

Publicado en www.erecats.org

VISIONES COMPARADAS DE TRABAJADORES Y EMPLEADORES EN OIT¹

1. EMPRESAS SOSTENIBLES

Alvaro Orsatti

2017

Presentación

En 2007, la OIT aprobó las “Conclusiones sobre la Promoción de Empresas Sostenibles” (las “Conclusiones”, en adelante)

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 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 en mayo/junio, a partir de una conformación sectorial de 185 miembros (incluyendo 51 empleadores y 55 trabajadores).

Desde entonces, el concepto de empresas sostenibles (ES en adelante) ha sido incorporado a nuevos instrumentos de la Organización, en dos momentos.

-primero, en 2008-9: la “Declaración sobre la Justicia Social para la Globalización Equitativa” (junio 2008) y el “Pacto Mundial para el Empleo” (junio 2009). La primera, aunque sin aludir a las “Conclusiones”, menciona tres veces

¹ Esta serie incluye otros artículos sobre empleo atípico, empleo en la informalidad, empleo en agencias de trabajo temporario y empleo en Pymes

a las ES como uno de los elementos fundamentales para el desarrollo económico y oportunidades de empleo sostenible. La segunda cita varias veces a las ES².

-luego, en 2015, avanzan las citas en: a. las “Conclusiones relativas a las pequeñas y medianas empresas y la creación de empleo decente y productivo” incluyen otras seis menciones a ES, ahora citando a las “Conclusiones”, refiriéndose repetidamente al “entorno propicio” necesario, aplicando el concepto “PYME sostenibles”³; b. las “Conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores)”, al mencionar 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; c. la “Recomendación 204 sobre Tránsito de la economía informal a la formal”, que incorpora, mediante varias citas, a las ES como un campo específico de superación de la informalidad⁴.

Como todo instrumento tripartito, las Conclusiones son producto de una negociación entre las partes sociales, que implica una marcada solución de

² En este período también se menciona a las ES en la “Resolución relativa a la promoción del empleo rural para reducir la pobreza” (2008)

³ Las citas son: “potenciar la eficacia de los esfuerzos que se desplieguen 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”. Además, una quinta mención se refiere a la relación de las ES con el sector financiero, y una sexta se refiere al desarrollo empresarial” y al “entorno propicio”: “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”.

⁴ 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)

compromiso, atendiendo a las posiciones de los grupos de empleadores y trabajadores, con los gobiernos con un papel generalmente intermedio.

Para los empleadores, las Conclusiones se han convertido en una “nave insignia” de su programa de largo plazo⁵. Para los trabajadores, se plantean recurrentemente algunas reservas, en un marco general de aceptación (ver más adelante)⁶.

Esta nota describe el contenido del instrumento y las posiciones relativas de ambos actores, a través del Grupo de Trabajadores (GT) y el Grupo de Empleadores (GE) con base en el contenido de las actas de las reuniones

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

⁵ En la “Carta a los miembros” de la OIE (Organización Internacional de Empleadores) (Memoria 2010) se afirma que: “desde 1920, los empleadores se han enfrentado a desafíos como la guerra, la depresión económica y la batalla de ideologías políticas y económicas. Los empleadores se han esforzado por lograr un equilibrio entre el reconocimiento de los derechos fundamentales en el trabajo y la importancia igualmente fundamental de la libre empresa, la contribución esencial que aporta un sector privado rentable y competitivo a cualquier sociedad”

⁶ Las Conclusiones no parecen haber sido objeto mayormente de análisis por los especialistas ni laborales. Una excepción es “Usos de la palabra sostenibilidad en el derecho del trabajo. ¿renovación, circularidad o reiteración?” , Hugo Barretto Ghione. Publicado en Derecho Laboral 2017 y reproducido en RELATS.

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

Las Conclusiones también incluyen 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) y Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm 198)

En el anexo se presenta una selección de contenidos de las Conclusiones.

