

IUSLabor 3/2015

## EDITORIAL EL RETO DEL TRABAJO GLOBAL

Maria Luz Vega Ruiz

Consejera principal en Gobernanza en la Oficina Regional para Europa y Asia Central  
Organización Internacional del Trabajo

No hay duda de que vivimos en un mundo globalizado, donde las fronteras en la producción de bienes y servicios se diluyen, generando nuevas formas de abastecimiento y suministro fuera del clásico contexto nacional. El futuro del trabajo debe abordarse desde una perspectiva mundial de derechos y deberes que van más allá de tradicionales conceptos de responsabilidad social y de la existencia de normas internacionales que, si bien pueden garantizar la homogeneidad de principios comunes y ayudan a coordinar esfuerzos, son también de cumplimiento nacional.

Recientes estudios han estimado que aproximadamente uno de cada cinco trabajadores, es decir unos 450 millones de personas, son parte de las cadenas de suministro mundiales y su puesto de trabajo pende y depende del logro de una mayor productividad empresarial en cada estrato y en cada empresa. Este hecho afecta directa e indirectamente la equidad y los derechos laborales. De hecho, la intensa competitividad y la corta duración de los ciclos de producción que caracterizan algunas cadenas de suministro inciden en los tipos de contrato y en las jornadas laborales, sin hablar de los problemas de seguridad y salud en el trabajo, de salarios no proporcionales a los aumentos de la productividad y a la persistencia de discriminaciones por género, raza y nacionalidad

Es indudable que la competitividad impulsa la sostenibilidad y trae aparejado crecimiento, pero su impacto sólo quedará determinado por la forma en que ésta se alcance. Así, si este proceso se asocia al cambio tecnológico, a la intensificación de los procesos de innovación y aprendizaje, y a la explotación de ventajas competitivas genuinas el resultado será positivo. Si, por el contrario, se apoya en la disminución de estándares laborales, en el detrimento de la libertad sindical y en el aumento de relaciones laborales encubiertas, no sólo no será sustentable sino que su impacto en términos de desarrollo será nulo.

En ese sentido, existe una convergencia entre la necesidad de dar un nuevo impulso a las empresas en la búsqueda de competitividad y de desplegar en el trabajo una dimensión humana, a menudo excluida. Vivimos un momento único para potenciar la influencia de la cultura de las empresas multinacionales con sede social en países industrializados sobre la realidad cotidiana de las economías emergentes, donde

catástrofes como el derrumbamiento del Rana Plaza hubieran podido evitarse con prácticas positivas y una cultura de prevención. Las empresas multinacionales son los agentes principales de la globalización y del origen de estas nuevas formas de producción. Por ello, deben afrontar su responsabilidad directa en generar un desarrollo sustentable, una globalización justa y un trabajo decente. La tarea no es simple y requiere de metas y claros indicadores de progreso.

Sin duda, la reciente crisis económica internacional ha demostrado la fragilidad del progreso social logrado en el período precedente. De hecho, la falta de aplicación de los principios constitutivos de la responsabilidad social corporativa en numerosos sectores económicos, así como la ineficiencia de los sistemas voluntarios de cumplimiento en garantizar los derechos laborales contribuyeron a la gestación de dicha crisis y al incremento de las desigualdades sociales

Por ello, las estrategias productivas generadoras de pleno empleo de calidad deben ser percibidas como uno de los indicadores centrales de la responsabilidad social corporativa y ésta debe basarse en valores inmutables e indiscutibles, como es el caso de los derechos fundamentales en el trabajo. En este contexto, el diálogo social y la cuestión de la gobernanza del mercado de trabajo cobran una importancia primordial. Si bien es cierto que las iniciativas de responsabilidad social de las empresas siguen creciendo, son necesarias medidas más audaces y quizás más radicales, no parece suficiente el cumplimiento voluntario. De ahí que la colaboración y la cooperación de las instituciones y actores sociales sean imprescindibles a nivel nacional e internacional tanto en la concepción de las mismas como en su aplicación

Junto a reuniones convocadas en el ámbito sindical o bipartito, algunas iniciativas internacionales apuntan en ese sentido: La **Resolución sobre Responsabilidad Social Empresaria en el Hemisferio de la OEA (2009)** es un ejemplo, así como el reciente **“El Fondo visión cero”** creado en el seno del G7 con apoyo de la OIT<sup>1</sup> para prevenir y reducir el número inaceptable de muertes, accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo en particular en las cadenas de producción.

Las políticas activas del mercado de trabajo, inclusive en ámbitos como la capacitación profesional, la formación y la educación, son necesarias para asegurar que las pérdidas de empleo ocasionadas por los avances tecnológicos y la globalización de las cadenas de suministro sean compensadas con otras oportunidades, existiendo políticas efectivas en relación con las pequeñas y medianas empresas. No se trata de desreglamentar, sino de tomar medidas que contemplen todos los aspectos necesarios. Es por ello que los

---

<sup>1</sup> La declaración final de los ministros del G7 establece que la OIT asumirá el papel principal en la implementación del Fondo. Las primeras actividades deberían comenzar en 2016.

segmentos inferiores de las cadenas de suministro deben contar con normativas laborales y con los medios de aplicación y control correspondientes. Es obvio que las administraciones de trabajo nacionales presentan disparidades casi insalvables, resultando en muchas partes del mundo un problema endémico.

En un plano más general, la promoción, ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo, y especialmente de las normas fundamentales, es crucial para asegurar que los beneficios económicos y sociales se desarrollen simultáneamente a lo largo de toda la cadena de suministro. Conscientes del reto, la OIT ha incluido en su agenda de discusión el tema de las cadenas de suministro como tema prioritario. El Consejo de Administración decidió incluir en la agenda de la Conferencia Internacional del trabajo una discusión general sobre **“trabajo decente en las cadenas de aprovisionamiento mundiales<sup>2</sup>”** que tendrá lugar en la Conferencia Internacional del Trabajo del **2016**. Igualmente y en el mismo contexto la **Declaración de Empresas Multinacionales** deberá ser discutida y revisada en el **2017**.

La discusión está abierta pero aún son necesarios nuevos pasos. Mejorar las condiciones de trabajo en las cadenas de suministro, fomentado el dialogo y fortaleciendo la legislación y la administración de trabajo puedes ayudar al promover las sostenibilidad, la productividad y la responsabilidad que son bases de la justicia social y por ende del trabajo decente.

---

<sup>2</sup> OIT . CA.319/INS/2 . Ginebra Octubre 2013 y CA.320/INS/2. Ginebra Marzo 2014.