

Relación RSE & Discriminación del Migrante

CSR & Migrant Discrimination

Abreu, José Luis*

Resumen. La inmigración, entre otros factores, ha desembocado en un mayor nivel de fragmentación social. Este nuevo contexto social sumado al impacto de la economía postindustrial, la flexibilidad en los procesos productivos y la acción u omisión de las políticas sociales del Estado, han resultado determinantes en la construcción de una realidad de gran complejidad.

Palabras Claves. RSE, discriminación, migrante, derechos humanos, exclusión.

Abstract. Immigration, among other factors, has resulted in a higher level of social fragmentation. This new social context plus the impact of the post-industrial economy, flexibility in production processes and the act or omission of the social policies of the state, have been crucial in the construction of a very complex reality.

Key words. CSR, discrimination, migrant, human rights, exclusion.

Introducción

Relación Responsabilidad Social Empresarial y Discriminación

Uno de los más recientes estudios publicados que ha tenido como objetivo explicar el rol que tiene la RSE en la discriminación es el de Cormick (2012) en el que en su análisis resalta:

“Y es así como llegamos al abordaje del ámbito laboral donde la discriminación se acentúa, en principio reforzada por la inexistencia de igualdad de oportunidades en el acceso a la educación, base indispensable para el ingreso al sistema laboral cualesquiera del que se trate. En referencia al trabajo, ésta es quizás la dimensión más desarrollada de la RSE debido a la temprana definición de estándares internacionalmente aceptados. Los estándares de trabajo de la OIT formulados en 1919 y la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas se consideran la base”.

Cormick (2012) destaca que los cuatro principios fundamentales de la OIT y del derecho al trabajo son:

1. El respeto por la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. 2. La eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio. 3. La abolición efectiva del trabajo infantil. 4. Y la eliminación de cualquier discriminación con respecto al empleo.

La principal pregunta es cómo aplicar los cuatro principios mencionados de una forma efectiva, y mediante que mecanismo de control se podría asegurar el cumplimiento. En algunas situaciones específicas los principios en cuestión no se cumplen. A manera de ejemplo, la discriminación es expresada mediante las más variadas formas, tales como el color de la piel, el origen étnico, no tener los estándares físicos que la sociedad requiere, residir en tal o cual barrio; por referir algunos ejemplos (Bravo, et al., 2008 en Cormick 2012).

Ante estas realidades Cormick (2012) menciona que “cabe preguntarse ¿qué pueden hacer las organizaciones para erradicar o, en su defecto, morigerar cualquier tipo de discriminación?”.

Relación Responsabilidad Social Empresarial y Discriminación del Migrante

En los últimos años, afirma Salcines (2011), han ocurrido numerosos cambios en el sistema económico y social que conducen a la diversidad. Dentro de este emergente marco de creciente diversidad social, son varios elementos los que han propiciado este cambio de estructuras. La inmigración, entre otros factores, ha desembocado en un mayor nivel de fragmentación social. Este nuevo contexto social sumado al impacto de la economía postindustrial, la flexibilidad en los procesos productivos y la acción u omisión de las políticas sociales del Estado, han resultado determinantes

en la construcción de una realidad de gran complejidad. En este sentido, existen numerosos actores del sistema económico y social actual que ayudan a producir y fomentar una diversidad de situaciones y formas de exclusión social. De esta manera, asistimos a un proceso de creciente vulnerabilidad de los sectores y colectivos que frecuentemente experimentan la exclusión social en sus distintos ámbitos (económico, formativo, laboral, sanitario, residencial, relacional y de ciudadanía y participación) y que, por tanto, han de enfrentar las consecuencias que ésta produce. Factores como la pobreza, el desempleo o la precariedad laboral, un bajo nivel formativo, la discapacidad, la dificultad de acceso a la vivienda, el rechazo, la estigmatización social o la no participación política o social, se configuran como los principales detonantes de esta situación.

