

Modelo OCDE y Modelo OIM para la RSE

OECD Model and IOM Model for CSR

Abreu, José Luis & Batmanglich, Cameron*

Resumen. El modelo OECD está respaldado por un singular mecanismo de implementación llamados Puntos Nacionales de Contacto (PNC), que son organismos constituidos por los gobiernos de los países adherentes con el fin de promover e implementar las Directrices. El Modelo OIM sobre migración laboral utiliza los instrumentos propuestos en el manual de herramientas y buenas prácticas en materia de políticas públicas de migración laboral que ayudan al usuario a desarrollar o incrementar la capacidad de planificar e implementar políticas de migración laboral bajo un sistema integral.

Palabras Claves. OCDE, OIM, RSE, migración, derechos humanos.

Abstract. The OECD model is supported by a unique implementation mechanism called National Contact Points (NCPs), which are bodies set up by the governments of the accession countries in order to promote and implement the Guidelines. The IOM Model uses the instruments proposed in the manual tools and best practices in public labor migration policies that help the user develop or increase the ability to plan and implement labor migration policies under an integrated system.

Key words. OCDE, OIM, RSE, migración, derechos humanos.

Modelo Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) dirigido a Empresas Multinacionales

El Modelo OCDE (2013) presenta principios y normas no vinculantes para una conducta empresarial responsable dentro del contexto global, conformes con las leyes aplicables y las normas reconocidas internacionalmente. Sus directrices constituyen un código de conducta empresarial responsable, exhaustivo y acordado multilateralmente, que los gobiernos se han comprometido a promover.

Los principios del modelo son los siguientes:

- Los Estados tienen el deber de proteger los derechos humanos y que las empresas, con independencia de su tamaño, sector de actividad, contexto operacional, estructura de propiedad u organización, deben respetar los derechos humanos en

cualquier lugar en que ejerzan sus actividades. El respeto de los derechos humanos es la norma de conducta esperada a nivel mundial por parte de las empresas, independientemente de la capacidad y/o la voluntad de los Estados de cumplir sus obligaciones en la materia, y ello no disminuye estas obligaciones.

- El hecho de que un Estado no aplique su legislación nacional pertinente o no respete sus obligaciones internacionales en materia de derechos humanos o que infrinja esta legislación o estas obligaciones internacionales no afecta a la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. En países donde las leyes y regulaciones nacionales son contrarias a los derechos humanos reconocidos internacionalmente, las empresas deben buscar los medios para respetarlos en la mayor medida de lo posible, sin violar la legislación nacional.

- En todos los casos y con independencia del país o del contexto específico en el que se desarrollan las actividades de las empresas, debe hacerse referencia como mínimo a los derechos humanos reconocidos internacionalmente consagrados en la Carta Internacional de Derechos Humanos, que comprende la Declaración Universal de Derechos Humanos y los principales instrumentos a través de los que fue codificada: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como los principios sobre derechos fundamentales expuestos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo de 1998 relativa a los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo.

- Las empresas pueden incidir prácticamente en todo lo referido a los derechos humanos reconocidos internacionalmente. En la práctica, ciertos derechos humanos pueden ser más vulnerables que otros en ciertos sectores o contextos y serán, en consecuencia, objeto de una mayor atención. Sin embargo, las situaciones pueden cambiar y, por tanto, todos los derechos deben ser examinados periódicamente. En

función de las circunstancias, las empresas pueden adoptar normas adicionales. Por ejemplo, las empresas deben respetar los derechos humanos de las personas que pertenecen a categorías específicas o poblaciones que merecen una atención particular, cuando puedan tener un impacto negativo sobre estos derechos. En este contexto, los instrumentos de Naciones Unidas han precisado los derechos de los pueblos indígenas; las personas que pertenecen a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas; las mujeres; los niños; los discapacitados; los trabajadores inmigrantes y sus familias.

- Las empresas deben manifestar su compromiso con el respeto de los derechos humanos a través de una declaración que: (i) sea aprobada al nivel jerárquico más alto de la empresa; (ii) sea elaborada por especialistas externos o internos; (iii) defina lo que se espera del personal, socios comerciales y otras partes directamente asociadas a sus actividades, bienes o servicios en materia de derechos humanos; (iv) sea difundida públicamente y comunicada interna y externamente al conjunto del personal, socios comerciales y otras partes interesadas; (v) se traduzca en políticas y procedimientos operacionales que den una dimensión concreta a este compromiso.

