



Universidad Nacional
de San Martín

IMPLEMENTACIÓN DE AUDITORÍAS DE RSE EN LA CADENA DE VALOR DE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES DEL RUBRO TEXTIL

Carrera: Contador Público

Sede: Convenio Instituto Santa Trinidad (IST)

Modalidad: Actuación Profesional

Integrantes:

- Chain, Raquel Elena
- Gerardo, Matías Ezequiel
- Sperotto, Agustina Daniela

Tutor: Ruhl, Gabriela

Fecha de presentación: 06/07/2020

ABSTRACT

La presente tesina tiene como propósito comprobar o refutar que las empresas multinacionales que no realizan auditorías de RSE a su cadena de valor enfrentan riesgos reputacionales, legales y económicos.

La metodología utilizada fue de tipo cualitativa ya que se recolectaron datos de una variedad de libros y páginas webs. Para esto, dividimos el trabajo en 6 capítulos en donde se desea demostrar que la implementación de prácticas responsables termina siendo una inversión para las empresas que, en el corto o largo plazo, les traerá beneficios tangibles e intangibles y les permitirá posicionarse como una empresa sustentable ante el mercado.

Las conclusiones del trabajo sugieren que la implementación de prácticas responsables en la cadena de valor y su posterior control permite a las empresas reducir la aparición de los mencionados riesgos. Es decir que, no solo mejoran la imagen que la comunidad tiene sobre dichas empresas, sino que también reducen los costos generados por el no cumplimiento de la normativa legal o, por el contrario, les permite incrementar su rentabilidad al permitirles un nuevo abanico de operaciones que antes no podían realizar.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
PROBLEMÁTICA A INVESTIGAR	6
ESTADO DE ARTE	7
MARCO TEÓRICO.....	8
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	8
DESARROLLO SUSTENTABLE Y SUSTENTABILIDAD	12
CADENA DE VALOR.....	15
AUDITORÍA	16
AUDITORÍA ADMINISTRATIVA.....	17
INDUSTRIA TEXTIL	17
EMPRESAS MULTINACIONALES.....	19
LEY 19578 - SEGURIDAD E HIGIENE.....	21
ISO 26000	22
NORMA OHSAS 18001.....	23
OBJETIVOS.....	24
PALABRAS CLAVES.....	25
HIPÓTESIS.....	25
TIPO DE INVESTIGACIÓN	25
METODOLOGÍA APLICADA	26
CAPÍTULO I: DEL ANTIGUO PARADIGMA SOCIO-INDUSTRIAL HACIA LA MAXIMIZACIÓN DE BENEFICIOS	27
LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA.....	27
EMPRESAS MULTINACIONALES.....	30
LA TERCERIZACIÓN Y LA DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA	33
Un recorrido sobre las nuevas formas de organización de la producción.....	33
LA CADENA DE VALOR EN EL CONTEXTO GLOBALIZADO	40
La cadena de valor en la industria textil.....	42
TALLERES CLANDESTINOS	45
CAPÍTULO II: LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL EN LA CADENA DE VALOR.....	48
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	48
EL PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS.....	50
Pacto global en la Argentina.....	52
EL PACTO GLOBAL A LO LARGO DE LA CADENA DE VALOR.....	55

LA ESTRATEGIA DEL VALOR SUSTENTABLE EN LOS NEGOCIOS DEL FUTURO	58
De la relación con los proveedores	59
CAPÍTULO III: LOS DERECHOS HUMANOS EN EL MARCO DE LAS EMPRESAS	67
SOBRE SU UNIVERSALIDAD	67
CAPÍTULO IV: LOS PRINCIPIOS SOBRE EL MEDIOAMBIENTE Y SU RELACIÓN CON EL SECTOR TEXTIL.....	72
SUSTENTABILIDAD Y DESARROLLO SUSTENTABLE	72
MEDIOAMBIENTE Y SU RELACIÓN CON LAS EMPRESAS	76
LA INDUSTRIA TEXTIL: DAÑOS OCASIONADOS EN EL MEDIO AMBIENTE	77
EL COMPROMISO CON EL MEDIOAMBIENTE	80
CAPÍTULO V: RIESGOS ASOCIADOS A LA NO IMPLEMENTACIÓN DE AUDITORÍAS DE RSE	86
RIESGO ECONÓMICOS.....	87
RIESGOS LEGALES	88
RIESGOS REPUTACIONALES.....	90
CAPÍTULO VI: AUDITORÍAS DE RSE COMO HERRAMIENTAS DE GESTIÓN	93
NORMAS Y PROTOCOLOS.....	94
Normas vinculadas a la salud y seguridad	94
Protocolos en materia de RSE	95
COMUNICACIÓN DE LA RSE.....	98
ESTUDIO DE CASOS	100
CONCLUSIONES	104
CONCLUSIÓN INDIVIDUAL: RAQUEL ELENA CHAIN.....	104
CONCLUSIÓN INDIVIDUAL: MATIAS EZEQUIEL GERARDO	106
CONCLUSIÓN INDIVIDUAL: AGUSTINA DANIELA SPEROTTO.....	107
CONCLUSIÓN GENERAL	109
BIBLIOGRAFÍA	113

INTRODUCCIÓN

Hasta hace poco tiempo, el objetivo de las empresas era solo “la maximización de beneficios económicos” provocando desigualdades sociales, desastres ecológicos, competencia desleal en los mercados y falta de respeto a normas éticas y morales, entre otras. Por ello, la sociedad ha comenzado a cuestionar la gestión empresarial, no solo a nivel económico sino también en términos sociales y ambientales, instalándose una conciencia sobre la idea de Responsabilidad Social Empresaria (en adelante RSE) en las personas como una herramienta para poner un freno a estas consecuencias.

Por tanto, el concepto de RSE ha tenido un acelerado desarrollo en las últimas décadas como consecuencia de la intensificación de la globalización, la explosión de los medios informativos y las redes sociales, el surgimiento de las grandes economías emergentes, en donde ha crecido significativamente la producción de bienes y servicios y la progresiva preocupación de la sociedad en conocer y valorar los impactos de las actividades de las empresas en todas sus dimensiones: económica, social y ambiental.

El motivo que impulsa este proyecto de investigación radica en realizar una introducción al conocimiento general sobre las auditorías de RSE ejecutadas por las empresas multinacionales (en adelante EMN) que operan en la actualidad, en este caso, dentro del rubro textil, y en qué condiciones desarrollan dichas actividades. Asimismo, analizar las acciones emprendidas por aquellas EMN que se preocupan en mejorar sus prácticas y exponer brevemente las razones por las cuales las grandes empresas minimizan riesgos cuando incorporan auditorías de RSE en su cadena de valor.

Con estos propósitos, los conceptos principales que resumen las temáticas expuestas anteriormente se recopilaron brevemente de académicos, ejecutivos, consultores y expertos en el tema.

