

Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles

Conferencia Internacional del Trabajo, junio de 2007

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2008

Primera edición 2008

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

La promoción de empresas sostenibles / Organización Internacional del Trabajo – Ginebra, OIT, 2008,
18 páginas

ISBN 978-92-2-320131-9 (print)
ISBN 978-92-2-320132-6 (web pdf)

Oficina Internacional del Trabajo

desarrollo de la empresa / desarrollo sostenible / protección ambiental / creación de empleos. 03.04.5

Datos de catalogación de la OIT

Publicado también en inglés: *The promotion of sustainable enterprises* (ISBN 978-92-2-120131-1, Ginebra, 2007).

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Compaginado por TTS: ref. Confrep-[2008-10-0211-1]-Sp.doc.
Impreso por la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza

Introducción

El desarrollo sostenible es el paradigma más aceptado para el debate sobre temas de desarrollo a nivel nacional e internacional. El compromiso de promover la integración de los tres componentes del desarrollo sostenible — social, económico y ambiental — ha sido adoptado en numerosos foros internacionales, incluyendo la Cumbre Mundial de Johannesburgo sobre Desarrollo Sostenible en septiembre de 2002. Aunque se ha logrado algún progreso, la implementación efectiva de un enfoque balanceado de desarrollo sostenible, a nivel nacional e internacional, y en términos de inversión privada y crecimiento empresarial, continúa siendo un reto fundamental. Sin embargo existe ahora mayor conciencia global en relación con factores clave de la sostenibilidad, sus dimensiones social y ambiental, la naturaleza e impacto del cambio climático, el rol de los gobiernos, empresas privadas, sindicatos y otros actores.

Como argumenté en mi informe a la Conferencia Internacional del Trabajo en 2007 *El trabajo decente para un desarrollo sostenible*, en la OIT necesitamos afianzar la visión del desarrollo sostenible como el paradigma de política absoluto dentro del cual el Programa de Trabajo Decente pueda hacer su contribución fundamental al desarrollo. Una parte esencial del Programa de Trabajo Decente es la promoción del empleo pleno y productivo y, por supuesto, el sector privado como motor del crecimiento juega un rol crucial así como en los esfuerzos para reducir la pobreza.

La discusión sobre la promoción de empresas sostenibles en la Conferencia Internacional del Trabajo, 2007, fue por tanto particularmente oportuna. Las conclusiones de ese debate proveen una importante contribución acordada por los mandantes de la OIT, gobiernos, empleadores y trabajadores, sobre cómo promover el desarrollo empresarial de una manera que concilie el crecimiento de las empresas con los objetivos del desarrollo sostenible y la creación de empleo productivo y trabajo decente.

Promover las empresas sostenibles significa reforzar las instituciones y los sistemas de gobernanza que fomentan las empresas; un mercado fuerte y eficiente requiere instituciones fuertes y eficaces. También significa garantizar una combinación equitativa y eficiente de los recursos humanos, financieros y naturales que permita lograr innovaciones y un aumento de la productividad. Para ello hacen falta nuevas formas de cooperación entre el gobierno, la empresa y la sociedad que aseguren la mejor calidad de vida y de empleo ahora y en el futuro, y que a la vez salvaguarden la sostenibilidad del planeta.

Como demuestran las conclusiones, la OIT puede dinamizar aún más la búsqueda de un enfoque plenamente integrado del desarrollo sostenible porque el lugar de trabajo reúne las dimensiones social, económica y medioambiental de manera indisociable. Más aún, para garantizar el avance de nuestro Programa de Trabajo Decente, tendremos que situarlo de manera más clara en un marco de desarrollo sostenible. Las conclusiones adoptadas de manera tripartita proveen orientación sobre lo que significa un entorno propicio para las empresas sostenibles, unas prácticas responsables y sostenibles a nivel

de la empresa, y sobre los roles de la Oficina y de los mandantes en procura de hacer realidad el objetivo del desarrollo sostenible mediante la promoción de empresas sostenibles.

Estoy convencido que estas conclusiones son útiles para los responsables de las políticas públicas como marco de referencia para el diseño de políticas de desarrollo empresarial, para emprendedores en compañías de todos los tamaños para desarrollar sus estrategias competitivas, y para los trabajadores para poner en perspectiva las dimensiones social, económica y ambiental del mundo del trabajo. Estas conclusiones orientarán el trabajo de la OIT en los años venideros y contribuirá a mejorar la coherencia de las políticas a nivel nacional e internacional, incluyendo el trabajo de todo el sistema de Naciones Unidas y las instituciones de Bretton Woods, mediante un mayor reconocimiento del valor del tripartismo y de la importancia central del trabajo decente para el desarrollo sostenible.

Juan Somavia
Director General
OIT

Prefacio

En junio de 2007, la Conferencia Internacional del Trabajo abordó el tema de la promoción de empresas sostenibles. El reto consistía en hacer: un balance del debate internacional sobre el papel del sector privado y de las empresas sostenibles en el desarrollo económico y social general; una evaluación de la pertinencia y las implicaciones de las tendencias recientes para la aplicación del Programa de Trabajo Decente; una contribución de la OIT al debate; y recomendaciones con respecto a la labor de la OIT en esta área.