- Las empresas deben ejercer la debida diligencia en materia de derechos humanos. Este proceso implica evaluar los impactos reales o potenciales sobre los derechos humanos, integrar los resultados de dicha evaluación y poner en práctica las acciones correspondientes, hacer un seguimiento de las respuestas y comunicar las medidas tomadas para hacer frente a los impactos. La debida diligencia en materia de derechos humanos puede integrarse en los sistemas generales de gestión de riesgos de la empresa siempre que no se limiten meramente a identificar y gestionar los riesgos significativos para la propia empresa sino que incluyan también los riesgos para los titulares de estos derechos. Se trata de un ejercicio continuo ya que

los riesgos relativos a los derechos humanos pueden variar con el transcurso del tiempo a medida que evolucionan las actividades de la empresa y su contexto.

La OECD (2013) en su modelo establece que en el marco de las disposiciones legales y regulatorias aplicables y de las prácticas vigentes en materia de empleo y relaciones laborales, así como de las normas laborales internacionales que resulten de aplicación, las empresas deberán inspirarse, para sus actividades, en el principio de igualdad de oportunidades y trato en el trabajo y no discriminar a sus trabajadores en el ámbito laboral o profesional por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, o por cualquier otra circunstancia, a menos que las prácticas selectivas respecto a las características del trabajador favorezcan las políticas públicas establecidas que promuevan, de forma expresa, una mayor igualdad de oportunidades laborales, o que dichas prácticas respondan a los requisitos inherentes a un puesto de trabajo.

Las recomendaciones contenidas en las directrices del modelo expresan los valores compartidos por los gobiernos de países que dan origen a una gran parte de la inversión extranjera directa y que son sede de muchas de las empresas multinacionales de mayor envergadura. Estas directrices tienen como objetivo promover la contribución positiva de las empresas al progreso económico, medioambiental y social en todo el mundo.

En el modelo OECD (2013), las directrices están respaldadas por un singular mecanismo de implementación: los Puntos Nacionales de Contacto (PNC), que son organismos constituidos por los gobiernos de los países adherentes con el fin de promover e implementar las Directrices. Los PNC ayudan a las empresas y a las partes interesadas a tomar las medidas adecuadas para impulsar la aplicación de las Directrices. También constituyen una plataforma de mediación y conciliación para resolver los problemas prácticos que puedan plantearse.

Puntos Nacionales de Contacto

La función de los Puntos Nacionales de Contacto (PNC) consiste en favorecer la eficacia de las Directrices del Modelo OECD. Los PNC operarán de conformidad con los criterios fundamentales de visibilidad, accesibilidad, transparencia y responsabilidad para fomentar el cumplimiento del objetivo de equivalencia funcional.

De manera congruente con el objetivo de la equivalencia funcional y con el fin de favorecer la eficacia de las Directrices, los países adherentes tienen flexibilidad para organizar sus PNC, procurando obtener el apoyo activo de los agentes sociales, entre los que se incluyen el sector empresarial, las organizaciones de trabajadores, otras organizaciones no gubernamentales y otras partes interesadas.

En consecuencia, los Puntos Nacionales de Contacto:

1. Estarán compuestos y organizados de tal manera que puedan ofrecer una base efectiva para el tratamiento del amplio espectro de cuestiones contempladas en las Directrices y de permitir al PNC operar de manera imparcial, manteniendo, al mismo tiempo, un nivel apropiado de responsabilidad ante los países adherentes.
2. Podrán utilizar distintas formas de organización a fin de alcanzar este objetivo. Un PNC puede estar compuesto por los representantes de mayor jerarquía de uno o más ministerios; puede ser un alto funcionario del gobierno o un órgano gubernamental encabezado por un alto funcionario, puede ser un grupo interministerial, o bien un grupo formado por expertos independientes.
3. También podrán estar incluidos representantes del sector empresarial, organizaciones de trabajadores y otras organizaciones no gubernamentales.

