Cadena de suministro y trabajo decente,

aspectos clave en la protección del valor empresarial





John Karakatsianis
Abogado
Especialista en derecho administrativo y derecho laboral / Docente universitario en derecho laboral, gestión sostenible, derechos humanos, ética y gobierno corporativo / Socio fundador de Karakatsianis & Llamas KLC, firma experta en asesoría jurídica y gestión sostenible

El ser humano, todo ser humano, es el centro, principio y fin de la estrategia en cualquier organización contemporánea.

No puede ser de otra forma cuando el mercado mundial exige, en forma contundente, que las empresas y sus cadenas de suministro evidencien su compromiso con el respeto hacia los Derechos Humanos, los derechos laborales, la protección del ambiente, la transparencia y el buen gobierno.[1]

[1] Al respecto pueden consultarse los Standard & Poor's (S&P) ESG Indices (antes conocidos como Dow Jones Sustainability Index) que están ponderados por capitalización de mercado y miden el desempeño de las empresas de acuerdo con su perfil ESG en el contexto regional y específico de cada país. Están basados en las puntuaciones de criterios ESG obtenidos de la Evaluación de Sostenibilidad Corporativa Global (CSA) que la misma firma realiza anualmente. La familia de índices S&P incluye índices de mercado amplios como el S&P 500 ESG, el S&P Europe 350 ESG, el S&P Global 1200 ESG y el S&P Japan 500 ESG. Más información en: *https://www.spglobal.com/esg/performance/indices/esg-index-family*

Ya en la Cumbre del Milenio, iniciando el siglo XXI, el secretario general de la ONU, Kofi Annan, invitó a las empresas a comprometerse con aspectos fundamentales de la gestión sostenible, condensados en los 'Diez Principios del Pacto Mundial' y sobre los cuales pidió a sus signatarios comunicar progreso en su adopción y extensión en la cadena de abastecimiento.[2]

Aceptó la ONU que los informes de gestión de las empresas, elaborados a partir de la adopción de los estándares GRI (Global Reporting Initiative), constituyeran evidencia de dicha comunicación de progreso. En efecto, los estándares GRI[3] indagan sobre la materialidad de los temas y aspectos de la gestión sostenible. Particularmente, en relación con el trabajo decente, se destacan los estándares GRI 401 (empleo), GRI 402 (relaciones trabajador-empresa), GRI 403 (Salud y Seguridad en el Trabajo), GRI 404 (formación y enseñanza), GRI 405 (diversidad e igualdad de oportunidades), GRI 406 (no discriminación), GRI 407 (libertad de asociación y negociación colectiva), GRI 408 (trabajo infantil) y GRI 409 (trabajo forzoso u obligatorio). Es así como este marco —uno de los más universales para la elaboración de memorias de sostenibilidad— exige informar sobre la gestión de estos riesgos no solo en la organización, sino también en la cadena de suministro.



Así mismo, ya desde finales del siglo XX el Dow Jones Sustainability Index (hoy conocido como S&P ESG Indices) incorporó los temas Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG) —incluyendo en este último ámbito, la ética y la gestión financiera— ya contenidos en el estándar GRI[4] y originados en las expectativas de los grupos de interés en relación con organizaciones sostenibles.

Con base en lo anterior, el valor social de las organizaciones descansa en la calidad de las relaciones y el cumplimiento de mejores prácticas con cada uno de sus grupos de interés comenzando por la relación con sus trabajadores, una de sus partes interesadas más directas.

[2] El Pacto Global de Naciones Unidas es una iniciativa que promueve el compromiso del sector privado, el sector público y la sociedad civil para que alineen sus estrategias y operaciones en torno a diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción y contribuyan, por esta vía, a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Los diez principios señalan que las empresas: 1. Deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia; 2. Deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de los Derechos Humanos; 3. Deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; 4. Deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción; 5. Deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil; 6. Deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación; 7. Deberán apoyar un enfoque de precaución respecto a los desafíos del medio ambiente; 8. Deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental; 9. Deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con entorno natural; 10. Deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno. *(https://www.pactoglobal-colombia.org).*