Asimismo, incluye una sinopsis de los diferentes temas que cubre la RSE, a un nivel que, si bien es riguroso, no se detiene en teorías, sino que más bien busca exponer que el desarrollo sustentable y el cumplimiento de normas relacionadas al medio ambiente, el consumo responsable y los derechos de los trabajadores, deben ser vistos por las empresas y el Estado como los principales valores necesarios para afrontar el cambio de modelo que la sociedad demanda.

Cabe mencionar que la temática propuesta se eligió con el afán de mostrar que las teorías responsables tratan un concepto mucho más amplio que el simple crecimiento económico como lo conocemos hasta ahora, el cual ha sido medido

tradicionalmente por la contabilidad. Desde el punto de vista de nuestra profesión, se entiende que el objetivo de la “Contabilidad” es brindar información “útil” tanto para usuarios internos del ente como para usuarios externos. Sin embargo, se considera que en los últimos años el paradigma contable ha cambiado. Se ha pasado de la idea de que se trata sólo de determinar el resultado periódico de las empresas a tomar importancia la concepción de la utilidad de la información que la contabilidad debe poseer. Esto refiere a que existen elementos que, aunque no puedan ser reconocidos contablemente, son creadores de valor para la organización. El cumplimiento de la RSE y su reconocimiento por parte del contexto en el que está inmersa la organización aumentan el valor de la empresa y es sumamente importante la información que se pueda presentar acerca de estas cuestiones. Todas las acciones referidas a cuestiones sociales o ambientales generan información que puede ser tanto cualitativa como cuantitativa pudiendo tornarse en “útil” para la toma de decisiones. Es por esto que se considera de suma importancia para quienes tendrán a tener un rol activo dentro de una empresa como contadores entender que es su función, también, la de contribuir con el desarrollo, el bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida, es decir, a la gestión socioambiental.

La gestión de la cadena de valor se está convirtiendo rápidamente en uno de los aspectos clave de una gestión empresarial con criterios RSE. Esta tendencia sigue claramente en una trayectoria ascendente, perfilándose como un eje central de un enfoque RSE estratégico.

Por último, se pretende manifestar la convicción de que se puede construir una sociedad más sustentable con la colaboración conjunta de todos los stakeholders (internos como accionistas, gerencia, empleados y externos como consumidores, proveedores, competidores, comunidad, administraciones públicas, etc): no solo con las acciones cotidianas emprendidas como ciudadanos, sino que también en la generación de sinergias y alianzas entre organizaciones e instituciones, donde surjan nuevos modos de actuar y se pueda construir colectivamente un futuro más justo e inclusivo para todos.

PROBLEMÁTICA A INVESTIGAR

“Implementación de auditorías de RSE en la cadena de valor de las Empresas Multinacionales del rubro Textil” es una investigación que busca determinar los riesgos que enfrenta una empresa multinacional, que cuenta con más de 2000 empleados y cuyo negocio es la venta de indumentaria, cuando no realiza auditorías de RSE a los

talleres textiles que conforman su cadena de valor y que se encuentran ubicados en la ciudad autónoma de Buenos Aires desde el año 2017 hasta el año 2019.

La problemática planteada tiene, en términos financieros, una íntima relación con los costos que trae aparejada la implementación de dichas auditorías. Éstas, tienen un impacto indirecto en el consumidor y en el precio que éste va a terminar pagando por sus productos.

Desde el punto de vista social, la RSE se ha convertido en un factor que condiciona la mente de los diversos públicos al momento de configurar la imagen y la reputación de una organización, es un atributo diferencial que posee un potencial valor comunicacional e impacta no solo en las personas que trabajan dentro de la empresa, sino también en la comunidad donde está inserta.

La combinación de una buena gestión en los recursos humanos y un compromiso tangible y sostenido con la comunidad mejora la competencia de las empresas ya que se vuelven capaces de retener sus talentos, mejorar la calidad, productividad e imagen de la empresa y contribuir al desarrollo socioeconómico de la comunidad con la que interactúa.

Por esta razón, se considera que el rol del contador va a ser de suma importancia al momento de la toma de decisiones donde habrá que lograr una correcta evaluación y asignación de los recursos disponibles de cada organización para lograr satisfacer las expectativas de las distintas partes interesadas minimizando los riesgos económicos, legales y reputacionales y contribuyendo a crear un desarrollo sostenible.

ESTADO DE ARTE

Antecedente N°1:

Se utilizó la publicación “Algunas definiciones sobre RSE” realizada por el Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria como fuente para conocer las distintas definiciones de RSE consideradas por diversas instituciones del mundo dedicadas a la RSE y el cuidado del medio ambiente. A su vez, se consideró la publicación “La OIT y la responsabilidad social de la empresa” como fuente para enmarcar el concepto ya que está directamente relacionada con la definición considerada para la formulación de los principios de las normas internacionales del trabajo.

Antecedente N°2:

El análisis realizado por el profesor Michael E. Porter de la Universidad de Harvard sobre el concepto de la cadena de valor en su libro *Competitive Advantage* (1985) se tomó como fuente principal de conocimiento que explica de qué está compuesta la cadena de valor dentro de una organización y conocer su finalidad.

✚ Antecedente N°3:

El libro *La revolución necesaria* (2009) de Peter Senge otorgó un conjunto de herramientas estratégicas que ayudan a cambiar la forma de pensar que tienen las organizaciones actuales, aportando ejemplos específicos de diversas multinacionales que pudieron lograr ese cambio de mirada, logrando incorporar a la sostenibilidad dentro de sus procesos estratégicos de negocios.

✚ Antecedente N°4:

El libro *Auditoría administrativa: Gestión estratégica del cambio* de Enrique Benjamin Franklin, nos permitió comprender el significado de una Auditoría administrativa bajo el cual enmarcamos nuestro trabajo de investigación como acción clave de la empresa para asegurar el cumplimiento de sus políticas.

MARCO TEÓRICO

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Hacia la construcción de una definición

Dado que no existe una definición única acerca de lo que es RSE, sino que se trata de un concepto en permanente evolución y desarrollo, se detallan a continuación una serie de definiciones mediante las cuales se manejan diferentes organizaciones:

Luis Ulla, director ejecutivo del Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria (en adelante IARSE) sostiene que partiendo de la experiencia de una organización señera como Ethos, donde fueron desarrollados los Indicadores Ethos de RSE en base a 7 temas ordenadores (Valores y Transparencia, Público Interno, Medio Ambiente, Proveedores, Consumidores, Comunidad, gobierno y Sociedad) la RSE supone:

- Una visión de INTEGRALIDAD, es decir, es algo que abarca a un conjunto complejo de dimensiones.

- Una perspectiva de GRADUALIDAD, puesto que se presenta como un camino de excelencia a seguir.
- Una noción de PROPORCIONALIDAD, ya que la expectativa de su ejercicio y aplicación tiene una relación directa con el tamaño de la empresa y su correspondiente poder o capacidad de influencia en el mercado.
- Una mirada de TOTALIDAD, en tanto que en la práctica es una idea que debe incluir a todas las empresas, con independencia del tipo y tamaño.