Así encontramos que los inmigrantes (especialmente si proceden de países pobres), con una situación administrativa regularizada –o no- son los sectores sociales más susceptibles a la vulnerabilidad y exclusión social. De esta forma, la exclusión social se constituye como un fenómeno de progresiva complejidad, dado que dentro de cada uno de estos espacios básicos de la vida de las personas se pueden identificar un conjunto de factores y variables, que fácilmente pueden interrelacionarse y combinarse entre sí (Salcines, 2011).

Las empresas se integran socialmente en forma activa contratando personas y pagando sueldos y salarios, y se constituyen en potentes agentes generadores de empleos, y cada vez más tienden a posicionarse como potencial actores de redistribución del ingreso. Dentro del sector laboral es necesario partir de los detonantes de una nueva realidad que confluye en numerosas situaciones de riesgo de exclusión sociolaboral para determinados colectivos: «los nuevos procesos productivos, los cambios tecnológicos y la desregulación laboral han producido un

impacto inmenso en las condiciones laborales y en la configuración del mercado de trabajo actuales».

Por tanto, en la actualidad existen numerosos factores del sistema económico y social que contribuyen a fomentar las diversas situaciones de exclusión laboral y, por extensión, de exclusión social.

De esta manera, nos encontramos ante un proceso de aumento de la vulnerabilidad de los sectores y colectivos migrantes que frecuentemente han de enfrentarse a esta problemática, la cual desemboca en una creciente precariedad e influye en los principales espacios y esferas de la vida de personas. La pobreza, el desempleo, la no calificación laboral o la descalificación, la imposibilidad para trabajar, la precariedad laboral, el bajo nivel formativo y el rechazo o la estigmatización social, se constituyen como los factores de más relevancia en estos procesos. Estos factores, a su vez, se ven acentuados cuando confluyen con los denominados ejes de desigualdad social: etnia, nacionalidad, edad, discapacidad, orientación sexual, género y religión. De igual forma, la combinación de varios de estos factores puede dar lugar a situaciones de exclusión de distinta índole que, a su vez, se constituyen en lo que podríamos denominar el círculo vicioso de la exclusión laboral, es decir, suponen nuevas trabas de acceso al mercado laboral bajo unos estándares mínimos de calidad (Salcines, 2011).

En sus reflexiones finales (Salcines, 2011) sugiere que es innegable que el país de origen o la diferenciación étnica resultan un factor cada vez más presente en nuestras sociedades. En el ámbito laboral, además de soportar elevadas tasas de desempleo, estos colectivos tienen que hacer frente a numerosos casos de explotación laboral. La crisis económica actual, la situación del mercado de trabajo (elevadas tasas de paro de los mencionados colectivos y concentración de parados de larga duración entre los mismos), la elevada tasa de abandono prematuro de la

educación, los problemas de integración de la población inmigrante y el progresivo envejecimiento de la población se configuran como nuevos desafíos a los que hacer frente dentro del mercado de trabajo y, por ende, en la relación entre las empresas y la sociedad.

Este nuevo contexto económico y social, profundamente condicionado por el aumento del desempleo y de la complejidad social, requiere buscar respuestas en dinámicas menos dependientes del sector público o de las organizaciones de carácter caritativo-asistencial. Es aquí donde las empresas se erigen como actores principales en la solución de este problema (Salcines, 2011).

RSE & Los Principios del Pacto Mundial (Global) ante la Discriminación Laboral

El Pacto Mundial es una iniciativa voluntaria, promovida por la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2013), en la cuál las empresas se comprometen a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anti-corrupción. Por su número de participantes, seis mil en más de 135 países, el Pacto Mundial es la iniciativa de ciudadanía corporativa más grande del mundo. El Pacto es un marco de acción encaminado a la construcción de la legitimación social de las corporaciones y los mercados. Aquellas empresas que se adhieren al Pacto Mundial comparten la convicción de que las prácticas empresariales basadas en principios universales contribuyen a la construcción de un mercado global más estable, equitativo e incluyente que fomentan sociedades más prósperas.