4. Desarrollarán y mantendrán relaciones con representantes del sector empresarial, organizaciones de trabajadores y otras partes interesadas que sean capaces de contribuir al efectivo funcionamiento de las Directrices.

Compromisos de las Empresas

Las empresas deberán tener totalmente en cuenta las políticas establecidas en los países en los que ejercen su actividad y considerar las opiniones de las demás partes interesadas. A este respecto, las empresas deberán:

1. Contribuir al progreso económico, social y medioambiental para lograr un desarrollo sostenible.
2. Respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos de las personas afectadas por sus actividades.
3. Estimular la generación de capacidades locales mediante una cooperación estrecha con la comunidad local, incluyendo los intereses de los empresarios, y desarrollando al mismo tiempo las actividades de la empresa en los mercados interno y externo de una manera compatible con la necesidad de prácticas comerciales saludables.
4. Fomentar la formación del capital humano, especialmente creando oportunidades de empleo y ofreciendo capacitación a los empleados.
5. Abstenerse de buscar o de aceptar exenciones no contempladas en el marco legal o regulatorio relacionadas con los derechos humanos, el medioambiente, la salud, la seguridad, el trabajo, el sistema tributario, los incentivos financieros u otras cuestiones varias.

6. Apoyar y defender los principios de buen gobierno corporativo y desarrollar e implementar buenas prácticas de gobierno corporativo, incluso a través de grupos de empresas.

7. Desarrollar e implementar prácticas autodisciplinarias y sistemas de gestión eficaces que promuevan una relación de confianza recíproca entre las empresas y las sociedades en las que ejercen su actividad.

8. Promover el conocimiento y el cumplimiento, por parte de los empleados de las empresas multinacionales, de las políticas de empresa mediante la difusión adecuada de las mismas, incluso a través de programas de capacitación.

9. Abstenerse de tomar medidas discriminatorias o disciplinarias contra los trabajadores que elaboren, de buena fe, informes para la dirección o, en su caso, para las autoridades públicas competentes acerca de prácticas contrarias a la ley, a las Directrices o a las políticas de la empresa.

10. Implementar la debida diligencia basada en los riesgos incorporándola, por ejemplo, a sus sistemas de gestión de riesgos, con el fin de identificar, prevenir o atenuar impactos negativos, reales o potenciales.

11. Evitar que las actividades propias generen o contribuyan a generar impactos negativos en los campos contemplados por las Directrices y tomar las medidas necesarias para tratarlos cuando se produzcan dichos impactos.

12. Esforzarse por impedir o atenuar los impactos negativos, aun en los casos en que las empresas no hayan contribuido a los mismos, si están directamente relacionados con sus actividades, productos o servicios en virtud de una relación comercial. Esto no ha de interpretarse como una transferencia de la responsabilidad de la entidad

que causa el impacto negativo hacia la empresa con la que mantiene una relación comercial.

13. Además de responder a los impactos negativos en los ámbitos contemplados por las Directrices, fomentar, en la medida de lo posible, que sus socios comerciales, incluidos sus proveedores y contratistas, apliquen principios de conducta empresarial responsable conformes con la Directrices.

14. Comprometerse ante las partes interesadas facilitándoles posibilidades reales de participación a la hora de planificar y tomar decisiones relativas a proyectos u otras actividades susceptibles de influir de forma significativa en las poblaciones locales.

15. Abstenerse de cualquier injerencia indebida en las actividades políticas locales.

Modelo OIM sobre Migración Laboral

El Modelo Organización Internacional para las Migraciones (OIM 2010) sobre Migración Laboral utiliza los instrumentos propuestos en el Manual de herramientas y buenas prácticas en materia de políticas públicas de migración laboral que ayudan al usuario a desarrollar o incrementar la capacidad de planificar e implementar políticas de migración laboral bajo un sistema integral. El modelo propone opciones exitosas de políticas públicas que se han ejecutado en algunos países de América Latina, y fuera del continente, para administrar el despliegue de trabajadores hacia otros territorios.