Siendo forma de gestión definida por la relación ética y transparente de la empresa con todos los públicos con los cuales se relaciona, y por el establecimiento de metas empresariales compatibles con el desarrollo sustentable de la sociedad; preservando recursos ambientales y culturales para las futuras generaciones, respetando la diversidad y promoviendo la reducción de las desigualdades sociales.

Desde el punto de vista del Foro de la Empresa y la Responsabilidad Social en las Américas, RSE generalmente refiere a “una visión de los negocios que incorpora el respeto por los valores éticos, las personas, las comunidades y el medio ambiente. Es vista como un amplio set de políticas, prácticas y programas integrados en la operación empresarial que soportan el proceso de toma de decisiones y son premiados por la administración”.

La Fundación PROhumana de Chile explica que “Responsabilidad Social es la responsabilidad que tienen las personas, instituciones y empresas para contribuir al aumento del bienestar de la sociedad (local y global). La Responsabilidad Social Empresarial es la contribución al desarrollo humano sostenible, a través del compromiso y confianza con sus empleados y familias, la sociedad en general y la comunidad local en pos de mejorar su capital social y calidad de vida”.

El Libro Verde de la Comisión de la Unión Europea establece que “Ser socialmente responsable no significa solamente cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo más en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores”.

Por su parte, el Instituto Ethos de Empresas y Responsabilidad Social de Brasil dice que RSE “Es la forma de gestión definida por la relación ética y transparente de la empresa con todos los públicos con los cuales se relaciona, y por el establecimiento de metas empresariales compatibles con el desarrollo sustentable de la sociedad;

preservando recursos ambientales y culturales para las futuras generaciones, respetando la diversidad y promoviendo la reducción de las desigualdades sociales”.

La Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) define la RSE como la manera en la que las empresas toman en consideración las repercusiones que tienen sus actividades sobre la sociedad y en la que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores. La RSE es una iniciativa de carácter voluntario y que solo depende de la empresa, y se refiere a actividades que se consideran sobrepasan el mero cumplimiento de la ley.

En síntesis, la RSE:

- Es voluntaria: las empresas adoptan voluntariamente un comportamiento socialmente responsable yendo más allá de las obligaciones que les impone la ley.
- Forman parte integrante de la gestión de la empresa.
- Es sistemática, no ocasional.
- Guarda relación con el desarrollo sostenible.
- No reemplaza el papel que desempeñan las autoridades, ni a la negociación colectiva, ni a las relaciones de trabajo.

La OIT puede desempeñar un importante papel en la RSE porque las normas del trabajo y el diálogo social son aspectos fundamentales de la RSE, siendo estos los temas de los que se ocupa prioritariamente la OIT. La mayoría de las iniciativas en materia de RSE, incluyendo los códigos de conducta, remiten a los principios que proclaman las normas internacionales del trabajo, que ha elaborado la OIT.

Según Bernardo Kliksberg la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se caracteriza por:

- Políticas de personal que respeten sus derechos y favorezcan su desarrollo

La RSE empieza por casa. Para que las empresas puedan pregonar RSE deben ejercerla con su propio personal. Son imprescindibles condiciones dignas de trabajo, remuneraciones justas, posibilidades de avance, capacitación. Pero al mismo tiempo hay otros temas críticos, como la eliminación de las discriminaciones de género, de la actitud negativa hacia las mujeres embarazadas, el equilibrio familia-empresa.

- Juego limpio con el consumidor

Se espera que los productos sean de buena calidad, los precios razonables, y es decisivo que los productos sean saludables. Hay gruesos problemas en este campo. Van desde los efectos altamente nocivos de las “fast foods”, con sus contenidos de grasas ultrasaturadas, hasta los recientes juicios masivos a laboratorios farmacéuticos líderes por comercializar medicamentos con contraindicaciones serias.

- Protección del medio ambiente

Esto va desde convertir las empresas en limpias medioambientalmente, hasta colaborar de múltiples formas con la crítica agenda actual.

- Integración a los grandes temas sociales

La expectativa es que la empresa privada colabore intensamente con las políticas públicas, en alianzas estratégicas con ella y la sociedad civil, en el enfrentamiento de cuestiones esenciales para el interés colectivo como por ejemplo, en América Latina, la deserción escolar, el mejoramiento de la educación, la reducción de la mortalidad materna y la mortalidad infantil, la inclusión de los jóvenes marginados y otras cuestiones similares. La empresa privada, además de aportar recursos, puede contribuir con alta gerencia, canales de marketing, espacios en Internet, tecnologías avanzadas, y muchas de sus tecnologías específicas. No se pide que reemplace a la política pública, sino que sea un aliado creativo y constante de ella.

- No practicar un doble código de ética

Las multinacionales no deberían aplicar un código de RSE en sus países centrales y otro distinto en países en desarrollo. Sería grave que, como ha sucedido en diversos casos, apliquen RSE en sus casas matrices y empleen mano de obra infantil o degraden el medio ambiente en sus inversiones externas.

En síntesis, se podría decir que la RSE es una visión de los negocios que incorpora el respeto por los valores éticos, las personas, las comunidades y el medio ambiente, buscando siempre la generación de valor económico, social y ambiental.

DESARROLLO SUSTENTABLE Y SUSTENTABILIDAD

Una de las definiciones más aceptadas, aunque vaga y no operativa, sobre desarrollo sustentable es la del Informe de la Comisión Mundial del Medioambiente y Desarrollo, *Nuestro Futuro Común*, también denominado Informe Brundtland (Brundtland, G.H., 1987), en el cual se establece que constituye una modalidad de desarrollo que permite satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer las suyas. Involucra un cambio muy importante en cuanto a la idea de sustentabilidad, principalmente ecológica, y a un marco que da también énfasis al contexto económico y social del desarrollo.

Peter Senge, en su libro *La revolución necesaria* (2009) expone las cinco etapas e impulsores emergentes (figura 1) que atraviesa una empresa a lo largo del camino hacia una integración de sostenibilidad total. Las organizaciones comienzan a transitar las primeras etapas, denominadas “no acatamiento” y “acatamiento”, generalmente como una reacción a presiones externas como por ejemplo la exigencia de un ente regulador del Estado para la regularización de los efluentes líquidos o gaseosos que vierte al medio ambiente, en la etapa 2 solo se busca satisfacer los mínimos requisitos legales. Se avanza a la etapa 3, llamada “más allá del acatamiento”, cuando las empresas se dan cuenta que se pueden ser rentables teniendo un desarrollo sostenible, descubriendo que las compensaciones empiezan a superar a las primeras inversiones. La etapa 4, llamada “estrategia integrada”, ocurre cuando la sostenibilidad está integrada en la estrategia de la empresa, esto sucede cuando las empresas entienden que hay un conjunto de oportunidades de negocio cuando ellas, proactivamente, integran a la sostenibilidad en sus procesos estratégicos que marcan la visión del negocio. Es importante destacar que esta etapa sucede cuando la visión de responsabilidad por la sostenibilidad ya no solo está en el directorio de la empresa, sino que se ha trasladado de manera exitosa a los jefes y gerentes de las unidades de negocios y operacionales. La etapa 5, “propósito/misión”, es cuando la organización declara abiertamente que la misión de la compañía es contribuir y regenerar a la sociedad, el desafío que tienen las sociedades anónimas en esta etapa es lograr demostrar que pueden ser lucrativas y exitosas pudiendo hacer una contribución positiva sostenible a la sociedad y medio ambiente.