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

El texto de las Conclusiones, en su conjunto, puede ser considerado de bastante equilibrio entre las perspectivas de trabajadores y empleadores. De todas formas, el GT introdujo durante una reunión del Consejo de Administración que la evaluaba algún tiempo después (octubre 2011), consideraciones importantes,

que abrían, de manera formal, una interpretación propia, y una expectativa de que fuera atendida por la Oficina. El texto era el siguiente:

-“los sindicatos realmente recogemos el concepto de empresa sostenible. Creemos que el trabajo decente solo puede ser creado y perpetuado por los empleadores, los trabajadores y la sociedad en general si las empresas operan de forma sostenible económica, social y ambiental.

- las Conclusiones se basan en el entendimiento de que la empresa sostenible construirá unas buenas relaciones laborales y negociación colectiva, invertirá en la formación de los trabajadores, aplicará las prácticas de trabajo basadas en el pleno respeto de los principios y derechos fundamentales del trabajo, y participará sus ganancias con los trabajadores.

- tenemos que repetir nuestro llamamiento sobre que la sostenibilidad requiere la gestión del cambio en lugar de la continuidad del statu quo.

- esperamos que la Oficina en el futuro de un lugar más importante a los trabajadores en su acción sobre empresas sostenibles. También nos gustaría ver una mayor atención y aspiración de recursos a las cooperativas y empresas multinacionales”.

Es que, de acuerdo al contenido de las actas de la discusión, había habido marcadas diferencias de enfoque entre los dos Grupos, en relación directa con sus principales preocupaciones temáticas, lo que permite construir un “mapa” de las prioridades de cada uno, dentro de los 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, destaca la importancia de la apertura comercial¹. También se focaliza en el tema de la flexiseguridad y del diálogo social como método de resolución de conflictos mediante la asociación y la obtención de aumentos de productividad y de atracción inversora.

- los comentarios del GT privilegiaban 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.

¹ En el campo de las relaciones económicas internacionales, el GE planteaba que “las políticas comerciales y de inversión abiertas son esenciales para promover el crecimiento económico sostenible”. Por su parte, el GT prevenía 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)”.

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 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 era un tema no mencionado por el GE, pero 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”.⁷

Leyes laborales. En este campo, las actas registran estos tres comentarios del GE:

- “...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 enfrentó 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

⁷ El GT mostraba 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.

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, consideraba 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 fue instalado 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 interpretaba 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 utilizaba una versión clásica, 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 ubicaba 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

aclaraba 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, luego que lo introdujera Naciones Unidas, 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) en relación a nuevos instrumentos.

2. 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 GE y GT. Ello incluye una cierta “especialización” de cada grupo en determinados contenidos de las Conclusiones, que podría sintetizarse en los capítulos “macro” (políticas públicas) para los empleadores y los “micro” (negociación colectiva y otras formas de participación de los trabajadores en las decisiones de las empresas)⁸.

3. Otro tema importante a señalar en la perspectiva empresarial existe una total focalización de las Conclusiones en las PYME, lo que se observa en sus opiniones y, finalmente, han quedado integradas en la Resolución del 2015 sobre este tema, 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

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

⁸Hay que tener en cuenta que el anexo a las Conclusiones incluye la mención del Convenio 135 sobre Representación de los Trabajadores.

reconocido por OIT, se refiere a todas las empresas y no solo las mencionadas en el título⁹.

4. Los principales intercambios sobre el tema de ES en las Américas 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 (Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas) (a través de su secretario general) explicitó que uno de los principales contenidos positivos de las Conclusiones 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”.¹⁰

Pero la principal “escenificación” sobre las diferencias entre ambos sectores respecto del texto de las Conclusiones se refiere a un tema más amplio: la causalidad entre ES y trabajo decente. En la XVII 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)¹¹. Respecto de esta discusión, la directora de la

⁹ Además, que las Conclusiones se refieren también al sector público y a la economía social y solidaria, el anexo a las Conclusiones considera que están relacionados los Convenio 94 sobre Contrataciones en el Sector Público y la Recomendación 193 sobre Promoción de las Cooperativas. Sobre la economía social y solidaria en general, hay una mención explícita a las ES en la declaración final a la Cuarta Conferencia de OIT sobre ESS (Campinas, agosto 2014)

¹⁰ Al respecto, la CSA ya había presentado una selección de los contenidos de las Conclusiones considerados relevantes para la perspectiva sindical, centrados en las relaciones capital-trabajo (en el taller CSA-OITACTRA “Acción Sindical ante las Multinacionales. Actualización y seguimiento” (Montevideo, noviembre 2011).

