

## **Modelo ONU y Modelo OIT de Responsabilidad Social Empresarial**

### *(UN Model and Model ILO for Corporate Social Responsibility)*

**Abreu, José Luis\***

**Resumen.** Para el Modelo de Gestión de los Principios Laborales del Pacto Mundial de la ONU la no discriminación equivale a que se selecciona a los empleados sobre la base de su idoneidad para realizar un trabajo, y que no hay distinciones, exclusiones o preferencias por otras razones. En adición, el modelo OIT integra una amplia serie de principios, orientaciones y prácticas óptimas sobre política relativa a los trabajadores migrantes, que se deriva de los instrumentos internacionales correspondientes.

**Palabras Claves.** Modelo ONU, modelo OIT, RSE, discriminación, derechos humanos.

**Abstract.** Management Model for the Labour Principles of the UN Global Compact is equivalent to non-discrimination that employees are selected on the basis of their suitability for a job, and there is no distinction, exclusion or preference for other reasons. In addition, the ILO model integrates a broad set of principles, guidelines and best practices on policy on migrant workers, which is derived from the relevant international instruments.

**Key words.** UN Model, ILO model, CSR, discrimination, human rights.

### **Introducción**

Lanzado en el 2000, el Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2013) es un llamado a empresas de todo el mundo para alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universales en las áreas de derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción, y emprender acciones en apoyo de objetivos más amplios de la ONU. Con más de 8,000 firmantes y participantes en más de 135 países, se trata de la más grande iniciativa voluntaria de responsabilidad empresarial en el mundo.

### **Elementos del Modelo**

Dentro de sus 10 conocidos principios, la aplicación del Modelo de Gestión de los Principios Laborales del Pacto Mundial de la ONU debe enfocarse acentuadamente

en los siguientes principios laborales relacionados directamente con la problemática de discriminación laboral del migrante:

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.

El Modelo de Gestión de los Principios Laborales del Pacto Mundial de la ONU guía a las empresas a través del proceso de comprometerse formalmente, evaluar, definir, implementar, medir y comunicar una estrategia de sustentabilidad empresarial basada en el Pacto Mundial y sus principios.

El Modelo de Gestión de los Principios Laborales del Pacto Mundial de la ONU consta de seis pasos. Cada paso tiene una o más actividades sugeridas y áreas de enfoque.

Paso 1. Comprometerse. Compromiso de los líderes para integrar los principios del Pacto Mundial en estrategias y operaciones, y emprender acciones en apoyo a los objetivos más amplios de la ONU de forma transparente:

Durante este paso, los líderes de la empresa anuncian públicamente su compromiso a los grupos de interés. Específicamente, el equipo de liderazgo se compromete a apoyar el Pacto Mundial y convertir los diez principios en parte de la estrategia,

cultura y operaciones cotidianas de la empresa, con una supervisión proporcionada por estructuras de gobierno transparentes.

Paso 2. Evaluar. Evaluar riesgos, oportunidades e impactos en todas las áreas temáticas del Pacto Mundial:

Provista de un compromiso con el Pacto Mundial y en apoyo a los objetivos de la ONU, la empresa evalúa sus riesgos y oportunidades –en términos financieros y no financieros–, así como el impacto de sus operaciones y actividades en las áreas temáticas, de forma continua, con el fin de desarrollar y refinar sus objetivos, estrategias y políticas.

Paso 3. Definir. Definir objetivos, estrategias y políticas:

De acuerdo a su evaluación de riesgos, oportunidades e impactos, la empresa desarrolla y define objetivos e indicadores específicos de su contexto operativo. Además, crea un plan de trabajo para llevar a cabo su programa.

Paso 4. Implementar. Implementar estrategias y políticas a través de la empresa y a lo largo de la cadena de valor:

La compañía establece y garantiza continuos ajustes a procesos cotidianos y esenciales, involucra y educa a los empleados, desarrolla capacidad y recursos y trabaja con socios de la cadena de valor para abordar e implementar su estrategia de sustentabilidad.

Paso 5. Medir. Medir y monitorear los impactos y progreso hacia los objetivos:

La organización ajusta sus sistemas de gestión de desempeño para recolectar, analizar y monitorear los indicadores de desempeño establecidos en los pasos

Evaluar y Definir. El progreso es monitoreado frente a los objetivos y se realizan ajustes para mejorar el desempeño.