Se debe destacar que muchas de las empresas se quedan en las primeras etapas sin avanzar al resto, otras ya se encuentran transcurriendo la etapa 3 dado que entendieron que su accionar debe de cambiar para la supervivencia de su organización

o porque se logra la reducción de los costos o mejora la imagen de marca al desarrollarse más sosteniblemente; pero el verdadero cambio se da cuando las empresas ingresan en la etapa 4 o 5 ya que no solo influyen en su propio futuro sino también en el de otros.



Figura 1 cinco etapas e impulsores emergentes

A su vez, Senge expone los cuatro elementos del valor para el accionista (figura 2), como un eje cartesiano donde el eje vertical (tiempo) expone la necesidad que tiene la organización de desarrollar los negocios en el presente mientras desarrolla tecnología hacia el futuro. El eje horizontal (espacio) muestra la necesidad de crecer y proteger sus capacidades organizacionales internas a medida que va incorporando desde el exterior nuevos conocimientos. Este eje cartesiano representa una matriz donde cada cuadrante es un área distinta (reducción del riesgo, reputación, innovación y crecimiento), donde cada una es un elemento esencial cuando se habla de producir valor para los accionistas. Desarrollar sólo uno o dos de las áreas puede generar la pérdida de oportunidades o no ser capaz de producir un valor futuro a largo plazo, mientras que las empresas que desarrollan los cuatro cuadrantes incrementan el valor de sus accionistas lo que se traduce, con el tiempo, en encargarse de los distintos grupos de interés.

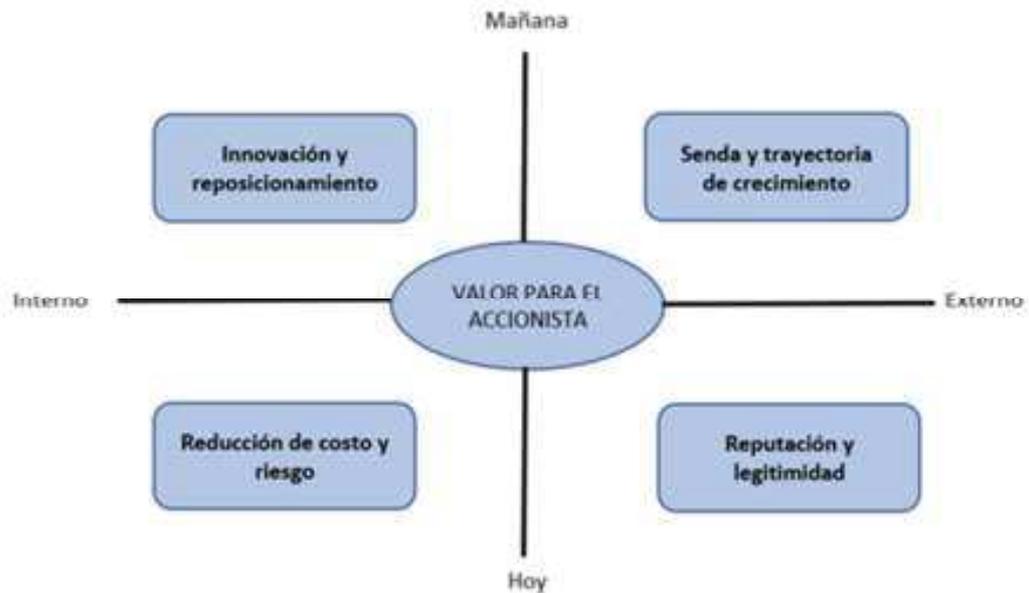


Figura 2 cuatro elementos del valor para los accionistas

Desde la perspectiva de la matriz que genera valor para los accionistas, Senge desarrolla el concepto de que la sostenibilidad es un reto multidimensional, ampliando “El marco de referencia de valor sostenible” (figura 3) creado por Hart y Milstein, donde se incluyen los retos sociales y medioambientales que deberán encarar las empresas, dicha matriz muestra cómo los empresarios pueden trabajar para crear valor y mantenerlo, facilitando la toma de decisiones estratégicas. Las fuerzas que promueven que las empresas caminen hacia una economía regenerativa son agrupadas en cuatro grandes grupos denominados impulsores. El primer grupo se refiere a los efectos secundarios que se produjeron en los últimos siglos con el desarrollo de la industria, donde se produjo un excesivo consumo de materiales, una creciente contaminación y un incremento de los desechos, las organizaciones pueden crear valor de manera inmediata al reducir los niveles de consumo y contaminación lo que conlleva una reducción de costos y riesgos. En el segundo grupo se encuentran las denominadas fuerzas sociales, donde podemos incluir, por ejemplo, a los regímenes globales de comercio o las organizaciones no gubernamentales (ONG), los cuales cumplen un papel de monitoreo de los estándares sociales y medioambientales, el trabajar integrando los puntos de vista de los grupos de interés disminuye el riesgo reputacional. El tercer grupo se encuentra formado por las tecnologías emergentes que convierten en obsoletas muchas de las tecnologías actuales las cuales consumen recursos, estas nuevas tecnologías se caracterizan por tener la capacidad potencial de cambiar la manera en la

que se hacen los negocios y cómo estos afectan al planeta, al desarrollar una tecnología limpia, las empresas van a lograr un reposicionamiento de la marca a través de la innovación. El cuarto y último grupo se encuentra compuesto por impulsores relacionados con los problemas globales, como el cambio climático o el agotamiento de recursos no renovables que al desarrollar una estrategia de visión sostenible produce una trayectoria de crecimiento sostenible.



Figura 3 El marco de referencia de valor sostenible

CADENA DE VALOR

El origen de este concepto surge en 1985 cuando el profesor Michael E. Porter de la Universidad de Harvard introdujo el análisis de la cadena de valor en su libro *Competitive Advantage* (1985).

La cadena de valor es una herramienta de gestión que permite realizar un análisis interno de una empresa, a través de su desagregación en las actividades generadoras de valor. Se denomina cadena de valor debido a que considera a las principales actividades de una empresa como los eslabones de una cadena de actividades que van añadiendo valor al producto a medida que éste pasa por cada una de ellas.

Asimismo, con esta herramienta se pueden identificar las fortalezas y debilidades de la empresa. Todas las empresas cuentan con una cadena de valor, integrada por actividades que van desde el diseño del producto hasta la distribución y servicio post venta.

En la cadena de valor se pueden diferenciar dos tipos de actividades:

1. Actividades primarias: Son un grupo de acciones enfocadas en la elaboración física de cada producto y el proceso de transferencia al comprador.

