Claiborne, Nike, Reebok, Polo y más de cien universidades de Estados Unidos, se han comprometido a que en la elaboración de sus productos se cumplan con los estándares del Código de Conducta de la FLA. Este programa tiene presencia, además de Estados Unidos, en países de América Latina, África, Asia y Europa.

D. Programa de Certificación de Responsabilidad Mundial en la Producción de Indumentaria, "Worldwide Responsible Apparel Production Certification Program" (WRAP)

El programa de certificación WRAP fue lanzado en octubre de 1999 por la Asociación Estadounidense de Fabricantes de Indumentaria (AAMA), y fue diseñado como alternativa del programa FLA para grandes fabricantes de prendas de vestir. Cuenta con el apoyo de asociaciones de fabricantes de indumentaria, además de Estados Unidos, de América Latina, Asia, África, Europa y el Caribe. En México lo apoya la Cámara Nacional de la Industria del Vestido.

La certificación WRAP se basa en la legislación laboral local y se refiere a los mismos aspectos que cubre el programa FLA, además de lo relativo a la preservación de la seguridad en el local de trabajo y el respeto de la legalidad en el ingreso y egreso de los productos.

E. Un caso nacional: Cualli, Consultores en Calidad y Certificación Laboral

Hasta la fecha vienen operando en México diversas representaciones extranjeras, principalmente de los programas internacionales SAI, FLA y WRAP.

Aunado a la agresividad de la apertura de los mercados asiáticos, y como consecuencia de la fuga de capitales de inversión en México, es im-

prescindible que las empresas del país cumplan con las condiciones laborales nacionales y las reconocidas mundialmente.

Tomando en consideración la necesidad de hacer frente a estas tendencias y desafíos en el ámbito de la responsabilidad social, es necesario que el sector empresarial en México cuente, en materia de condiciones laborales, con instrumentos idóneos y con una empresa mexicana que tome en cuenta, también, la idiosincrasia nacional, a fin de proyectarlo en condiciones competitivas a las exigencias del mercado, tanto interno como internacional.

Cualli, Consultores en Calidad y Certificación Laboral, es una alianza estratégica entre el Centro de Investigación Internacional del Trabajo A. C. (CEINTRA) y AVCM Global Compliance Consulting, con amplia experiencia en derecho laboral nacional e internacional, en monitoreo y auditorías en condiciones de trabajo, que se distingue por ser la primera y única consultora 100% mexicana, dedicada de manera exclusiva al monitoreo y certificación de condiciones laborales.

III. IMPACTO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EL CLIMA LABORAL, LA PRODUCTIVIDAD Y LA COMPETITIVIDAD

- Mantiene el prestigio de su organización y crea una imagen positiva al ofrecer productos de calidad con responsabilidad social.
- Propicia una mejora en las condiciones de trabajo y mantiene un adecuado clima laboral.
- Se dispone de un espacio de comunicación permanente entre los integrantes de su organización para lograr mejores relaciones laborales y mejor calidad de vida.
- Reduce enfermedades y accidentes de trabajo que permiten optimizar los costos de la empresa.
- Disminuye conflictos laborales eliminando costos futuros derivados de su solución.
- Fortalece e incrementa las perspectivas de su organización ante el incremento de la productividad.
- Contribuye a mejorar la competitividad ante la agresividad de los mercados globalizados actuales.

Los grandes retos del siglo XXI en cuanto a la “responsabilidad social empresarial”:

- El ámbito de la empresa y los empresarios.
- El ámbito de los trabajadores y sus organizaciones.
- A nivel del gobierno para crear una ética del respeto.
- La participación de la sociedad civil.