Las conclusiones del debate sobre la promoción de empresas sostenibles reproducidas en esta publicación ofrecen una definición precisa sobre lo que constituye un entorno propicio para empresas sostenibles, notando que tal entorno combina la búsqueda legítima de ganancias con la necesidad de un desarrollo que respete la dignidad humana, la sostenibilidad medioambiental y el trabajo decente. Se hace hincapié en que las empresas sostenibles precisan sociedades sostenibles; las empresas suelen prosperar cuando las sociedades prosperan y viceversa. Las conclusiones identifican 17 pilares del entorno empresarial; enumeran seis características de una empresa sostenible; y ofrecen orientación a gobiernos, interlocutores sociales y a la Oficina sobre sus roles en la promoción de empresas sostenibles.

Las conclusiones reconocen que, para enfrentar los retos de la promoción de empresas sostenibles, es importante basar las políticas en los instrumentos que guían el Programa de Trabajo Decente de la OIT y en los principios contenidos en el Programa Global de Empleo, los cuales proveen un conjunto de políticas, incluyendo políticas de desarrollo empresarial, enfocados en lograr empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos. Las conclusiones colocan la promoción de empresas sostenibles en un contexto más amplio de coherencia de políticas, incluyendo los Programas Nacionales de Trabajo Decente y la reforma de las Naciones Unidas.

Estas conclusiones son visionarias, ellas se nutren del pensamiento más moderno en materia de desarrollo sostenible, desarrollo del sector privado y buenas prácticas corporativas. Por lo tanto orientan y agregan valor. Gobiernos, empleadores, trabajadores, empresas de todo tamaño, lo mismo que personas interesadas en abordar los retos multidimensionales de la sostenibilidad, encontrarán el contenido de este documento muy útil y relevante.

José Manuel Salazar-Xirinachs
Director Ejecutivo
Sector de Empleo
OIT

Las conclusiones en resumen

Comité de las Empresas Sostenibles Conferencia Internacional del Trabajo, 2007

Condiciones para un entorno propicio para las empresas sostenibles

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 empresas sostenibles

1. Facilitación del diálogo social y participación en él
2. Aplicación de la legislación laboral mediante una administración del trabajo eficaz
3. Promoción del concepto de responsabilidad social de la empresa
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 empresas sostenibles

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

Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles

Introducción

1. Hay un debate internacional de carácter amplio y de gran alcance sobre el importante papel del sector privado y las empresas sostenibles en el desarrollo social y económico, con inclusión de la creación de empleo y el trabajo decente y la protección del medioambiente. Por ello, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo decidió incluir el tema de la promoción de empresas sostenibles en el orden del día de la 96.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo como medio para la consecución del trabajo decente en el marco más amplio del desarrollo sostenible.
2. En la Cumbre Mundial de Johannesburgo de 2002 se asumió el compromiso de promover la integración de los tres componentes del desarrollo sostenible — el desarrollo social, el desarrollo económico y la protección del medio ambiente — como pilares interdependientes que se refuerzan mutuamente. La erradicación de la pobreza, la modificación de las modalidades insostenibles de producción y consumo y la protección y ordenación de la base de recursos naturales del desarrollo económico y social son objetivos generales y requisitos esenciales del desarrollo sostenible. El sistema internacional, con inclusión de la OIT, todavía no ha establecido sinergias sólidas entre la sostenibilidad social, medioambiental y económica. En consecuencia, se han realizado pocos progresos en materia de convergencia de las políticas y de resultados prácticos.
3. La creación de riqueza depende de las interacciones productivas de todas las partes de la sociedad. Las empresas sostenibles son una fuente principal de crecimiento, creación de riqueza, empleo y trabajo decente. La promoción de empresas sostenibles 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. Los gobiernos y los interlocutores sociales tienen que cooperar para promover la integración de los tres componentes del desarrollo sostenible — económico, social y medioambiental — como pilares interdependientes y que se refuerzan mutuamente. La OIT disfruta de una posición única para contribuir al desarrollo sostenible mediante la promoción del trabajo decente porque es en los lugares de trabajo donde las dimensiones social, económica y medioambiental coexisten de manera indisociable.
4. Al abordar los desafíos de la promoción de empresas sostenibles, es importante recordar los instrumentos que orientan el Programa de Trabajo Decente de la OIT de más amplio alcance. La Constitución de la OIT, incluida la Declaración de Filadelfia, así como la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998, subrayan que las políticas económicas y sociales son componentes fundamentales y que se refuerzan mutuamente con miras a la creación de un desarrollo sostenible de base amplia y a la promoción de la justicia social. Por su parte, el Programa Global de Empleo de la OIT adoptado por el Consejo de

Administración de la OIT proporciona una serie de políticas, incluidas políticas de desarrollo empresarial, destinadas a lograr un empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todos.