Se pueden encontrar 5 áreas primarias:

- Logística Interior: Actividades relacionadas con la recepción, almacenaje y distribución de insumos necesarios para la producción.
- Operaciones: Actividades de transformación de los insumos en el producto final.
- Logística exterior: Actividades relacionadas con el almacenamiento del producto terminado y su distribución al consumidor.
- Mercadotecnia y ventas: Promocionar y vender el productor.
- Servicios post venta: Actividades que se llevan a cabo para mantener, realzar el valor del producto y aplicar garantías.

2. Actividades de apoyo: Son el soporte de las actividades primarias.

Entre ellas se encuentran las siguientes:

- Infraestructura de la empresa: Actividades de planeamiento, finanzas y contabilidad, aquellas que presentan apoyo a toda la empresa.
- Gestión de recursos humanos: Actividades relacionadas con la búsqueda, contratación y desarrollo del personal.
- Desarrollo de la tecnología: Actividades relacionadas con la investigación y el desarrollo de las nuevas tecnologías para apoyar a las demás actividades.
- Aprovisionamiento: Actividades relacionadas con el proceso de compra.

AUDITORÍA

Es un tipo de examen o evaluación que se lleva a cabo siguiendo una cierta metodología.

La auditoría ayuda a llevar un control de la empresa y se va a utilizar para detectar fallos, promover mejoras para el desarrollo de la misma y saber cuál es el estado real de la organización en general.

AUDITORÍA ADMINISTRATIVA

Según el libro *Auditoría administrativa: Gestión estratégica del cambio* de Enrique Benjamin Franklin, una auditoría administrativa es todo aquel control, que puede ser total o parcial de una organización, cuyo fin es lograr mayor eficiencia y eficacia de los procesos de una organización, como también buscar oportunidades de mejora para dar un valor agregado a la organización y así conseguir una ventaja competitiva sustentable frente a sus competidores.

La auditoría administrativa puede aplicarse en cualquier tipo de organización, ya sea pública, privada o social. En el sector público se emplea en función de la figura jurídica, nivel de autoridad, ámbito de operación, líneas generales de estrategia, relación de coordinación, sistema de trabajo y atribuciones, de esta manera, el ámbito donde se aplica dicha auditoría es sobre instituciones de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, con el fin de optimizar la eficiencia de las distintas instituciones. Por su parte, la auditoría administrativa en el sector privado busca desarrollar empresas de primer nivel, con una administración que conozca el giro del negocio y con el fin de alcanzar los objetivos de la organización de manera eficaz y eficiente. En el sector social, la auditoría administrativa busca medir una amplia variedad de aspectos relacionados al ámbito social donde se puede destacar temas como la inclusión social, el trabajo, la salud, y cuyo fin es mejorar la transparencia en la utilización de los recursos permitiendo alcanzar una efectiva equidad y aceptación de la diversidad de manera de poder reducir la discriminación y alcanzar una integración de los distintos estratos sociales con énfasis en aquellos grupos vulnerables.

INDUSTRIA TEXTIL

Según la Comisión Europea, la industria textil y de indumentaria es una industria diversa y heterogénea que abarca un número importante de actividades que involucran

la transformación de fibras en hilados y telas y la transformación de dichas telas en prendas de vestir.

La necesidad de producir ropa en cantidad existió desde que se crearon los uniformes para diferenciar a los ejércitos. Al principio, las prendas eran telas que solo se doblaban en el cuerpo, dando lugar más tarde a la confección a mano. Con la necesidad de cortar una misma prenda en cantidad, comienza el concepto de producción en masa.

Sin embargo, la globalización producida por la aceleración de las innovaciones tecnológicas originadas en el contexto de la tercera revolución industrial, desencadena la exigencia de productos menos uniformes, pero de calidad garantizada. Debido a esto y junto con el triunfo del capitalismo a principio de los 90, las grandes empresas replantearon su forma de pensar. Dejaron de lado la venta de productos estandarizados que se fabricaban hasta ese momento con el concepto de la línea de montaje introducido por Henry Ford en 1913, para centrarse en la venta de una marca. Una marca es un estilo de vida, cuando el cliente elige un producto en vez de otro de similares características, lo hace porque junto a este consigue un valor determinado, una forma de vivir, una experiencia y una actitud.

Al mismo tiempo, la industria textil y de indumentaria tiene segmentos de alto valor agregado en el que el diseño, la investigación y el desarrollo son factores competitivos importantes. El sector de alta categoría de la industria de la moda usa intensivamente el capital humano en el diseño y en el marketing.

La industria textil y de la moda abarca:

- La obtención y preparación de fibras textiles.
- Producción de hilados.
- Producción de telas.
- Actividades de terminación que tienen como objetivo darles a las telas propiedades visuales, físicas y estéticas que los consumidores requieren.
- La transformación de tejidos en prendas.

No hay duda de que la industria textil es muy importante para la economía, pero desde la visión de sustentabilidad, esta industria generalmente opera a expensas del medio ambiente y de factores sociales.

EMPRESAS MULTINACIONALES

Según la teoría clásica expuesta en el libro denominado *Administración Industrial y general* (1916) de Henri Fayol, una empresa debe de cumplir con 6 funciones básicas:

Funciones técnicas

- Funciones comerciales
- Funciones financieras
- Funciones de seguridad
- Funciones contables
- Funciones administrativas.

En el artículo periodístico *Globalización, rol del Estado y relaciones Internacionales en el realismo de Robert Gilpin* (2004) de la revista Estudios Internacionales y redactado por Allard Raúl, las EMN se presentan como grupos de empresas que operan a escala internacional, y que se vinculan entre sí mediante una compleja red de relaciones institucionales, de propiedad, de producción, comerciales, administrativo-financieras y tecnológicas, con una sede matriz de base nacional y estrategias comunes a escala mundial. Las EMN están en capacidad de expandir la producción y otras operaciones alrededor del mundo, así como de movilizar plantas industriales de un país a otro con el fin de superar el proteccionismo y las barreras a la entrada.

Por tanto, estas argumentan que cualquiera puede fabricar un producto y, en consecuencia, esas tareas son entregadas a terceros, cuya única función consiste en servir los pedidos a tiempo y a bajo coste, estén donde estén.

De este concepto surge la tercerización, que ha sido de suma importancia en el rubro textil ya que brinda numerosas ventajas a las empresas y les ha permitido reducir los costos y los riesgos generados por los bruscos cambios en la demanda y la existencias de meses de baja actividad; licuar responsabilidades legales por las condiciones y accidentes de trabajo en su cadena productiva; y transferir el riesgo empresarial de la marca/confeccionista al tallerista, y de éste al trabajador, al no afrontar costos laborales en momentos de bajas ventas. De esta manera, las empresas generan sus ventajas competitivas.

Según el Manual de Indumentaria para las Unidades Productivas Tipo (UPT) del INTI, se define "taller" como el espacio físico en el cual se realizan determinadas

operaciones del proceso de fabricación o la confección total de una prenda. El taller es un eslabón de la cadena productiva, donde la materia prima ya elaborada se transforma en un producto para su distribución.

Trabajar en un taller textil es, como todos los demás, un trabajo digno. Pero constantemente es sometido a injusticias y crueldades laborales: una de las formas en las que se da esta problemática es a través de los talleres textiles clandestinos.