¹¹ La posición sindical había sido ya 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 2010). La encuesta había sido respondida por otras tres centrales sindicales nacionales, con un resultado que mostraba abiertas diferencias en el orden de prioridad de los distintos ejes de las ES: los cinco principales elementos destacados por los empleadores eran: 1. Marco legal y regulatorio; 2. Estabilidad jurídica; 3. Libertad de empresa y apertura comercial; 4. Estabilidad macroeconómica; 5. Libertad sindical y negociación colectiva; 6. Concertación y diálogo social. Por el contrario, las respuestas sindicales cambiaban el ordenamiento de manera radical, colocando en primer y segundo lugar las dos últimas mencionadas, seguidas por el marco legal y regulatorio, la estabilidad jurídica, la estabilidad macroeconómica y la libertad de empresa. En la respuesta de la CSA se afirmaba que: “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

Oficina regional ha opinado, en notas institucionales que ambas formas son correctas .

Este enfoque empresarial sobre la causalidad ya estaba presente en la «Declaración de Caracas », aprobada por los miembros latinoamericanos de la OIE en una reunión regional convocada inmediatamente antes de la Conferencia donde se aprobaría las Conclusiones (“La empresa sostenible en A.Latina”,Caracas, 8 mayo 2007). Allí se confirmaron las líneas generales de esta perspectiva, identificando “nueve pilares fundamentales en los cuales debe basarse el desarrollo sostenible de las empresas en la región, que siguen una secuencia y, en algunos casos, utilizan una terminología mucho más expresiva que lo que luego sería el acuerdo tripartito¹²

tiene diferencias conceptuales con el enfoque sobre “recursos humanos”. Posteriormente, Victor Baez 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”).

¹² Los ejes son los siguientes, con una fundamentación textual aunque resumida: 1° La Propiedad Privada y la Seguridad Jurídica: La propiedad privada, como piedra angular del desarrollo económico y social, requiere la existencia y la aplicación de normas jurídicas claras y estables que den seguridad al emprendedor. Es indispensable su pleno respeto, por lo cual las instituciones que definen los derechos de propiedad y velan por su cumplimiento, tales como el sistema judicial, los registros de la propiedad y los organismos encargados de garantizar el cumplimiento de la ley, han de ser eficientes, imparciales y capaces de rendir cuentas a la sociedad. Un buen funcionamiento del sector privado implica la existencia y la aplicación de normas jurídicas claras y estables que den seguridad al emprendedor. Tales normas deben ser previsibles e integrar un ambiente institucional en el que negocios e inversiones puedan ser realizados con seguridad. En aquellos países donde existe inseguridad jurídica para el ejercicio del derecho de la propiedad privada, se produce inmediatamente una desaceleración del desarrollo, un deterioro de credibilidad y confianza a escala internacional, un incremento de la informalidad y en definitiva un retorno a mayores índices de pobreza. 2° El Entorno Empresarial: El desarrollo de empresas sostenibles requiere de un clima político, social y económico favorable a la inversión. Destacan: una política económica y social que fomente la inversión privada, el desarrollo empresarial y la formalización de las actividades empresariales: una fiscalidad equilibrada; un sistema educativo que responda a las expectativas empresariales; un marco regulatorio adecuado que adapte el mercado de trabajo a sus nuevas necesidades; unos costos de producción competitivos: unas infraestructuras eficientes y el acceso a servicios de desarrollo empresarial (financieros y no financieros) de calidad, así como a las nuevas tecnologías y a la innovación. 3° La estabilidad política y la estabilidad macroeconómica en el área fiscal, presupuestaria, cambiaria y monetaria son condición indispensables para la sostenibilidad de las empresas. 4° Una Sociedad Democrática y de Libre Iniciativa es el punto de partida para enfrentar un desafío prioritario del empresariado de la región: crecimiento con empleos productivos y dignos. No hay empleo sostenible sin empresas privadas sostenibles. No hay empresas sostenibles sin principios éticos y valores democráticos. 5° La Institucionalidad en una sociedad mundializada: El desarrollo de empresas sostenibles requiere un manejo transparente y comprometido de las instituciones públicas. Las empresas y los empresarios necesitan ante todo seguridad política, pública y administrativa para poder tomar decisiones en materia de inversión y empleo. Las deficiencias