Las empresas, el comercio y la inversión son pilares esenciales para la paz y prosperidad. Pero en muchas áreas las empresas están ligadas a serios dilemas, como pueden ser la explotación, la corrupción, la inequidad y otras barreras que

frenan la innovación y el espíritu empresarial. Las acciones empresariales responsables construyen confianza y capital social, al mismo tiempo que contribuyen al desarrollo y mercados sustentables.

Los Diez Principios del Pacto Mundial

Los Diez Principios del Pacto Mundial están basados en Declaraciones y Convenciones Universales aplicadas en cuatro áreas: Derechos Humanos, Medio Ambiente, Estándares Laborales y Anticorrupción.

Derechos Humanos:

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos

Estándares Laborales:

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Medio Ambiente:

Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

Anticorrupción:

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

El Pacto Mundial es una iniciativa voluntaria que incluye dos objetivos:

1. Incorporar los diez principios en las actividades empresariales que la empresa realiza, tanto en el país de origen, como en sus operaciones alrededor del mundo.
2. Llevar a cabo acciones que apoyen los objetivos de desarrollo de Naciones Unidas, como por ejemplo los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODMs).

Para lograr este objetivo, el Pacto Mundial ofrece oportunidades de aprendizaje y participación, a través de mecanismos diversos, tales como diálogos sobre políticas, entrenamiento en temas puntuales, participación en redes locales y alianzas para proyectos.

RSE & El Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales

Para fortalecer las actividades de RSE en los países de America Latina, la OIT (2007) recomienda que “se deberían promover y proteger los derechos humanos de todos los trabajadores migrantes, con independencia de su situación. En especial, todos los trabajadores migrantes deberían disfrutar de los principios y derechos contenidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de 1998, que se reflejan en los ocho Convenios fundamentales de la OIT, y en los convenios pertinentes de las Naciones Unidas sobre derechos humanos”.

Las directrices que propone la OIT (2007) para poner en práctica el principio arriba mencionado son las siguientes:

1. Los gobiernos deberían garantizar que la legislación y la práctica nacionales de promoción y protección de los derechos humanos se apliquen a todos los trabajadores migrantes y que sean respetadas por todas las partes interesadas;
2. Se debería proporcionar información a los trabajadores migrantes sobre sus derechos humanos así como sobre sus obligaciones, y ayudarles a defender sus derechos;
3. Los gobiernos deberían establecer mecanismos de aplicación eficaces para la protección de los derechos humanos de los trabajadores migrantes y proporcionar formación sobre derechos humanos a todos los funcionarios gubernamentales que se ocupan de las migraciones, y se debería adoptar, aplicar y hacer cumplir leyes y políticas destinadas a:
 - Garantizar a los trabajadores y a las trabajadoras migrantes el derecho de libertad sindical, de conformidad con el Convenio núm. 87, y en caso de afiliarse a

sindicatos, el derecho de ocupar cargos en esas organizaciones, protegerles contra la discriminación basada en sus actividades sindicales, con arreglo al Convenio núm. 98, y garantizar la observancia de esos derechos por parte de las organizaciones de empleadores y de trabajadores;

- Proteger a los trabajadores migrantes de las condiciones de trabajo forzoso, incluidas la servidumbre por deudas y la trata, en especial a los trabajadores migrantes en situación irregular o a otros grupos de trabajadores migrantes particularmente vulnerables a esas condiciones;
- Garantizar el respeto de la edad mínima de admisión al empleo, de conformidad con el Convenio núm. 138, y prohibir de manera efectiva las peores formas de trabajo infantil, incluidos la trata y el trabajo forzoso de los niños migrantes y de los hijos de los trabajadores migrantes, con arreglo al Convenio núm. 182, y
- Eliminar todas las formas de discriminación contra los trabajadores migrantes en materia de empleo y ocupación.