Estos últimos, son el actor más numeroso, y quizás el más complejo en la cadena productiva dada su enorme variedad de tipos y el dinamismo de su situación. Las inspecciones realizadas en los últimos 2 años sugieren que en general se trata de talleres de entre 4 y 10 trabajadores.

Dentro del amplio universo de talleres clandestinos, existe un sin fin de condiciones laborales, que van desde la falta de registración laboral hasta la trata con fines laborales, el trabajo forzoso y la reducción a la servidumbre.

El tiempo de producción que requiere una prenda hecha en estas condiciones, supera ampliamente al necesario si se produjese en una fábrica registrada, donde se cuenta con obreros capacitados, maquinaria adecuada y de última generación, y sin tiempos muertos de traslado. Es decir, producir ropa en un taller informal, en una cadena productiva que es en realidad un largo pasamanos de prendas a medio hacer, tiene un costo mucho mayor al que tiene si se realizara en un taller propio y en condiciones. Sin embargo, la tercerización en talleres informales permite que ese costo sea pagado por el obrero costurero. En la larga cadena de subcontratación, es este quien carece absolutamente de poder de negociación y es sometido a largas jornadas de trabajo y salarios muy por debajo de la escala salarial que corresponde al sector, especialmente cuando se trata, como es el caso en Argentina, de inmigrantes (a veces ilegales) que no conocen sus derechos.

Es por ello que, si el principio de responsabilidad solidaria no es aplicado por la justicia, esto se convierte automáticamente en un incentivo hacia la precarización de la mano de obra vía la tercerización.

El sector de la indumentaria en los últimos años ha tenido una alta y descontrolada tercerización de su mano de obra que trajo efectos sociales adversos para un desarrollo sostenible del sector.

Las auditorías internas y externas a las fábricas y la adhesión a códigos de conducta se han convertido en las principales herramientas que utilizan las empresas para controlar el desempeño de las fábricas que confeccionan sus productos. Pero si bien estos esfuerzos son necesarios, lo más urgente sería modificar su estrategia, planificando una producción sostenible en materia de recursos humanos y medio ambiente.

LEY 19578 - SEGURIDAD E HIGIENE

La presente ley hace referencia a las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, que se ajustarán en todo el territorio de la República, a sus normas y las de las reglamentaciones que en su consecuencia se dicten.

Sus disposiciones se aplicarán a todos los establecimientos y explotaciones, persigan o no fines de lucro, cualesquiera sean la naturaleza económica de las actividades, el medio donde ellas se ejecuten, el carácter de los centros y puestos de trabajo y la índole de las maquinarias, elementos, dispositivos o procedimientos que se utilicen o adopten.

A los efectos de la ley los términos "establecimiento", "explotación", "centro de trabajo" o "puesto de trabajo" designan todo lugar destinado a la realización o donde se realicen tareas de cualquier índole o naturaleza con la presencia permanente, circunstancial, transitoria o eventual de personas físicas y a los depósitos y dependencias anexas de todo tipo en que las mismas deban permanecer o a los que asistan o concurren por el hecho o en ocasión del trabajo o con el consentimiento expreso o tácito del principal. El término empleador designa a la persona, física o jurídica, privada o pública, que utiliza la actividad de una o más personas en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Cuando la prestación de trabajo se ejecute por terceros, en establecimientos, centros o puestos de trabajo del dador principal o con maquinarias, elementos o dispositivos por él suministrados, éste será solidariamente responsable del cumplimiento de las disposiciones de esta ley.

ISO 26000

Ha sido confeccionado por el ISO/TMB, Grupo de Trabajo sobre Responsabilidad Social, busca brindar orientación sobre los principios de la responsabilidad social, su reconocimiento y las distintas maneras de integrar un comportamiento socialmente responsable a las organizaciones. Su fin principal es fomentar que las organizaciones contribuyan al desarrollo sostenible, buscando trascender el cumplimiento legal reconociendo que el cumplimiento legal es una obligación primordial para toda organización como también esencial de su responsabilidad social.

Esta norma procura ser beneficioso para todo tipo de organizaciones, tanto del sector público como del privado, como también a organizaciones sin fines de lucro, independientemente del tamaño de las mismas y en qué país se encuentran operando sin importar si son organizaciones que están iniciándose en el proceso de responsabilidad social u organizaciones que tienen experiencia en dicha temática. Es importante destacar que esta norma no busca una certificación, sino que busca otorgar una orientación a los usuarios.

La ISO 26.000 está formada por principios y fundamentos. Los principios que la conforman deben de ser aplicados de manera horizontal a todos los procesos de la organización, siendo ellos:

- Rendición de cuentas
- Transparencia
- Comportamiento ético
- Intereses de las partes interesadas
- Principio de legalidad
- Normativa internacional de comportamiento
- Derechos humanos.

En cambio, los 6 fundamentos que la integran confeccionan los pilares de la Norma, los cuales son:

- Gobernanza de la organización
- Derechos humanos
- Prácticas laborales
- Prácticas justas de operación

- Asuntos de consumidores
- Participación activa y desarrollo de la comunidad.

Como se ha indicado anteriormente, esta Norma Internacional procura orientar a las organizaciones para operar de manera socialmente responsable al desarrollar conceptos sobre:

- Conceptos, términos y definiciones relacionados con la responsabilidad social
- Antecedentes, tendencias y características de la responsabilidad social
- Principios y prácticas relacionadas con la responsabilidad social
- Materias fundamentales y asuntos de responsabilidad social
- Integración, implementación y promoción de un comportamiento socialmente responsable en toda la organización y, a través de sus políticas y prácticas relacionadas, dentro de su esfera de influencia
- Identificación e involucramiento con las partes interesadas

Comunicación de compromisos, desempeño y otra información relacionados con la responsabilidad social.

NORMA OHSAS 18001

OHSAS 18001 es una norma reconocida internacionalmente que establece los requisitos para la implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en aquellas organizaciones que voluntariamente lo deseen.

Este Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional está orientado a la identificación y control de riesgos y a la adopción de las medidas necesarias para prevenir la aparición de accidentes.

La Norma OHSAS-18001 es certificable y está destinada a organizaciones comprometidas con la seguridad y salud laboral y con la prevención de riesgos laborales siendo una herramienta fundamental y de reconocido prestigio ante las instituciones.

Por lo que la correcta y eficaz gestión de los riesgos y de la salud de sus trabajadores permite a las empresas alcanzar una serie de beneficios fundamentales para aumentar su productividad y mejorar su imagen tanto interna (entre los propios

trabajadores, proveedores y otros grupos de interés) como externa (clientes potenciales y reales y la sociedad en su conjunto).

Algunos de los beneficios son:

- Disminución de la siniestralidad laboral a través de la identificación, evaluación, análisis y control de los riesgos asociados a cada puesto de trabajo. De esta forma se evitan las causas que originan los accidentes y enfermedades profesionales, lo cual trae aparejado en un aumento de la rentabilidad y productividad de las organizaciones.
- Percepción de un entorno más seguro por parte de trabajadores y grupos de interés, como los proveedores y los sindicatos. Esta es una línea de actuación que conlleva un aumento del bienestar y satisfacción de los empleados, posibilitando la fidelidad y retención de los miembros del equipo de trabajo más capaces y talentosos.
- Ahorro de costos por bajas laborales, sustituciones e interrupciones innecesarias, consiguiendo así una fluida continuidad del negocio.