5. Promover las empresas sostenibles 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 empresas sostenibles, 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.

6. Promover las empresas sostenibles 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.

7. Las empresas sostenibles 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 habilitación económica de las mujeres es de crucial importancia para las sociedades sostenibles. Requiere la igualdad de acceso a las oportunidades en materia de iniciativa empresarial, los servicios financieros y los mercados de trabajo. El fomento de oportunidades sociales y económicas para los grupos desfavorecidos es particularmente importante a este respecto, incluida la necesidad de apoyar a los jóvenes. 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.

8. 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. Los principios y valores del trabajo decente proporcionan orientaciones que pueden aplicarse tanto en el caso de las empresas que se contraen o fracasan como en el caso de las que tienen éxito y crecen. A este respecto, las políticas activas de mercado de trabajo y la protección social revisten gran importancia para gestionar transiciones eficientes y justas en el plano social que tengan en cuenta las circunstancias nacionales.

9. Los objetivos del Programa de Trabajo Decente tienen una aplicación universal. Sin embargo, no existe una solución única en lo que respecta a la formulación y la aplicación de políticas que promuevan empresas sostenibles. Las políticas deben reconocer la diversidad de las situaciones nacionales de acuerdo con el nivel de desarrollo, recursos y capacidad institucional de los países, sin menoscabar la importancia de las normas laborales y medioambientales. Del mismo modo, la diversidad en cuanto al tamaño y los tipos de empresas y su ubicación en la cadena de valor exige una serie de intervenciones diferenciadas, aunque hay que reconocer que las pequeñas y medianas empresas (PYME) son uno de los principales instrumentos de

creación de empleo. La promoción de empresas sostenibles también debe poner particular énfasis en apoyar la transición de los operadores de la economía informal a la economía formal y garantizar que las leyes y reglamentaciones abarquen a todas las empresas y todos los trabajadores.

Un entorno propicio para las empresas sostenibles

10. 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.

11. El entorno propicio para el desarrollo de empresas sostenibles abarca un gran abanico de factores, cuya importancia relativa puede variar en diferentes etapas del desarrollo y en contextos culturales y socioeconómicos distintos. Ahora bien, hay algunas condiciones básicas que generalmente se consideran esenciales. Estas condiciones interrelacionadas y que se refuerzan mutuamente son las siguientes:

- 1) *Paz y estabilidad política.* La paz y la estabilidad política son condiciones previas básicas para impulsar la constitución y el crecimiento de empresas sostenibles, mientras que la guerra y los conflictos civiles son importantes factores que desincentivan la inversión y el desarrollo del sector privado.
- 2) *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.
- 3) *Diálogo social.* 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.
- 4) *Respeto de los derechos humanos universales y de las normas internacionales del trabajo.* 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.
- 5) *Cultura empresarial.* 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, sobre todo en el caso de las nuevas empresas, las pequeñas empresas, y grupos específicos tales como las mujeres y los jóvenes, son determinantes importantes de un entorno propicio para la empresa. El respeto de los derechos de los trabajadores debería incorporarse en los programas relativos a la cultura empresarial.

- 6) *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. También 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.
- 7) *Comercio e integración económica sostenible.* 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. 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 adoptar medidas a nivel regional y multilateral para 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.
- 8) *Entorno jurídico y reglamentario 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.
- 9) *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.
- 10) *Competencia leal.* Es necesario establecer normas sobre la competencia para el sector privado que incluyan el respeto universal de las normas laborales y sociales, y eliminar las prácticas anticompetitivas a nivel nacional.
- 11) *Acceso a los servicios financieros.* Un sistema financiero que funciona bien es el catalizador del crecimiento de un sector privado dinámico. Si se facilita el acceso

de las PYME, con inclusión de las cooperativas y las empresas incipientes, a la financiación, por ejemplo, al crédito, el arrendamiento financiero, los fondos de capital de riesgo u otros tipos de instrumentos similares o nuevos, se crean las condiciones apropiadas para un proceso más incluyente de desarrollo de las empresas. Habría que alentar a las instituciones financieras, particularmente las multilaterales e internacionales, a incluir el trabajo decente en sus prácticas crediticias.