Paso 6. Comunicar los avances y estrategias e involucrar a los grupos de interés para una mejora continua:

Durante este paso, la empresa comunica su progreso y estrategias dirigidos a implementar su compromiso desarrollando una revelación a los grupos de interés sobre los avances realizados en la implementación de los principios del Pacto Mundial (COP) para identificar formas de mejorar el desempeño continuamente.

Entre las herramientas de apoyo para áreas del Pacto Mundial de la ONU relacionadas con los migrantes se encuentra la herramienta de estándares laborales conocida como “Principios Laborales del Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas: Guía para Empresas”. Esta explica los cuatro principios de estándares laborales del Pacto Mundial de la ONU, ya mencionados en este estudio, y proporciona un inventario de recursos clave para ayudar a integrar estos principios en operaciones de negocio.

El Modelo de Gestión de los Principios Laborales del Pacto Mundial de la ONU alerta que la discriminación puede ocurrir en diversas situaciones y áreas relacionadas con el trabajo; entre otras, en el acceso al empleo, a determinadas ocupaciones, a la formación y la orientación profesional y la seguridad social. Además, puede producirse respecto de los términos y condiciones del empleo, tal como los siguientes:

- Contratación
- Remuneración

- Horario de trabajo y de descanso, vacaciones pagadas
- Protección de la maternidad
- Seguridad de la tenencia
- Asignación de los puestos de trabajo
- Evaluación del desempeño y promoción
- Oportunidades de capacitación
- Perspectivas de promoción;
- Seguridad y salud en el trabajo
- Terminación de la relación de trabajo

Para el Modelo de Gestión de los Principios Laborales del Pacto Mundial de la ONU la no discriminación equivale a que se selecciona a los empleados sobre la base de su idoneidad para realizar un trabajo, y que no hay distinciones, exclusiones o preferencias por otras razones. Quienes padecen la discriminación en el trabajo se ven privados de oportunidades y sufren la violación de sus derechos humanos fundamentales. Ello afecta a la persona en cuestión, y además incide negativamente sobre la aportación que podría hacer a la sociedad.

El lugar de trabajo, según el Modelo de Gestión de los Principios Laborales del Pacto Mundial de la ONU, es un punto estratégico para liberar a la sociedad de la discriminación. Combatirla en ese entorno permite reducir las desventajas resultantes de la desigualdad que pudo haber afectado a las personas en una etapa anterior de su vida, por ejemplo en cuanto a la educación. Cuando en el lugar de

trabajo se congregan trabajadores de diferentes razas, sexos y edades, por ejemplo, y todos gozan del mismo trato, ello genera un sentido de propósito común. Al hacerlo, se desactiva todos los estereotipos y prejuicios que subyacen a la discriminación.

Ante la pregunta: ¿Qué pueden hacer las empresas para apoyar la eliminación de discriminación en el empleo y la ocupación?

El Modelo de Gestión de los Principios Laborales del Pacto Mundial de la ONU ha respondido que desde la perspectiva empresarial, la discriminación no tiene sentido. Produce tensiones sociales potencialmente perjudiciales en el seno para la empresa y en la sociedad. Una empresa que aplica prácticas discriminatorias en el empleo y la ocupación está privándose del talento implícito en un conjunto más amplio de calificaciones y competencias. El dolor y el resentimiento generados por la discriminación afectan el desempeño de individuos y equipos en la empresa. Las prácticas discriminatorias provocan la pérdida de oportunidades para el desarrollo de las calificaciones y de la infraestructura que mejorarían la competitividad de la economía nacional y mundial. Por último, la discriminación puede perjudicar la reputación de una empresa, y, eventualmente, repercutir en las utilidades y el valor de las acciones.

El modelo destaca que, en primer lugar, las empresas deben respetar todas las leyes locales y nacionales pertinentes. Toda empresa que introduzca medidas para promover la igualdad debe ser consciente de la diversidad lingüística, cultural y familiar que puede existir en la fuerza de trabajo. Los directivos y el personal de supervisión, en particular, deben intentar de comprender los diferentes tipos de discriminación, así como la forma en que pueden incidir en la fuerza de trabajo.