La adopción de una norma como la OHSAS 18001, que fundamenta los Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo permite cumplir con la legislación vigente en cada país y sector, lo que implica la eliminación o reducción de multas y sanciones administrativas derivadas de su incumplimiento.

OBJETIVOS

General:

En términos generales, el objetivo de este proyecto de investigación es interiorizarse en el programa de auditorías de RSE. Así pues, se pretende comprender en detalle su aplicación y reconocer tanto las ventajas, como los riesgos que supone no implementarlo.

Dado que el tópico en cuestión permite numerosos focos de análisis, se hace hincapié en un objetivo particular detallado a continuación.

Particular:

El desarrollo del proyecto se centra, específicamente, en exponer los riesgos que afrontan las empresas multinacionales del rubro textil al no incluir un programa de auditorías de RSE en su cadena de valor.

PALABRAS CLAVES

- ✓ Cadena de Valor
- ✓ RSE
- ✓ Empresa Multinacional
- ✓ Taller textil
- ✓ Auditorías

HIPÓTESIS

“Las empresas multinacionales que no realizan auditorías de RSE a su cadena de valor enfrentan riesgos reputacionales, legales y económicos”

Es importante para el presente trabajo determinar que la variable independiente de la hipótesis es “las empresas multinacionales que realizan auditorías de RSE” dado que es el fenómeno que se desea analizar.

Asimismo, la variable dependiente es “riesgos reputacionales, legales y económicos” ya que son los cambios producidos por la manipulación de la variable independiente.

TIPO DE INVESTIGACIÓN

Para esta investigación se aplicó el tipo de estudio experimental o correlacional ya que se realiza un análisis mediante el cual se pretende determinar y medir el grado de correlación que existe entre la variable independiente y la dependiente cuando se realizan o no auditorías de RSE a los talleres textiles que conforman la cadena de valor de las EMN. La utilidad y propósito principal de los estudios correlacionales son saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otra variable relacionada, es decir, que se puede saber cómo van a disminuir los riesgos reputacionales, legales y económicos de las empresas en función de realizar auditorías de RSE a su cadena de valor.

METODOLOGÍA APLICADA

Para el logro de los objetivos previamente mencionados, la metodología utilizada fue cualitativa ya que utiliza un enfoque de recolección de datos sin medición numérica. Se trata de una base teórica que permitió producir una breve introducción a las palabras claves anteriormente especificadas.

Para la recolección de información necesaria se consultó una variedad de materiales que abarcan desde artículos académicos y de revistas, textos formales, publicaciones online de organizaciones afines a la temática y normativa legal.

CAPÍTULO I: DEL ANTIGUO PARADIGMA SOCIO-INDUSTRIAL HACIA LA MAXIMIZACIÓN DE BENEFICIOS

LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA

El término “globalización” hasta pocos años atrás era desconocido. El diccionario Webster’s lo registra por primera vez a comienzo de los años 70 más bien como sinónimo de totalización que de mundialización. Michael Porter, señala que la globalización es la “interrelación entre las unidades de negocios...de poderosas fuerzas interconectadas”. Es decir, empresas que se encuentran conectadas e interrelacionadas en el mundo entero.

En la práctica, lo que se ha llamado globalización es una nueva forma de organización de la producción y la distribución de la riqueza global, que congrega dos fenómenos de conocido alcance universal: la deslocalización de la producción y la creciente importancia de las EMN.

Como resultado de la crisis de 1973 y con la ayuda de los avances tecnológicos en informática y comunicación, tanto las empresas más tradicionalistas como los flamantes emprendedores han abandonado el antiguo modelo de integración vertical de todo su proceso productivo para centrarse exclusivamente en aquello que se considera clave para la creación de valor. Es decir, que han incorporado nuevas concepciones en la gestión empresarial como ser el posicionamiento estratégico en el mercado (core competencias), la descentralización productiva y la externalización de actividades (outsourcing) o la deslocalización (offshoring) con el objetivo de adaptarse a las cambiantes condiciones de mercado.

El contexto de creciente apertura comercial y de mayor presión por parte de la competencia internacional en el marco de la globalización económica, los ha llevado a dirigir sus esfuerzos hacia la reducción de sus riesgos y responsabilidades con el fin de abaratar sus costos de producción. Proceso que ha dado lugar a la tercerización y a la industria de los servicios la cual ha venido a desplazar la centralización de la producción de bienes y el paradigma clásico del trabajo asalariado.

En este sentido, aquellas enormes estructuras industriales, donde la misma empresa se encarga por completo de la producción, distribución y contratación de su personal, se encuentran inmersas en un proceso de fragmentación en matrices y filiales

que ha dado como resultado la aparición de nuevas redes empresariales: los contratistas y subcontratistas, cadenas de proveedores, franquicias y otros tipos de interconexiones entre empresas más pequeñas. Cada de una de ellas ha tomado el rol de ejecutar una pequeña parte de la actividad económica descentralizada actuando como entidades legalmente independientes con sus respectivas obligaciones y responsabilidades como empleadores para con sus propios trabajadores.

Estas transformaciones estructurales en la organización de las empresas traen aparejados no solamente cambios respecto de la propia esencia de las actividades productivas sino también del concepto del trabajo. El derecho del trabajo fue concebido inicialmente sobre los antiguos presupuestos y paradigmas del trabajo asalariado de la revolución industrial donde la relación laboral se entendía como aquel vínculo contractual bilateral entre un único empleador y cada uno de los empleados formalmente incorporados a su plantilla. Dicha concepción, muestra una clara incompatibilidad y falta de adaptabilidad al nuevo modelo globalizado de la producción y gestión empresarial donde intervienen una multitud de nuevas sociedades.

De esta manera, se pone en riesgo el cumplimiento de la normativa laboral ya que, en medio de esa cadena de contrataciones, en determinadas situaciones, se dificulta la identificación del verdadero empleador a efectos de imputación de tales responsabilidades. Incluso existen casos en los que los niveles más bajos de la subcontratación suelen ser pequeños empresarios o trabajadores autónomos económicamente débiles, quienes ante la constante presión por parte de la competencia y por las exigencias de sus clientes, deciden bajar los salarios o realizar prácticas poco leales para subsistir. Esta nueva división del trabajo suele traer consigo disminución de los niveles salariales, empeoramiento de las condiciones laborales y “precarización” del empleo, entendida por la OIT como la incertidumbre que se tiene respecto a la duración del empleo y la identidad del empleador, la imposibilidad de gozar de la protección social y los beneficios y la percepción de un salario bajo.

La especialización y la división del trabajo técnico a nivel mundial son las causas que mantienen las diferencias socioeconómicas entre los países y regiones tal que aquellos países con altos niveles de educación se especializaron en las operaciones de planificación y de investigación y desarrollo mientras que los países en desarrollo a las tareas de producción de bienes y servicios.