- 12) *Infraestructura material.* La sostenibilidad de las empresas y el desarrollo humano dependen fundamentalmente de la calidad y cantidad de la infraestructura existente, como la infraestructura material para las empresas, los sistemas de transporte, las escuelas y los hospitales. El acceso seguro y asequible al agua y la energía también constituye un gran desafío, especialmente en los países en desarrollo. Ayuda también particularmente a las empresas el acceso local a sectores de actividad auxiliares como los proveedores de servicios y los proveedores y fabricantes de maquinaria.
- 13) *Tecnologías de la información y la comunicación.* Ampliar el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) es otro desafío fundamental en la era de la economía del conocimiento. El uso de las TIC es, pues, fundamental para el desarrollo de empresas sostenibles, por lo que debe ser plenamente utilizado a dicho fin. La tecnología de banda ancha asequible es también de suma importancia para los países y empresas, y debería facilitarse.
- 14) *Educación, formación y aprendizaje permanente.* 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. Asimismo, se debería proporcionar apoyo financiero para mejorar el acceso de los trabajadores pobres a la formación y el perfeccionamiento de las calificaciones. De ese modo, la sociedad podrá alcanzar el doble objetivo del éxito económico y el progreso social.
- 15) *Justicia social e inclusión social.* La desigualdad y la discriminación son incompatibles con el desarrollo de empresas sostenibles. Se requieren políticas claramente definidas con miras a la justicia social, la inclusión social y la igualdad de oportunidades en el empleo. El ejercicio efectivo del derecho a organizarse y a la negociación colectiva también constituye un medio eficaz para garantizar la distribución equitativa de los aumentos de productividad y la remuneración adecuada de los trabajadores.
- 16) *Protección social adecuada.* Un modelo de seguridad social universal sostenible basado en los impuestos o cualquier otro modelo nacional que proporcione a los ciudadanos acceso a servicios esenciales tales como una atención de salud de calidad, prestaciones de desempleo, la protección de la maternidad y una pensión básica, es fundamental para mejorar la productividad y propiciar las transiciones a la economía formal. La protección de la salud y la seguridad de los trabajadores en el lugar de trabajo también es vital para el desarrollo de empresas sostenibles.
- 17) *Gestión responsable del medio ambiente.* En ausencia de reglamentaciones e incentivos adecuados, los mercados pueden dar lugar a resultados no deseados para el medio ambiente. Se deberían utilizar los incentivos y reglamentaciones fiscales, incluidos los procedimientos de contratación pública, para promover pautas de consumo y producción que sean compatibles con las exigencias del desarrollo

sostenible. Las soluciones basadas en los mercados privados, como el empleo de criterios medioambientales al evaluar el riesgo de crédito o el rendimiento de la inversión, constituyen igualmente medios eficaces para hacer frente a ese problema.

Prácticas responsables y sostenibles a nivel de la empresa

12. A nivel de la empresa, la sostenibilidad significa realizar actividades empresariales para crecer y obtener ganancias, y el reconocimiento de las aspiraciones económicas y sociales de las personas pertenecientes y ajenas a la organización de las que depende la empresa, así como el impacto sobre el medio ambiente natural. La viabilidad a largo plazo implica que la gestión de las empresas debería basarse en los tres pilares de la sostenibilidad: económico, social y medioambiental. Esto permite a las empresas crear riqueza y trabajo decente.

13. Las empresas sostenibles deberían innovar, adoptar tecnologías apropiadas respetuosas del medio ambiente, desarrollar las calificaciones y los recursos humanos, y mejorar la productividad para seguir siendo competitivas en los mercados nacionales e internacionales. También 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 principios siguientes se aplican a todas las empresas:

- 1) *Diálogo social y buenas relaciones laborales.* Las empresas sostenibles 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 seguridad y salud en el lugar de 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.
- 2) *Desarrollo de los recursos humanos.* El desarrollo de los recursos humanos en las empresas sostenibles debería basarse en el diálogo social y la participación de los trabajadores. 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. El desarrollo de calificaciones y competencias pertinentes y su utilización eficaz garantizan unos niveles elevados de productividad y competitividad de las empresas. 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. Los trabajadores deberían aprovechar las oportunidades de educación, formación y aprendizaje permanente. El desarrollo de calificaciones y competencias garantiza la empleabilidad de los trabajadores y su capacidad para

adaptarse a los cambios en las tecnologías y la organización del trabajo. 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 y las trabajadoras al desarrollar sus calificaciones, competencias y productividad.

- 3) *Condiciones de trabajo.* Las empresas sostenibles 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 empresas sostenibles 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. En este contexto, el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo es una referencia útil. Las empresas sostenibles reconocen que tales prácticas mejoran la productividad y refuerzan la capacidad de innovación y la competitividad de la empresa.
- 4) *Productividad, salarios y beneficios compartidos.* 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.
- 5) *La responsabilidad social de la empresa (RSE).* Las empresas sostenibles pueden recurrir a la RSE para complementar su búsqueda de estrategias y resultados sostenibles. La RSE es una iniciativa voluntaria impulsada por las empresas y se refiere a actividades que superan el cumplimiento de la ley. La RSE no puede sustituir a la normativa jurídica ni a la aplicación de la ley ni a la negociación colectiva. No obstante, cuando la RSE es transparente y creíble y está basada en una genuina asociación, puede proporcionar a los trabajadores y otras partes interesadas más oportunidades para lograr que las empresas se comprometan con respecto a las repercusiones sociales y medioambientales de sus actividades. En este sentido, las iniciativas de comercio ético y justo contribuyen a promover la RSE en las cadenas de valor. La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (Declaración sobre las EMN) y las *Directrices sobre las Empresas Transnacionales* de la OCDE proporcionan orientaciones sobre el buen comportamiento y el civismo empresarial.
- 6) *Gobernanza empresarial y prácticas empresariales.* La buena gobernanza empresarial y 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. Los principios de las empresas sostenibles deberían promoverse a lo largo de las cadenas de suministro. Las empresas sostenibles adoptan prácticas y normas

empresariales responsables que tienen en cuenta los objetivos económicos, sociales y medioambientales, y aseguran incentivos, sistemas y responsabilidades de gestión apropiados, así como la consulta en el lugar de trabajo.