[3] Los estándares GRI representan las mejores prácticas a nivel global para informar públicamente los impactos económicos, ambientales y sociales de una organización. La elaboración de informes de sostenibilidad a partir de estos estándares proporciona información acerca de las contribuciones positivas y negativas de las organizaciones al desarrollo sostenible. Sus estándares –modulares e interrelacionados– están diseñados principalmente para ser usados en conjunto a la hora de elaborar informes de sostenibilidad centrados en temas materiales. Así, pone a disposición del público tres estándares 'Universales', aplicables a cualquier organización que prepare un informe de sostenibilidad. Adicionalmente, las organizaciones pueden seleccionar estándares 'Temáticos' para informar acerca de sus temas materiales más críticos, ya sean temas económicos, ambientales o sociales. Finalmente, existen los estándares 'Sectoriales' que aplican para sectores económicos o productivos en concreto.
La elaboración de informes de sostenibilidad de conformidad con los Estándares GRI aporta un lenguaje universal a este tipo de memorias, así como una perspectiva general y equilibrada de los temas materiales de una organización, de los impactos relacionados y de cómo los gestiona. Más información en *www.globalreporting.org*

[4] El GRI abarca aspectos fundamentales en diversas áreas. En la cuenta financiera considera temas como el desempeño económico, presencia en el mercado, impactos económicos indirectos, prácticas de abastecimiento, anticorrupción, competencia desleal y fiscalidad. En la cuenta ambiental, contempla como materiales aspectos asociados a energía, agua y efluentes, impactos en la biodiversidad, emisiones, efluentes y residuos, así como la evaluación ambiental de proveedores. Por otro lado, en la cuenta social se abordan cuestiones relacionadas con el empleo, las relaciones laborales, la Salud y Seguridad en el Trabajo, la formación y educación, la diversidad, la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la libertad de asociación y negociación colectiva, el trabajo infantil, el trabajo forzoso u obligatorio, las prácticas de seguridad, los derechos de los pueblos indígenas, las comunidades locales, la evaluación social de proveedores, la política pública, la salud y seguridad de los clientes, el marketing y etiquetado, así como la privacidad del cliente.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), primera agencia del sistema internacional, de carácter tripartito —es decir, que incorpora no solo a los gobiernos de los países parte, sino también a los trabajadores y a los empleadores— define el trabajo decente como "...la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres...".



El trabajo decente se define como la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres".

En el mismo sentido, durante la Asamblea General de la ONU de septiembre de 2015, cuando se adoptaron los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los pilares del programa de trabajo decente de la OIT (creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social) se convirtieron en eje central de la llamada Agenda 2030. Por ende, el ODS 8 se formuló con el enfoque de un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible capaz de generar empleo pleno y productivo, así como trabajo decente que mejore la calidad de vida y beneficie a todas las personas por igual sin perjudicar el medioambiente.

Y es que el mundo del trabajo afronta desafiantes retos profundizados, además, tras la pandemia por la COVID-19 que vivió la humanidad en los últimos años. De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas (ONU):

"Antes del inicio de la pandemia en 2020, el crecimiento medio de la economía mundial ya había disminuido. La pandemia ha provocado la peor recesión económica mundial desde la gran depresión y ha tenido un impacto negativo masivo en el tiempo de trabajo y los ingresos. En 2020, se perdió el 8,8 % de las horas de trabajo mundiales en comparación con la cifra del cuarto trimestre de 2019; este porcentaje implica la pérdida de 255 millones de puestos de trabajo a tiempo completo, cuatro veces superior al porcentaje de horas perdidas durante la crisis financiera mundial de 2009. Entre la población activa, los jóvenes y las mujeres se vieron especialmente afectados por la crisis del mercado laboral" (ONU, s.f.).

Sin embargo, desde 2019 la 'Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo' adoptada en la 108ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo ya reconocía que "en el mundo del trabajo están teniendo lugar profundas transformaciones" y consideraba también "que la pobreza, la

desigualdad y la injusticia, así como los conflictos, los desastres y otras emergencias humanitarias que persisten en muchas partes del mundo constituyen una amenaza para esos avances y para el logro de la prosperidad compartida y el trabajo decente para todos" (OIT, 2019). Por ello, la declaración profundiza en la necesidad de asegurar el trabajo decente en la cadena de suministro global. En efecto, para este organismo, la globalización, la automatización, la digitalización, los cambios demográficos, el cambio climático, así como el gran progreso que ha experimentado la automatización y la digitalización hacen impostergable la necesidad de fortalecer no solo la garantía del trabajo decente, sino su necesaria adaptación y transición hacia dichos procesos y tendencias que están cambiando la fisonomía del mundo del trabajo[5].