5. Finalmente, hay que hacer notar que en concepto de ES ha comenzado a aplicarse a otros instrumentos internacionales: en América Latina, la revisión de la Declaración Sociolaboral del Mercosur (de 1998), en 2015, incluye una incorporación explícita y amplia de las ES, incluso citando las Conclusiones, que aparecían entre las « innovaciones y avances » (términos utilizados en una nota formal de la Comisión Mercosur, al momento de presentar la nueva Declaración). citas a las ES, por pedido empleador.¹³ Este hecho tiene importancia en sí mismo, pero también porque retrotrae a un acontecimiento del 2011, cuando ACTEMP, el área técnica de apoyo a los empleadores en OIT, avanzó hacia una

institucionales y el exceso de regulación son, probablemente, la mayor causa del problema de falta de competitividad de la región, al cual hay que añadir la tradicional falta de coordinación entre el gobierno y el sector privado. 6° La Educación y el Capital Humano: La creación de empleos exige una colaboración estrecha entre la Empresa y el Gobierno en el diseño de las políticas educativas. Dichas políticas deberían así mismo incluir prioritariamente en sus objetivos la empleabilidad y el fomento del espíritu empresarial, para lo cual es esencial la colaboración de la comunidad empresarial en el diseño e implementación de los programas de formación. Las constantes transformaciones en la forma de organización de la producción y el trabajo, hacen que el éxito de las empresas y su productividad dependan cada vez más de la calidad del capital humano y del establecimiento de relaciones laborales armoniosas. 7° El Diálogo Social debe estar basado en el nuevo paradigma de la colaboración y no en la cultura de la confrontación. Empresarios y trabajadores tienen una comunidad de intereses. Deben armonizarse los diferentes intereses y prioridades para generar consensos sociales mínimos. Factores añadidos son los ajustes requeridos por las nuevas formas de organización del trabajo, y los beneficios de los acuerdos de libre comercio en términos de competitividad, relocalización de plantas y migraciones laborales. 8° El respeto de los principios y derechos fundamentales laborales, así como el respeto de la propiedad privada, son indispensable para la creación de trabajos dignos y empresas sostenibles. 9° La Responsabilidad Social, tanto de las empresas como de los demás actores sociales es una contribución positiva al desarrollo de la sociedad.

¹³ La nueva Declaración tiene como principal característica la incorporación del concepto de trabajo decente, que aún no existía en 1998 pero en igual plano destaca la aparición de múltiples menciones al « desarrollo sostenible » (en la primera versión solo se lo mencionaba ocasionalmente, en relación al crecimiento económico) y, sobre todo, a las ES, primero en los considerados (« la Resolución sobre la promoción de empresas sostenibles (OIT, 2007) reconoce que las empresas sostenibles son fuente principal de crecimiento, creación de riqueza y de empleo, y que la promoción de dichas empresas es una herramienta importante para alcanzar el trabajo decente, el desarrollo sostenible y la innovación que mejoran los niveles de vida y las condiciones sociales » y luego en un nuevo artículo con esa denominación, que las vincula con ese desarrollo sostenible. En este texto los Estados Partes se comprometen a : “a. promover el desarrollo sostenible en la región; b. estimular la creación y el desarrollo de empresas sostenibles; c. promover el crecimiento de los mercados interno y regional y el fortalecimiento de la competitividad de las empresas sostenibles para el acceso a los mercados internacionales; e. promover un ambiente propicio para la creación, el crecimiento y la transformación de empresas sobre una base sostenible que combine la búsqueda legítima de su crecimiento con la necesidad de un desarrollo que respete la dignidad humana, la sostenibilidad del medio ambiente y el trabajo decente; f. promover las condiciones básicas para el desarrollo de empresas sostenibles, englobando el conjunto de factores previstos en la Resolución sobre la promoción de empresas sostenibles de la OIT, 2007”.