14. Las empresas sostenibles deberían comprometerse firmemente a atenerse a las leyes que afectan a sus operaciones y las que rigen su relación con el resto de la sociedad. Contribuyen a los esfuerzos de la sociedad para eliminar la corrupción y mejorar la transparencia.

El papel del gobierno

15. El papel de los gobiernos en la promoción de empresas sostenibles es triple:
 - 1) crear un entorno propicio garantizando las condiciones básicas para el desarrollo de las empresas sostenibles enumeradas anteriormente, incluido mediante la aplicación y control del cumplimiento de las normas laborales y medioambientales;
 - 2) rebasar esas condiciones básicas estableciendo de forma activa programas y políticas encaminados a crear incentivos para que las empresas se desarrollen y actúen de manera responsable y sostenible, por ejemplo, mediante la difusión de ejemplos de prácticas óptimas, y
 - 3) comportarse como empresas sostenibles, sea como empleadores sea como compradores de bienes y servicios, según el caso.
16. El gobierno puede actuar como regulador, facilitador y promotor de las empresas sostenibles mediante una serie de políticas y prácticas, entre las que figuran las siguientes:
 - 1) *Facilitación del diálogo social y participación en él.* El diálogo social, la libertad sindical y de asociación y el derecho a la negociación colectiva son herramientas pertinentes para la promoción de empresas sostenibles y deberían ampliarse para abarcar a todos los sectores de la economía.
 - 2) *Aplicación de la legislación laboral mediante una administración del trabajo eficaz, incluidos los sistemas de inspección del trabajo.* La legislación laboral y las políticas bien concebidas son importantes para el desarrollo de empresas sostenibles. 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.
 - 3) *Promoción del concepto de responsabilidad social de la empresa (RSE):* Los gobiernos deberían promover, facilitar y dar a conocer la RSE, teniendo en cuenta las necesidades específicas de las pequeñas y medianas empresas, y apoyar los esfuerzos de los interlocutores sociales para abordar conjuntamente las cuestiones relativas a la RSE.
 - 4) *Promoción de la contratación, los préstamos y la inversión públicos responsables desde el punto de vista social y medioambiental.* Los gobiernos deberían promover normas sociales y medioambientales en los programas de contratación e inversión públicas y en las políticas crediticias, incluido a nivel bilateral y multilateral. Deberían impulsar y consolidar una cultura de respeto de los derechos

de los trabajadores dando buen ejemplo y promoviendo prácticas ambientalmente racionales.

- 5) *Promoción de los sectores y las cadenas de valor.* Los gobiernos suelen promover la inversión en sectores específicos y participar en iniciativas de política industrial que son importantes para aumentar el coeficiente de empleo del crecimiento. Esas políticas deberían incorporar plenamente los objetivos sociales y medioambientales y tener en cuenta la totalidad de la cadena de valor, y no deberían obstaculizar ni coartar las iniciativas de inversión nacionales ni tampoco menoscabar los derechos de los trabajadores.
- 6) *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.
- 7) *Programas específicos.* Los gobiernos deberían promover programas de desarrollo de empresas sostenibles y fomentar una cultura de iniciativa empresarial sostenible entre determinados grupos, como las mujeres, los jóvenes y los grupos desfavorecidos, así como en sectores y ámbitos específicos.
- 8) *Investigación e innovación.* Los gobiernos deberían potenciar la inversión en investigación y desarrollo para promover las asociaciones académicas, la transferencia de tecnología y la innovación con miras al desarrollo de empresas sostenibles. También es muy útil para todas las empresas tener un buen acceso a las instituciones de investigación a fin de que les ayuden a crecer mediante la innovación.
- 9) *Acceso a la información, y servicios empresariales y financieros.* Los gobiernos deberían proporcionar mecanismos y marcos apropiados para recopilar y suministrar información y servicios pertinentes para los empleadores y los trabajadores, reduciendo así los obstáculos a la información. Ello debería abarcar información y servicios destinados a ayudar a la comprensión de la reglamentación y los procedimientos relativos a las empresas y de los derechos de los trabajadores, y a facilitar el acceso al crédito y otros servicios financieros, especialmente para las microempresas y las pequeñas y medianas empresas. La información debería incluir ejemplos de prácticas óptimas en la consecución de los objetivos del trabajo decente.
- 10) *Coordinación y coherencia de las políticas.* Se requiere la coherencia de las políticas y la colaboración en el seno del gobierno, dado que las empresas sostenibles tienen necesidades que rebasan el ámbito de competencia del ministerio de ejecución. La buena gobernanza exige una coordinación y colaboración intragubernamental eficaz.
- 11) *Políticas internacionales.* La promoción de empresas sostenibles conlleva una importante dimensión internacional. Ello requiere la formulación de políticas eficaces en el ámbito internacional en las esferas del comercio, las finanzas, el alivio de la carga de la deuda, la inversión, la migración laboral y las dimensiones sociales y medioambientales de la globalización, así como la coherencia entre esas políticas.