El modelo se segmenta en siete módulos centrales para la elaboración de políticas de migración laboral: marco político, marco legal, marco institucional, recolección de datos y análisis, reclutamiento, desarrollo de recursos humanos y del mercado externo, y servicios de apoyo.

Cabe destacar que cada uno de estos módulos puede consultarse de manera individual, ya que todos tienen las referencias necesarias para facilitar su utilización, ejerciendo de esa manera un carácter práctico. Los mencionados módulos están diseñados en tres secciones: 1) descripción del tema, aplicación en la región y buenas prácticas a nivel regional y global; 2) temas transversales como la perspectiva de género, las remesas, la prevención, protección y combate a la trata y tráfico de migrantes, y 3) resumen del módulo y lista de verificación.

Los recuadros de buenas prácticas, ofrecen ejemplos de programas y acciones realizados en todo el mundo y entre organizaciones internacionales para enfrentar los retos de la migración laboral. Las buenas prácticas han sido seleccionadas con los siguientes criterios:

a) pueden ser replicados en la región, con adaptaciones a cada caso particular; b) han sido puestas en práctica con relativo éxito, no pueden ser sólo buenas intenciones; c) son acciones que cumplen con los marcos legales internacional y nacional, con algunas excepciones en donde la práctica en un país está más avanzada que la ley en otro, y queda como ejemplo del tipo de acciones que se pueden emprender bajo un marco legal actualizado.

El modelo presenta un módulo de reclutamiento se enfoca en los aspectos regulatorios de empleo en el extranjero, particularmente en las medidas prácticas que pueden tomarse para proteger y promover el empleo en el exterior. El módulo describe actividades y mejores prácticas en el reclutamiento, medidas de protección, en países de origen y destino y formas de combatir prácticas ilegales.

Se ha observado que en los últimos años, las Agencias de Empleo Privadas (AEP) han aumentado su presencia en el mercado laboral debido a varios factores, como por ejemplo: más flexibilidad del mercado laboral, movilidad globalizada de la

fuerza de trabajo y menos participación de servicios por parte del Estado. Existe la Guía para las AEP de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) la cual informa que estas AEP han colocado alrededor de 8 millones de trabajadores migrantes en todo el mundo y han mejorado la ocupación de los trabajadores al mantenerlos en contacto con el mercado de trabajo mediante su formación.

Esta situación ha conducido a los gobiernos de los países de origen y de destino a explorar y adoptar legislaciones y prácticas con la finalidad de regular y monitorear a los reclutadores privados, con el propósito de proteger a los migrantes y acabar con abusos y malas prácticas. Es necesario destacar que América Latina y el Caribe es una región de significativos niveles de migración laboral en donde prevalecen variadas formas ilegales de reclutamiento y contratación, con engaños, cobros y contratos ilegales, incluyendo delitos tan graves como los de trata y tráfico de personas. Es de atención especial el reclutamiento de grupos muy vulnerables, como mujeres, indígenas, menores y trabajadores con niveles bajos de educación y calificación.

Dentro de este marco de discusión, el modelo propicia la eficiencia y competitividad de las AEP para promover contratos laborales en condiciones adecuadas, evitando restricciones o procesos de trámites costosos para las empresas y, por otro lado, asegurar un marco regulatorio que conlleve a identificar y aplicar procedimientos criminales a las empresas o individuos que ignoren las leyes y los derechos de los migrantes laborales. Se necesita de una referencia legal que aplique reglas y procedimientos claros y ágiles, un sistema de control y observación de sus actividades, y formas de cooperación entre el sector privado y el Estado, además de castigos correctivos en casos de infracciones a las leyes.

En forma resumida, de acuerdo al Modelo OIM sobre Migración Laboral, en el tema del reclutamiento se puede decir que los gobiernos tienen tres grandes

desafíos: regular las actividades de las AEP, promover el acceso legal al mercado laboral y reducir la migración irregular; y proteger a los migrantes de abusos y explotación.