ambiciosa agenda sobre “derechos de los trabajadores”, en el contexto de la primera versión de esa Declaración¹⁴

Anexo. Conclusiones sobre empresas sostenibles: contenidos seleccionados

1. Condiciones generales

Cultura empresarial	<p>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.</p> <p>Los gobiernos deberían promover programas de desarrollo de ES y fomentar una cultura de iniciativa empresarial sostenible.</p>
Buena	Unas instituciones políticas democráticas, unas entidades

¹⁴ El Taller “Derechos de los Empleadores en el MERCOSUR” (Montevideo, septiembre 2001), preparado por ACTEMP, dió lugar a una publicación: “Derecho de los Empleadores. Estudio de Países”, Oficina regional Cono Sur, Santiago 2002), en que se presentaban las conclusiones. El eje argumental utilizado en la reunión fue 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 abrió 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 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).

gobernanza	<p>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.</p>
Entorno jurídico y reglamentario propicio	<p>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, y conducen a la informalidad, la corrupción y costos derivados de la pérdida de eficiencia.</p> <p>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.</p>
Estado de derecho y garantía de los derechos de propiedad	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Esos derechos también conllevan la obligación de cumplir las normas y los reglamentos establecidos por la sociedad.</p>
Política macroeconómica acertada y estable y buena gestión de la economía	<p>Las políticas monetarias, fiscales y cambiarias deberían garantizar unas condiciones económicas estables y predecibles.</p> <p>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.</p> <p>Se debería prestar atención a aumentar la demanda agregada como fuente de crecimiento económico en función de las condiciones nacionales.</p> <p>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</p>

	través del alivio de la carga de la deuda y de la ayuda oficial para el desarrollo.
Comercio e integración económica sostenible	<p>Al suprimir los obstáculos que impiden el acceso a los mercados nacionales y extranjeros, se deben tener en cuenta los distintos niveles de desarrollo de los países.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

2. Condiciones socioeconómicas

Flexibilidad y protección para gestionar el cambio	<p>Las empresas y economías sostenibles deben desarrollar la capacidad de adaptarse a los rápidos cambios de las condiciones del mercado.</p> <p>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.</p> <p>Esas políticas deberían formularse en plena consulta con los interlocutores sociales.</p>
Condiciones de trabajo, derechos fundamentales, legislación laboral e	<p>Las ES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.

<p>inspección del trabajo</p>	<p>-promueven la igualdad de género y la igualdad de oportunidades y de trato de los grupos vulnerables.</p> <p>-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.</p> <p>Los buenos lugares de trabajo son seguros y saludables, y permiten que los trabajadores contribuyan a los cambios y las mejoras.</p> <p>Las ES reconocen que tales prácticas mejoran la productividad y refuerzan la capacidad de innovación y la competitividad de la empresa.</p> <p>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. 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.</p> <p>La legislación laboral y las políticas bien concebidas son importantes para el desarrollo de ES.</p> <p>Se debería prestar especial atención a la ampliación del alcance de la legislación laboral a todos los trabajadores, en particular los que trabajan en la economía informal o los trabajadores implicados en relaciones de trabajo encubiertas.</p> <p>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.</p>
<p>Diálogo social, derecho de asociación y negociación colectiva</p>	<p>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, y los otros derechos fundamentales, es un rasgo distintivo de las sociedades que han logrado integrar con éxito la sostenibilidad y el trabajo decente.</p> <p>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</p>

resultados eficaces, equitativos y mutuamente beneficiosos para los gobiernos, los empleadores, los trabajadores, y la sociedad en su conjunto.

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.

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.

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, 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 salud y seguridad en el trabajo, 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.