- 12) *Pautas de producción y consumo.* Los gobiernos desempeñan una función en la aplicación de políticas para impulsar formas de producción y consumo más sostenibles.
- 13) *Apoyo al desarrollo de las calificaciones.* En un mundo que experimenta una rápida globalización, la mayor inversión de los gobiernos en capital humano, a través de sistemas educativos y de formación de gran calidad y no discriminatorios y del aprendizaje permanente, es esencial para facilitar la entrada y la reincorporación al mercado de trabajo a todos los grupos y aumentar los niveles de productividad y la calidad del empleo. Las calificaciones adquiridas deberían reconocerse y responder a las necesidades en continua evolución y las exigencias del mercado de trabajo y contribuir al desarrollo personal, el acceso a la cultura y la ciudadanía activa. La implicación de los interlocutores sociales es importante en ese sentido. La formación profesional también facilita la movilidad de los trabajadores, que es importante en vista de las nuevas y cambiantes estructuras de producción y trabajo. La reforma de los sistemas de enseñanza y formación profesional y, en este contexto, el desarrollo de programas de transición de la escuela al trabajo, podría ser un motor para el fomento de una cultura de iniciativa empresarial. Los gobiernos deberían hacer las inversiones y crear las condiciones necesarias para reducir el analfabetismo y mejorar la educación y la formación en todos los niveles y mejorar continuamente el sistema de educación.

Función de los interlocutores sociales

17. Los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones tienen una función vital que desempeñar apoyando a los gobiernos en la elaboración y aplicación de políticas para promover las empresas sostenibles como se ha señalado anteriormente. El tripartismo, el bipartismo y el diálogo social eficaz son fundamentales para el desarrollo de empresas sostenibles. Los interlocutores sociales pueden desempeñar un papel eficaz mediante lo siguiente:

- 1) *Promoción.* Recordando la relación de refuerzo mutuo entre el trabajo decente, el desarrollo sostenible y la promoción de empresas sostenibles, los interlocutores sociales deberían participar en los procesos nacionales para promover y formular políticas y reglamentaciones apropiadas con el fin de fomentar el desarrollo de empresas sostenibles.
- 2) *Representación.* Los interlocutores sociales tienen una función vital que desempeñar para llegar con su acción a los trabajadores y los propietarios de empresas y en particular a los de las PYME y a la economía informal y, en general, para aumentar la representación de sus miembros con miras a obtener beneficios más amplios y de mayor alcance de la asociación y sindicación, la representación y el liderazgo, incluido en el ámbito de la promoción de la política pública, su formulación y aplicación.
- 3) *Servicios.* Los interlocutores sociales proporcionan una serie de servicios importantes a sus miembros que pueden tener repercusiones considerables en la formación y el crecimiento de empresas sostenibles, con inclusión de la gestión de los conocimientos, la formación, la concienciación, el asesoramiento y la orientación sobre cómo acceder a los servicios públicos y privados, los vínculos con los recursos de investigación y consultoría y el asesoramiento sobre las prácticas innovadoras en el lugar de trabajo. Además, desempeñan una función en

el suministro de información sobre prácticas idóneas en la negociación colectiva y en el intercambio de información sobre RSE.

- 4) *Aplicación de políticas y normas.* Los interlocutores sociales tienen un papel fundamental que desempeñar en la puesta en práctica del trabajo decente, incluida la aplicación de normas laborales y de políticas sobre el desarrollo de los recursos humanos. Por ejemplo, los interlocutores sociales tienen un importante papel que desempeñar en la promoción de la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito nacional así como a nivel de la empresa, incluida la elaboración y aplicación de políticas relativas al VIH/SIDA en el mundo del trabajo.

Papel de la OIT

18. La labor de la OIT en materia de promoción de empresas sostenibles debe guiarse por su mandato, presupuesto y ventaja comparativa y debe estar firmemente basada en su función singular de elaboración de normas y en el Programa de Trabajo Decente. A este respecto, la OIT debería hacer uso plenamente de su estructura tripartita, sus auténticas conexiones con el mundo real del trabajo a través de organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, una cultura arraigada de diálogo social y un marco normativo como organización que elabora normas.

19. La OIT debería promover la ratificación y aplicación de los convenios internacionales del trabajo que se refieren a la promoción de empresas sostenibles y la aplicación de las recomendaciones pertinentes (véase anexo).

