



Responsabilidad Social Corporativa y Derechos Humanos

Septiembre 2003

UN COMENTARIO TEMÁTICO LISDINYS

La Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos de la ONU ha emitido normas que apuntan a un posible advenimiento de una RSC obligatoria, pero continúa legitimando una estructura que genera inequidad sin límites

La Subcomisión de la Promoción y Protección de los Derechos Humanos, dependiente del Consejo Económico y Social de la ONU (CESNU), aprobó, en su sesión 55ª en agosto pasado, las Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos. La Subcomisión en una resolución aprobó unánimemente las Normas sometidas por el Grupo de Trabajo en ese tema, y decidió transmitir esas Normas a la Comisión de Derechos Humanos para la consideración y adopción de la Comisión en marzo de 2004.

La Subcomisión solicitó al Grupo de Trabajo de los métodos de trabajo y actividades de las empresas transnacionales, estudiar la información sometida por los gobiernos, agencias especializadas, organizaciones no gubernamentales y otras partes interesadas, y transmitir estos comentarios y recomendaciones a las empresas transnacionales o a otras empresas pertinentes, gobiernos y organizaciones no gubernamentales u otras fuentes de información relevantes. La Subcomisión también solicitó al Grupo de Trabajo de poblaciones indígenas y organizaciones y comunidades indígenas así como a otras partes interesadas el Comentario sobre las Normas.

Las Normas se basan en el principio de que aunque los Estados tienen la responsabilidad primaria de proteger los derechos humanos, las empresas multinacionales y otras empresas, como órganos de la sociedad, –incluyendo a sus directivos y las personas que trabajan para ellos– son también responsables de promover y asegurar los derechos humanos como se establece en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Las Normas reconocen varios conjuntos de principios, directrices normas y recomendaciones, tales como el Compacto Global de la ONU, las Directrices para TNLs de la OCDE, la Declaración Tripartita de Principios Concernientes a las TNLs de la OIT, así como las Convenciones y Recomendaciones Laborales de la OIT. La ONU proclama estas nuevas Normas y urge a la comunidad mundial a empeñar todo su esfuerzo para diseminarlas y respetarlas.

Las Normas constituyen una serie de obligaciones a ser observadas por las empresas, pero no tienen la fuerza de la ley ya que tienen primero que ser incorporadas a los marcos legales nacionales. Muchas de sus partes, sin duda, ya están en efecto cubiertas en los tratados internacionales de Derechos Humanos firmados por los Estados, pero depende de ellos asegurarse que las empresas se sujeten a ellas. Por ello, la ONU espera que los Estados establezcan y refuercen el marco legal y administrativo necesario para asegurar que las empresas transnacionales y otras empresas implementen las Normas y otras leyes nacionales e internacionales relevantes.

La ONU espera que varios de los actores tomen una serie de acciones para la apropiada implementación de las Normas. Entre las acciones claves que pide la ONU se incluyen: que estas Normas sean monitoreadas e implementadas a través de la ampliación e interpretación de normas intergubernamentales, regionales, nacionales, y locales con respecto a la conducta de las corporaciones transnacionales y otras empresas. Los órganos del tratado de derechos humanos de Naciones Unidas, deben monitorear las implementación de

estas Normas mediante la creación de requerimientos adicionales de reporte para los Estados y la adopción de comentarios generales y recomendaciones que interpreten las obligaciones del tratado. Se invita a los sindicatos a usar las Normas como una base para la negociación de acuerdos con corporaciones transnacionales y otras empresas y a monitorear el cumplimiento de estas entidades. Se invita también a las ONGs a usar las normas como la base de sus expectativas de la conducta de las corporaciones transnacionales u otras empresas y a monitorear su cumplimiento. Además, el monitoreo puede tomar lugar usando las Normas como la base para parámetros de iniciativas de inversión ética y para otros parámetros de cumplimiento. Las Normas deben de ser también monitoreadas por grupos de la industria.

Aunque las Normas son un vehículo de mucho mayor fuerza para alcanzar normas mínimamente aceptables de RSC –y algunos argumentarían que son un paso hacia las prácticas de negocios obligatorias– que el mero juego de principios del Compacto Global, depende de los Estados hacer valerlos. Además, aun si todas son convertidas en leyes, se mantiene el mismo grado de ambigüedad que prevalece en áreas medulares de responsabilidad social.

En el área de mayor preocupación para LISDINYS: el derecho a un salario digno, el cual es fundamental para la buena ciudadanía corporativa y un entorno sustentable a pesar de su crasa evasión por parte de la mayoría de los actores, las Normas mantienen el mismo criterio actualmente utilizado por la OIT y otros marcos. Esto hace al concepto de compensación justa claramente ambiguo. Las Normas llaman a que las corporaciones paguen una remuneración justa y razonable que asegure un nivel de vida adecuado para los trabajadores y sus familias. Tal remuneración debe de tomar debida cuenta de su necesidad de condiciones de vida adecuadas con una vista hacia la mejoría progresiva. Éstas también enfatizan la necesidad de tomar particular cuidado de pagar salarios justos en los países menos desarrollados.¹ No obstante, dejan abierta a cualquiera la interpretación de lo que es un nivel de vida adecuado y un salario justo.