Un ejemplo de buenas prácticas de este modelo en la región se encuentra en el marco del “Acuerdo de regularización de flujos migratorios” firmado entre Ecuador y España. En este esquema, la Cancillería ecuatoriana registra los perfiles y datos de candidatos migrantes a través de campañas de información, agencias de trabajo y otras medidas. La unidad se encarga de la preselección de candidatos de acuerdo con las ofertas laborales disponibles, sin embargo la selección final la realizan los empleadores o sus delegados los cuales se trasladan al país para acompañar el proceso hasta su ejecución y término. La Unidad de Trabajadores Migratorios tiene un enlace electrónico que permite a los trabajadores descargar un formulario y luego reenviarlo por correo electrónico. Este ha permitido registrar aproximadamente 30 mil personas.¹⁴ Posteriormente se realizan entrevistas y pruebas psicométricas. Se notifica al candidato por medio verbal al momento de concertar la cita. La Unidad realiza con regularidad un “saneamiento” de su base de datos de modo que trata de mantenerla actualizada.

Modelo OIM Colombia

La OIM Colombia (2010) trabaja en la implementación de un modelo de Responsabilidad Social Empresarial basado en el desarrollo de estrategias de Negocios Inclusivos buscando promover:

- Negocios Sostenibles desde una perspectiva social, económica y ambiental.
- Diálogo entre los diferentes actores: empresas del sector privado, cooperación internacional, sociedad y gobiernos locales.

- La identificación de estrategias gana – gana que le permitan al sector privado ejercer una responsabilidad social efectiva con impacto real en sus grupos de interés.

En este modelo la alianza público privada es importante y consiste en la unión de esfuerzos interinstitucionales a través de la implementación de proyectos que contribuyen al desarrollo del país. Estos proyectos son financiados y ejecutados conjuntamente por empresas del sector privado e instituciones gubernamentales y de cooperación internacional, en coordinación con las políticas sociales del Gobierno. El objetivo de este tipo de alianzas es brindar oportunidades de desarrollo para la población vulnerable.

Elementos que considera el modelo en las alianzas con el sector privado son:

- Conocimiento de la población
- Respaldo de la política pública
- Presencia del gobierno
- Compromiso de la empresa
- Información pertinente
- Experiencias de éxito y referencia empresarial
- Recursos de apoyo
- Identificación de oportunidades
- Diseño de propuestas pertinentes para la actividad empresarial

Entre las formas de participación del sector privado en proyectos de OIM en Colombia están:

- Estrategias de Empleabilidad: Capacitación Laboral y Generación de empleo. Generación de oportunidades laborales. Estrategias que involucran el mejoramiento de la capacidad instalada de empresas manufactureras para promover la generación de nuevos puestos de trabajo.
- Estrategias de Comercialización: Bienes y servicios. Comercialización de bienes producidos por poblaciones vulnerables a través de almacenes de grandes superficies. Comercialización de un producto específico para promover la implementación de proyectos productivos.
- Donaciones: Recursos financieros, físicos o en especie. Donaciones para el desarrollo de Alianzas Público Privadas que permitan el desarrollo de proyectos productivos y estrategias de generación de ingresos con población vulnerable.
- Operador / Capacitador: Brindar Asistencia técnica y acompañamiento en la ejecución de proyectos. El sector privado como capacitador y ejecutor de estrategias de generación de ingresos.

Participantes: Confecamaras, Acopi, Univac, Ansecalz, Colgalletas, Artesanías de Colombia, Carrefour, Home Sentry, Comexa Foods, Procafecol, Aviatur, Argos, Empresas de Nariño, Starbucks, Fedesmeraldas, Coltabaco, Cámara De Comercio De Bogotá, Artesanías de Colombia, Royalco, Cerámica Italia, General Motors, Caracol, CDP del Cuero, Corporación Industrial Minuto de Dios, Cajas de Compensación Familiar, Inver, Fenalco, etc.

Referencias

OCDE (2013). Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, OECD Publishing.
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264202436-es>

ISBN 978-92-64-20242-9 (impresa)

ISBN 978-92-64-20243-6 (PDF)

Organización Internacional para las Migraciones (OIM). 2010. Políticas Públicas sobre Migración Laboral. Herramientas y buenas prácticas. ISBN: 978-92-9068-589-0

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)

*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.

Dr. Cameron Batmanglich (International Business School Suzhou (IBSS). Xi'an Jiaotong-Liverpool University. Suzhou. China)