Paralelamente, desde la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)[6], hasta la OIT, el Foro Económico Mundial[7] y los diferentes actores del mercado, como los Fondos de Inversión Responsable o de Impacto (PRI)[8] coinciden en la necesidad de fortalecer los procesos de debida diligencia en Derechos Humanos, bajo los *'Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos'*[9], a fin de reducir los riesgos de vulneración de en las empresas y su cadena de suministro. De esta manera, y para fortalecer la posición financiera en el ecosistema de inversión sostenible, es necesario que las empresas fortalezcan sus procesos de debida diligencia y gestión sostenible del abastecimiento en temas como trabajo decente, prácticas ambientales y Derechos Humanos. Así mismo, contar con indicadores de diversidad ya no es solo una exigencia en la conformación de la plantilla de personal o de la junta directiva, sino que debe hacer parte de la política de abastecimiento, promoviendo compras diversas, en cuanto a género, origen, raza, orientación sexual, situación de discapacidad, entre otras.



[5] Al respecto puede verse 'El futuro del trabajo' en: *https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/fow/lang--es/index.htm*

[6] Guía de la OCDE para una Conducta Empresarial Responsable *https://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf*

[7] Más información en *https://es.weforum.org/agenda/sdg-08-decent-work-and-economic-growth/*

[8] A principios del 2005, el entonces secretario general de las Naciones Unidas, Kofi Annan, invitó a los principales inversores institucionales de todo el planeta para que se incorporaran en un proceso con el fin de desarrollar los Principios para la Inversión Responsable. Un grupo de inversores formado por 20 miembros de instituciones provenientes de 12 países contó con el apoyo de un grupo de 70 expertos del sector de las inversiones, de organizaciones intergubernamentales y de la sociedad civil. Consulte un resumen ejecutivo en: *https://www.unpri.org/download?ac=10970*

[9] Los 'Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos' fueron desarrollados para "proteger, respetar y remediar" por John Ruggie, representante especial del secretario general para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. Ruggie adjuntó los principios rectores a su informe final presentado al Consejo de Derechos Humanos (A/HRC/17/31), incluyendo allí una introducción y un resumen del proceso que llevó a su elaboración. El Consejo de Derechos Humanos hizo suyos los principios rectores en su Resolución 17/4 del 16 de junio de 2011. Al respecto puede verse: *https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf*

Además, es preciso recordar que el trabajo decente descansa en el respeto a los convenios fundamentales de la OIT[10] que han sido ratificados por Colombia, país constituyente de ese organismo desde su fundación en 1919. Por esta razón, dichos convenios hacen parte del llamado bloque de constitucionalidad, normas internas plenamente oponibles y aplicables en nuestra legislación interna. A estos mismos temas se refieren los principios del Pacto Mundial y los principales indicadores de valoración del desempeño social en los índices de sostenibilidad y en los procesos de debida diligencia financiera para los fondos de inversión responsable y, en general, para el ecosistema global de inversión de la actualidad.

Por esta razón, es fundamental asegurar las mejores prácticas laborales, sociales, ambientales, éticas y de buen gobierno que nos permitan fortalecer la materialidad de la gestión sostenible, que aseguran el valor de las empresas y su cadena de suministro en el mercado y, de esta forma, aportar en la ruta de desarrollo sostenible de Colombia.



Referencias

Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo. (s. f.). Recuperado de *https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf*

Foro Económico Mundial y trabajo decente. (s. f.). Recuperado de *https://es.weforum.org/agenda/sdg-08-decent-work-and-economic-growth/*

Global Reporting Initiative. (s. f.). Recuperado de *https://www.globalreporting.org/*

Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. (s. f.). Recuperado de *https://violenceagainstchildren.un.org/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/objetivos-8*

Organización Internacional del Trabajo. (s. f.). Recuperado de *https://www.ilo.org/*

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OECD. (s. f.). Recuperado de *https://www.oecd.org*

Principios de Inversión Responsable (PRI). (s. f.). Recuperado de *https://www.unpri.org/download?ac=10970*

Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos. (s. f.). Recuperado de *https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf*

Standard & Poor's ESG Indices. (s. f.). Recuperado de *https://www.spglobal.com/esg/performance/indices/esg-index-family*

UN Global Compact (Pacto Mundial de las Naciones Unidas). (s. f.).
Recuperado de *https://unglobalcompact.org/ y https://www.pactoglobal-colombia.org*

[10] Convenio 87 de 1948, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; Convenio 98 de 1949, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva; Convenio 29 de 1930, sobre el trabajo forzoso y su protocolo de 2014; Convenio 105 de 1957, sobre la abolición del trabajo forzoso; Convenio 138 de 1973, sobre la edad mínima; Convenio 182 de 1999, sobre las peores formas de trabajo infantil; Convenio 100 de 1951, sobre igualdad de remuneración; Convenio 111 de 1958, sobre la discriminación en el empleo y la ocupación; Convenio 155 de 1981, sobre seguridad y salud de los trabajadores y Convenio 187 de 2006, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.