Finalmente, el Modelo de Gestión de los Principios Laborales del Pacto Mundial de la ONU, propone a las empresas las siguientes tareas en forma concreta:

- Instituir en la empresa políticas y procedimientos que hagan de las calificaciones, las competencias y la experiencia la base de la contratación, la colocación, la capacitación y la promoción del personal en todos los niveles.
- Asignar responsabilidad por temas relativos a la igualdad en el empleo a un encargado de alto nivel; definir políticas y procedimientos claros para toda la empresa a fin de orientar las prácticas en la materia; y relacionar la promoción con el desempeño deseado en este campo.
- Impartir formación al personal sobre políticas y prácticas de no discriminación.
- Trabajar respecto de cada caso de forma individual para evaluar si una distinción es un requisito inherente a un puesto de trabajo; y evitar pedir una serie de requisitos para un puesto, que sistemáticamente sitúen en situación de desventaja a ciertos grupos.
- Llevar registros actualizados de la contratación, la capacitación y las promociones, en aras de la transparencia, respecto de las oportunidades ofrecidas a los empleados, y su evolución dentro de la organización.
- Al detectar una situación de discriminación, concebir procedimientos de presentación de quejas, para atender los reclamos, gestionar las apelaciones y ofrecer posibilidades de recurso a los empleados. La adopción de este y otro tipo de medidas para evitar o remediar la discriminación, es particularmente importante en el contexto de las negociaciones y los convenios colectivos.

- Tener presentes las estructuras formales y las cuestiones culturales que pueden impedir que los empleados planteen sus preocupaciones y quejas.
- Crear programas para promover el acceso al desarrollo de las calificaciones, la formación y determinadas ocupaciones.

### **Modelo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para Migraciones Laborales**

El Modelo OIT se basa en principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2007), con su estructura tripartita (gobiernos, empleadores y trabajadores), su mandato sobre cuestiones laborales, su competencia en materia de elaboración de normas y su larga experiencia en la promoción de la justicia social en el mundo del trabajo y a través de éste, ha formulado principios y directrices relativos a la política y práctica de la migración laboral para los gobiernos, los interlocutores sociales y otras partes interesadas, de los cuales se desprende el Modelo OIT para migraciones laborales.

Este modelo aborda los temas principales a los que se enfrentan los encargados de formular las políticas sobre migración en los planos nacional, regional e internacional.

El modelo OIT integra una amplia serie de principios, orientaciones y prácticas óptimas sobre política relativa a los trabajadores migrantes, que se deriva de los instrumentos internacionales correspondientes y de un examen global de las políticas de migración laboral y de las prácticas de los mandantes de la OIT (Somavia, 2007 en OIT, 2007):

- Aborda los importantes temas del trabajo decente para todos, la buena gestión de la migración, la protección de los trabajadores migrantes, la promoción de vínculos entre migración y desarrollo, y la ampliación de la cooperación internacional.
- Es un marco no vinculante que reconoce claramente el derecho soberano de toda nación a determinar sus propias políticas en materia de migración.
- Acepta el papel decisivo que desempeñan los interlocutores sociales, el diálogo social y el tripartismo en las políticas relativas a los trabajadores migrantes.
- Promueve políticas migratorias que tengan en cuenta las cuestiones de género para abordar los problemas especiales a los que se enfrentan las trabajadoras migrantes.

Como principio en este modelo, los gobiernos, en consulta con los interlocutores sociales, promueven la integración y la inclusión sociales y, al mismo tiempo, respetan la diversidad cultural, previenen la discriminación contra los trabajadores migrantes y adoptan las medidas necesarias para combatir el racismo y la xenofobia.

Las siguientes directrices son utilizadas para poner en práctica el principio arriba mencionado:

- Promover y aplicar legislación y políticas contra la discriminación.
- Establecer o fortalecer órganos especializados en la igualdad y la no discriminación para los trabajadores migrantes o reforzar los ya existentes y acopiar y analizar de manera periódica datos que contemplen las cuestiones de género.
- Aplicar políticas y programas de lucha y prevención contra el racismo y la xenofobia contra los trabajadores migrantes, teniendo en cuenta las

recomendaciones pertinentes del Programa de Acción adoptado en la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial y la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia realizada en Durban, Sudáfrica en el año 2001.