El mayor obstáculo para la incorporación del concepto de salarios dignos a un marco legal, es que estas Normas continúan basando sus criterios salariales en la noción de condiciones nacionales. En efecto, muchos de sus comentarios hacen referencia a las convenciones y recomendaciones de la OIT, las cuales siguen este criterio. De esta forma, en un mundo globalizado, donde las multinacionales son libres para moverse mientras los trabajadores no, el nivel de los salarios es ligado a la idea de que los *salarios, beneficios y condiciones de trabajo ofrecidas por las empresas multinacionales no deben de ser menos favorables a los trabajadores que aquellas ofrecidas por patronos equivalentes en el país en cuestión*. Así es como se expresa en la Declaración Tripartita sobre Multinacionales de la OIT. En el caso de los trabajadores del Sur, la Declaración también establece que *cuando las empresas multinacionales operan en países en desarrollo, donde patronos similares pueden no existir, ellas deben de proveer los mejores posibles salarios, beneficios y condiciones de trabajo, dentro del marco de políticas de gobierno. Éstas deben de estar relacionadas con la posición económica de la empresa, pero deben de ser al menos adecuadas para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias. Donde ellas provean a los trabajadores con las comodidades básicas tales como vivienda, atención médica o alimentos, estas comodidades deben de ser de buena norma.*² Nuevamente, tal declaración no provee el buen nivel ni el mecanismo para definirlo. De esta forma, la ambigüedad al definir una buena norma y el uso de las condiciones salariales nacionales prevalecientes equivale a aceptar grados variantes de explotación, ya que un salario competitivo así como también el mejor salario posible y las comodidades básicas de buena norma no abordan la necesidad de específicamente proveer un salario digno en el Sur en base a las normas del Norte.

¹ Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Comentario relativo a las normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos. Ginebra, Consejo Económico y Social, Comisión de Derechos Humanos, Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos. Sesión 55o. D. Derechos de los Trabajadores, página 10. 4 Agosto 2003.

² Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, tercera edición, 2001, p. 13.

En nuestra opinión, lo que estas Normas tienen que abordar es la dramática explotación de los trabajadores del Sur que diariamente practican las multinacionales, y que se respalda en los criterios de las condiciones nacionales prevalecientes, ya que los salarios que pagan son dramáticamente menores que el costo de vida y, por tanto, los trabajadores viven en la miseria absoluta, ya sea bajo condiciones locales o del Norte. La cuestión que tiene que ser abordada y resolverse a favor de la justicia social y de la observancia de los derechos humanos es el ¿por qué la mayoría de los actores continúan usando un criterio que legitima el uso de normas (en términos de paridades de poder de compra/costo de vida)³ donde los trabajadores del Sur reciben un nivel mucho menor que sus contrapartes en el Norte? Esto es ¿por qué los trabajadores del Sur no tienen derecho al principio de igual remuneración por igual trabajo (en términos PPC)?

Y, sin embargo, las Normas hacen uso de la Convención 100 de la OIT, la cual establece la obligación de Igual Remuneración de Géneros. Las Normas requieren que al determinar una política salarial y los niveles de remuneración, las corporaciones transnacionales y otras empresas deben de asegurar la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor y el principio de igualdad en la oportunidad y el trato respecto al empleo y la ocupación, de acuerdo a normas internacionales. No se tienen problemas, sin duda, en establecer igualdad entre trabajadores de ambos sexos, pero la igualdad entre los trabajadores del Norte y del Sur de la misma empresa es absolutamente ignorada. Por lo que, nuevamente ¿por qué los trabajadores en el Sur no tienen derecho al principio de igualdad de remuneración por igual trabajo (en términos PPPs)?

Si los trabajadores del Sur continúan padeciendo un sistema donde se les niega una vida digna y el marco de Derechos Humanos ignora el problema, entonces ¿qué caso tienen estas Normas? Las Normas son una expresión de la creciente inquietud por un entorno que es, sobre todo, un generador de la más grande inequidad y miseria que el Norte y el Sur han padecido en tiempos contemporáneos. No obstante, éstas fracasan en encarar, una vez más, el ingrediente medular en la generación de tanta inequidad: la globalización de los mercados, precios y consumidores más no así de las participaciones laborales.

³ Ver La Iniciativa Salarios Dignos Norte y Sur (Borrador de Trabajo). Concepto de Compensación Justa, página 7, La Alianza Global Jus Semper, agosto 2003