La OIT (2007) asegura que todas las normas internacionales del trabajo son aplicables a los trabajadores migrantes, salvo indicación en contrario. La legislación nacional sobre migraciones laborales y protección de los trabajadores migrantes debería guiarse por las normas internacionales del trabajo que corresponda y otros instrumentos internacionales y regionales pertinentes.

La protección de los trabajadores migrantes exige una base jurídica sólida asentada en el derecho internacional. Al elaborar la legislación y las políticas nacionales sobre protección de los trabajadores migrantes, los gobiernos deberían guiarse por los principios básicos del Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones

complementarias), 1975 (núm. 143) y sus respectivas Recomendaciones núms. 86 y 151, en especial los relacionados con la igualdad de trato entre los nacionales y los trabajadores migrantes en situación regular y las normas mínimas de protección para todos los trabajadores migrantes. También deberían tenerse en cuenta los principios enunciados en la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, de 1990. Si esos Convenios han sido ratificados, deberían aplicarse plenamente (OIT, 2007).

En este orden de ideas, la OIT (2007) sugiere que la legislación y las políticas nacionales también deberían guiarse por otras normas pertinentes de la OIT en las esferas del empleo, la inspección del trabajo, la seguridad social, la protección de la maternidad, la protección de salarios y la seguridad y salud en el trabajo, y en sectores como la agricultura, la construcción y la hotelería y la restauración.

Pese a los importantes avances positivos en el Diálogo de Alto Nivel sobre la Migración Internacional y el Desarrollo, mencionados previamente en este estudio, la OIT (2013) resaltó que podría insistirse en mayor medida en la migración laboral y en el reconocimiento del papel central de la OIT y de sus mandantes en este ámbito. Por ejemplo, si bien en la Declaración del Diálogo de Alto Nivel se hace referencia a los migrantes y a los esfuerzos de una serie de actores, incluidas las partes interesadas no gubernamentales y el sector privado, al abordar cuestiones relacionadas con la migración y el desarrollo las organizaciones de empleadores y de trabajadores no se mencionan de forma explícita. Ello sugiere que los mandantes de la OIT y la Oficina deberían velar por que los gobiernos y otros actores internacionales comprendan mejor la importancia que tienen las políticas de migración laboral y los interlocutores sociales en la formulación de políticas y programas de desarrollo eficaces.

Referencias

Bravo, Nilde, Cornick, Ana María y otros. (2008). Diagnóstico de los espacios de participación de la mujer en la ciudad de Río Cuarto. Grado de conocimiento de sus derechos e impacto de la legislación sobre violencia familiar a nivel local. Río Cuarto, diciembre. En Cormick, 2012.

Cormick, Ana María. 2012. ¿Qué rol tiene la rse en la discriminación? En Abreu, José Luis et al. Paola Lattuada [Ed.], Hernán Carlos Bustamante García. Responsabilidad social empresaria: miradas plurales, un interés singular. [Comp.] Medellín : Ediciones UNAULA, 2012. 260 p. (Pensamiento Latinoamericano). ISBN : 978-958-8366-57-9

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2007. Programa de Migraciones Internacionales. Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2007. ISBN: 978-92-2-319118-4 (print) & 978-92-2-319119-1 (web)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2013. Informe oral sobre el resultado del Diálogo de Alto Nivel de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre la Migración Internacional y el Desarrollo (octubre de 2013). Consejo de Administración 319.^a reunión, Ginebra, 16-31 de octubre de 2013

Organización de las Naciones Unidas (ONU). 2013. Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas. <http://www.unglobalcompact.org/Languages/spanish/index.html>

Salcines Correa, Alfredo. 2011. Responsabilidad Social Corporativa e Integración de Personas en Riesgo de Exclusión Sociolaboral. Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad. CEOE CEPYME Cantabria. www.ceoecant.es

*Acerca del Autor

El Dr. José Luis Abreu Quintero es Profesor-Investigador de la Facultad de Contaduría Pública y Administración de la Universidad Autónoma de Nuevo León.