- Mejorar la situación de los trabajadores migrantes en el mercado de trabajo, por ejemplo proporcionándoles oportunidades de formación profesional y de educación.
- Considerar la aplicación de las opciones de política enunciadas en el Convenio núm. 143 y en la Recomendación núm. 151 que lo acompaña, en razón de los problemas específicos con que se enfrentan los trabajadores migrantes en situación irregular como resultado de su condición.
- Establecer centros nacionales o regionales para elaborar y aplicar medidas destinadas a facilitar la integración de los trabajadores migrantes y sus familias, en consulta con los interlocutores sociales y los representantes de los trabajadores migrantes.
- Mancomunar esfuerzos con los interlocutores sociales y las asociaciones de trabajadores migrantes para garantizar una mayor representación y participación en la vida económica, social y política.
- Ofrecer cursos de idiomas y orientación cultural sobre los países de origen y destino.
- Facilitar la creación y el fortalecimiento de redes de apoyo comunitarias.
- Promover la realización de campañas de educación y concienciación del público sobre las contribuciones de los trabajadores migrantes a los países de empleo, con objeto de facilitar su integración en la sociedad.

- Facilitar la reunificación de los miembros de la familia de los trabajadores migrantes en la mayor medida posible, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.
- Realizar esfuerzos para asegurar que los hijos de los trabajadores migrantes que nazcan en los países de destino tengan derecho al registro del nacimiento y a una nacionalidad, con miras a prevenir que se conviertan en apátridas, de conformidad con la Convención sobre los Derechos del Niño realizada en el año 1989 por las Naciones Unidas.
- Facilitar la integración de los hijos de los trabajadores migrantes en el sistema educativo nacional.
- Otorgar a los trabajadores migrantes el derecho a participar en actividades políticas tras un período de residencia legal en el país, con arreglo a las condiciones nacionales.

Entre algunos ejemplos de aplicación del Modelo de la OIT para Migraciones Laborales, tenemos:

Francia: El supermercado «Continent» contrató trabajadores locales de una zona de Marsella con altas tasas de desempleo y una numerosa población de inmigrantes. Varias ONG y funcionarios gubernamentales colaboraron en el establecimiento de los perfiles de los puestos de trabajo y la contratación de trabajadores pertenecientes a minorías para los 400 puestos de trabajo que debían ser provistos. Facilitó la tarea el hecho de no exigirse diplomas, excepto para puestos específicos. Los trabajadores fueron formados por las agencias de colocación. Las ONG dieron formación a los directores en materia de integración y sensibilización a la diversidad cultural.

Alemania: La Volkswagen estableció una declaración sobre derechos sociales y relaciones laborales en la empresa y difundió información escrita entre su personal con el fin de combatir la discriminación contra los trabajadores migrantes. La empresa elaboró programas para varios grupos de beneficiarios como, por ejemplo, el personal de recursos humanos, los formadores, el personal de alto nivel y el comité de trabajadores. Se incorporaron módulos sobre igualdad de oportunidades en la evaluación de calificaciones, los seminarios y la formación profesional. Se contrataron consejeros especializados. Cinco grupos diferentes trabajaron para prevenir las opiniones extremistas, dando prioridad a los adolescentes y los adultos jóvenes durante los cursos de formación profesional. Se ha distribuido una guía práctica destinada a los jóvenes, los instructores y los educadores.

El Salvador: El Gobierno creó el Programa de atención a las comunidades salvadoreñas en el exterior, que promueve la migración regular mediante acuerdos bilaterales; estimula la creación de asociaciones entre las empresas de El Salvador y los trabajadores del extranjero, incluso en el sector del turismo y la vivienda; aumenta las inversiones de las remesas mediante un fondo de financiación; y coordina la política de migraciones. En un proyecto piloto, los fondos de las remesas de los trabajadores salvadoreños en los Estados Unidos son acrecentados para proporcionar becas dando prioridad a la educación primaria y básica en las zonas rurales pobres, en particular a niños que no están escolarizados.

## **Referencias**

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

Somavia, Juan 2007. Prefacio. *en* OIT, 2007.

---

**\*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.