20. La Oficina debería trabajar en estrecha colaboración con sus mandantes y de manera continua para evaluar su práctica actual en relación con estas conclusiones, incluyendo:

- 1) el lugar central que ocupa el Programa de Trabajo Decente en esta práctica;
- 2) la necesidad de mejorar la calidad de la ejecución de los programas y sus resultados;
- 3) la armonización de los programas relativos a las empresas sostenibles con los programas de trabajo decente por país (PTDP) para asegurarse de que abordan las prioridades y condiciones locales;
- 4) el examen de la estructura exterior que debería proporcionar la oportunidad de mejorar la ejecución y la calidad de los programas relativos a las empresas sostenibles, y
- 5) la importancia de la plena participación de los mandantes en todas las actividades de la OIT.

En sus intervenciones, la OIT ha de centrarse en respuestas prácticas y orientadas en función de la demanda, como las herramientas, las metodologías y el intercambio de conocimientos que tengan valor práctico para los interlocutores sociales en sus actividades.

21. La creación de empresas sostenibles es un elemento fundamental para lograr resultados en materia de trabajo decente. La labor de la OIT con respecto al desarrollo de empresas sostenibles está basada en el Programa Global de Empleo, el cual, como pilar relativo al empleo del Programa de Trabajo Decente, proporciona orientación con miras al logro del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. A este respecto, debe coordinarse con los otros tres objetivos estratégicos: derechos en el trabajo, protección social y diálogo social.

22. El objetivo del trabajo decente es universal, pero teniendo presente que la política y la práctica en materia de promoción de empresas sostenibles han de variar entre los países con diferentes niveles de desarrollo, la OIT tiene que proporcionar apoyo práctico y herramientas específicos a los gobiernos y los interlocutores sociales. Es necesario elaborar e impartir programas de formación en colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT. Dicho Centro debería centrar su labor relativa a los programas de promoción de las empresas en los elementos clave de la sostenibilidad y el trabajo decente.

23. La OIT debería emprender investigaciones y elaborar políticas con miras a promover el empleo y el trabajo decente y cooperar con las organizaciones internacionales pertinentes a fin de hacer valer sus conocimientos especializados sobre la relación entre el empleo y las cuestiones macroeconómicas y comerciales. La OIT debería también ayudar a los países en desarrollo a elaborar y aplicar políticas sobre desarrollo industrial para la creación de empresas sostenibles.

24. Los PTDP constituyen el principal mecanismo para la cooperación de la OIT con sus mandantes en todo el mundo. Cada PTDP organiza la cooperación de la OIT en un marco coherente que permite efectivamente a los Estados Miembros avanzar con miras al logro del trabajo decente. La labor de la Oficina relativa al desarrollo de empresas sostenibles debería proporcionar apoyo directo y pertinente a las estrategias contenidas en los PTDP. Ese apoyo tiene que contribuir a:

- 1) *Reforzar la capacidad de los gobiernos y de los interlocutores sociales para establecer un entorno propicio para las empresas sostenibles.* La OIT tiene que apoyar al gobierno para establecer políticas y reglamentaciones que contribuyan a un entorno propicio para la creación de empresas sostenibles, que contribuya al crecimiento en la economía formal, y que garantice el respeto de los derechos de los trabajadores y la igualdad de género. A este respecto, la OIT debería apoyar a los gobiernos y los interlocutores sociales en la forma siguiente:
 - a) desarrollando recursos de información, herramientas y metodologías para apoyar a las empresas a fin de que tomen decisiones sostenibles basadas en una mejor comprensión del mercado de trabajo y de las condiciones económicas y sociales, particularmente en el mundo en desarrollo;
 - b) proporcionando orientación sobre la forma en que las políticas y la reglamentación pueden contribuir a la mejora de las condiciones de trabajo, un entorno empresarial propicio para las empresas sostenibles, la transición de los operadores de la economía informal a la economía formal y el desarrollo económico y social;
 - c) proporcionando orientación y asistencia técnica a los Estados Miembros para que puedan producir estadísticas más precisas y fiables a fin de ayudarles a evaluar el logro del trabajo decente a través de la empresa sostenible;
 - d) recopilando y divulgando información sobre la relación entre las políticas relativas a cuestiones sociales de carácter transversal, tales como las cuestiones de género y la necesidad de potenciar a la mujer, y el desarrollo de empresas sostenibles;
 - e) proporcionando apoyo a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para promover los derechos de los trabajadores, colmar la brecha en materia de representación y mejorar su capacidad para analizar la dinámica de su entorno empresarial y laboral a fin de que puedan propugnar el desarrollo de empresas sostenibles;

- f) proporcionando asistencia técnica para apoyar a las nuevas empresas, y a las microempresas y las pequeñas y medianas empresas a fin de que logren ser sostenibles mediante, por ejemplo, el establecimiento de redes, el desarrollo de las capacidades y las competencias de los trabajadores, y la mejora de las cadenas de valor y los conglomerados regionales y mundiales.
- 2) *Mejora de la cadena de valor y desarrollo de conglomerados.* La OIT tiene que apoyar a los gobiernos y los interlocutores sociales para desarrollar y mejorar los conglomerados/sectores que tienen potencial para crear empresas sostenibles y trabajo decente. Concretamente, la OIT debería realizar investigaciones y análisis que sirvan de base para la identificación de sectores con potencial de creación de empleo decente y la elaboración de estrategias para aprovechar esas oportunidades.
- 3) *Estrategias de desarrollo local.* La OIT debería proporcionar apoyo mediante la investigación, la formación, el intercambio de conocimientos, y proyectos de cooperación técnica, a los gobiernos y los interlocutores sociales en la elaboración y aplicación de estrategias en los ámbitos subnacionales que contribuyan a la creación de empresas sostenibles y trabajo decente. Esas estrategias son particularmente pertinentes en las regiones donde grandes sectores económicos e industrias tradicionales están bajo presiones competitivas y medioambientales, y se necesitan nuevas oportunidades para el crecimiento y la creación de empleo, así como en las situaciones posteriores a una crisis.
- 4) *Aplicación de prácticas responsables y sostenibles en el lugar de trabajo.* La OIT debería apoyar la documentación, difusión y reproducción de prácticas idóneas en el lugar de trabajo a nivel nacional, sectorial y de la empresa y utilizar sus conocimientos especializados para ayudar a las empresas cuyas prácticas no son sostenibles a que logren la sostenibilidad. Se debería brindar orientación específica a las empresas con vistas a promover prácticas responsables en el lugar de trabajo a lo largo de su cadena de suministro, incluido mediante la utilización de la Declaración sobre las EMN. Ello abarcaría la integración del concepto de trabajo decente, el papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, la importancia de los derechos de los trabajadores, y la justificación económica de las prácticas sostenibles en programas de desarrollo empresarial más amplios. La OIT debería aportar sus conocimientos especializados sobre el fomento de las relaciones laborales y las asociaciones con miras a la mejora de la productividad y de las condiciones de trabajo. Esos programas tienen que incluir formadores y material concebido para que los directores y representantes de empresas y los trabajadores puedan mejorar su participación en el diálogo social y la negociación colectiva y asegurarse de que los empresarios se familiaricen con el concepto de trabajo decente, el papel de los sindicatos y la importancia del respeto de los derechos de los trabajadores en los programas de la OIT relativos a la puesta en marcha de empresas y la formación.
- 5) *Programas específicos para grupos específicos y marginados.* Es necesario prestar particular atención al desarrollo de microempresas, pequeñas empresas y medianas empresas sostenibles, a la promoción de las cooperativas, a la empleabilidad, el empleo y el espíritu empresarial de los jóvenes (incluido en los programas de enseñanza), a la potenciación y el espíritu empresarial de la mujer, así como a los programas de desarrollo de la iniciativa empresarial para grupos desfavorecidos. Se ha de prestar especial atención a la economía informal. La OIT podría brindar orientaciones sobre la relación existente entre la reglamentación y la informalidad, las condiciones de trabajo y el crecimiento económico, así como

sobre la elaboración de programas que apoyen la transición de los operadores de la economía informal a la economía formal.

25. Al emprender las actividades antes mencionadas, es importante que la OIT potencie su ventaja comparativa para lograr un mayor éxito mediante el establecimiento de asociaciones para promover el Programa de Trabajo Decente con otros organismos y organizaciones de las Naciones Unidas (en particular en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas), con inclusión de la Organización Mundial de la Salud y el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, a fin de garantizar la coherencia y evitar la duplicación de esfuerzos. También debería colaborar con las instituciones de Bretton Woods y otras instituciones financieras internacionales y regionales, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, la Organización Mundial del Comercio, las instituciones académicas y otros interlocutores pertinentes implicados en la promoción de empresas sostenibles y del trabajo decente. Debería colaborar con instituciones internacionales, multilaterales y bilaterales con el fin de garantizar prácticas de contratación y adquisición y crediticias sostenibles para demostrar la comprensión y aplicación de los principios contenidos en las normas internacionales del trabajo y la Declaración sobre las EMN. La OIT debería asimismo considerar la posibilidad de trabajar en colaboración con otros organismos y organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y organizaciones externas para elaborar módulos sobre el trabajo decente y las cuestiones sociales y medioambientales, a fin de incluirlos en las herramientas destinadas a las empresas incipientes.

26. En vista de la creciente proliferación de diferentes normas privadas de RSE, la OIT debería promover una discusión más detenida con los mandantes acerca de cómo lograr un enfoque coherente.

27. Asimismo, de acuerdo con los parámetros del Programa y Presupuesto, la Oficina debería desarrollar sus bases de conocimientos sobre cuestiones emergentes (por ejemplo, mediante la investigación en áreas tales como la vinculación entre la sostenibilidad, el impacto del cambio climático en las empresas y el empleo), facilitar el intercambio de conocimientos y prácticas entre los países (por ejemplo, mediante sitios web y bases de datos sobre cuestiones como los convenios colectivos y las relaciones laborales y el entorno propicio para las empresas sostenibles) y reforzar sus programas de cooperación técnica.

Anexo

Entre los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo relacionados con la promoción de empresas sostenibles figuran los siguientes:

I. Convenios

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)

II. Recomendaciones

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)