Los cambios inducidos por la globalización de la economía respecto de la apertura de los mercados en el exterior y los avances tecnológicos han perjudicado significativamente al sector industrial llevándolo a una crisis estructural donde las

empresas parecen replantearse las decisiones sobre qué actividades de la cadena de valor se realizarán en la empresa y cuáles por fuera, y si éstas se realizan exclusivamente por la empresa o junto con otras empresas.

En dicho entorno altamente competitivo las respuestas corporativas de las empresas textiles son influenciadas por aspectos relacionados con la localización de la empresa o con su actividad productiva principal que, a menudo, resultan incompatibles entre ellas. Por tanto, la desigualdad es una consecuencia esperable como resultado de la globalización.

El sector textil ha terminado por conformar un mercado global en el que sobresalen un puñado de EMN, cada vez más concentradas, y en oposición, talleres cada vez más dispersos ubicados en países en vías de desarrollo que permiten aprovechar mano de obra más barata y subcontratada mediante redes cada vez complejas. Muchas grandes firmas no poseen un solo taller de costura, sino que se han especializado en el diseño y la distribución, mientras que la confección se deja a empresas subcontratadas que tienen su base en países con costos laborales muy bajos. Como resultado, se quedan con lo más lucrativo del negocio, que es la distribución, limitan su intervención en la cadena de producción y, al mismo tiempo, se internacionalizan, hasta componer grupos de distribución textil cada vez mayores y presentes en las calles de todo el mundo globalizado.

La fase de producción se deslocaliza en los países del Sur, sobre todo del sudeste asiático, donde los bajos sueldos baten récords. Un informe de la OIT señala que la industria del textil, confección y calzado emplea en Asia a más de 43 millones de trabajadores. La India es el país que más trabajadores tiene en este sector, hasta 16,8 millones de personas, por encima de China, cuyos datos oficiales los fijan en 6,2 millones. En Bangladesh, el sector emplea a 4 millones de personas. Sin embargo, los salarios no llegan a los 200 dólares al mes.

En este sentido, aparece un choque entre los derechos humanos y la lógica del proceso de globalización que cada día se torna más evidente. Esta sociedad habla de los derechos humanos más que cualquier otra sociedad anterior: todas las grandes empresas y toda la opinión pública giran alrededor de la afirmación de los derechos humanos. Todos están preocupados por los derechos humanos.

La conexión entre la organización empresarial, la flexibilidad y la globalización configuran un ordenamiento laboral que no es compatible con la concepción clásica del

trabajo; por el contrario, debe hacerse desde nuevos principios acordes con esa nueva y ya dominante realidad que existe en las relaciones laborales de la actualidad.

Los procesos que afectan la organización del trabajo tienen una enorme repercusión en la vida social y por ello son un objeto central de atención por parte de académicos, estadistas, actores laborales y empresariales. La globalización económica exige diseñar nuevas reglas de aplicación de las normas laborales donde el derecho del trabajo continúe cumpliendo sus funciones y sea parte esencial del desarrollo y bienestar sociales, así como del progreso económico.

EMPRESAS MULTINACIONALES

Las EMN surgen entre los años 1860 y 1914 en diversos países de Europa como ser Alemania, Gran Bretaña y Francia y Estados Unidos en el continente americano como producto de diversas causas.

En primer lugar, aparecen en un contexto de aceleración científica-tecnológica y de desarrollo de los sistemas de producción y comercialización “estandarizados” que dan lugar a la aparición de nuevos productos y de hábitos de consumo.

Dicha innovación tecnológica aplicada a los medios de comunicación y de transporte permitió la unificación espacial a nivel mundial, la cual ha facilitado la dispersión productiva de las empresas en distintas partes del mundo. Los nuevos medios de transporte (ferrocarril y navegación a vapor) o de comunicación (telégrafo, radio telégrafo y radio) han permitido que las empresas “madres” tengan el control sobre las “filiales” que se encuentran ubicadas en diversos países y a enormes distancias.

Una de las definiciones más completas sobre las EMN establece que son aquellas que bajo una unidad mundial de gestión, tienen intereses y actúan en una pluralidad de países, acomodándose a las condiciones económicas, sociales y legales de cada uno de ellos con el fin de conseguir la maximización de sus beneficios y la mejor defensa de sus potencialidades de nivel mundial.

De dicha definición se entiende que ante todo las EMN, como cualquier otra empresa, cumplen una función productiva, tanto de bienes como de servicios, que se extiende a un ámbito mucho más amplio que el de un solo país, es decir, son empresas que desarrollan una producción internacionalizada. Y he aquí la primera diferenciación

respecto de las empresas nacionales y su dimensión productiva, aun cuando algunas desarrollen funciones distributivo-comerciales de alcance internacional. En este sentido, las EMN se distinguen de las empresas (exportadoras o importadoras) que desarrollan su producción dentro de un solo país por el hecho de que las primeras realizan una parte de su actividad productiva (y posiblemente también comercial) en centros distribuidos en diversos países.

La estructura de estas empresas les ha permitido obtener ventajas, que se traducirán en beneficios, porque han podido aprovechar las imperfecciones del sistema económico internacional, a las que no pueden acceder las empresas nacionales más que por medio del comercio internacional.

Las imperfecciones del sistema económico internacional son cuatro:

1. De mercado: los mercados nacionales, a menudo, son abastecidos por los productos de las multinacionales establecidas en ellos por sobre productos importados similares.
2. Desigualdad en la distribución de la riqueza: la desigual distribución de materias primas, recursos minerales o energéticos, en términos estrictamente geográficos o estatales.
3. Desigualdad en la distribución de la renta: desigualdad de poder adquisitivo entre los países y entre los estratos de la sociedad de un mismo país. Esta desigualdad expresa también una desigualdad internacional de los costos de los distintos factores de producción, principalmente para el factor trabajo y el factor capital.
4. Desigualdad en la distribución de información: refiere a la posibilidad de contar con mayor o mejor conocimiento de las necesidades o demandas de bienes y de servicios de los distintos mercados nacionales.

A estas 4 imperfecciones se le ha agregado una quinta denominada asimetría jurídico-política internacional. Esta refiere a la desigualdad de sistemas jurídicos (legislación laboral, fiscal, financiera, penal, etc.) y de regímenes políticos entre los países. Las EMN quedarán bajo los reglamentos y normativas del país donde se encuentren establecidas.

Si bien existe una regulación jurídica internacional donde se somete a las EMN tanto a las reglas del Derecho internacional Privado como a las normas establecidas en determinados tratados de alcance bilateral o regional, se intenta destacar la falta de adecuación del derecho internacional convencional a la diversa y compleja naturaleza de las EMN.

Como se expuso anteriormente en el marco teórico, para obtener ventajas competitivas, las EMN establecen filiales en aquellos países que disponen de recursos (materias primas, recursos minerales o energéticos, etc.) o de factores de producción (mano de obra) más baratos. Esta estrategia es denominada diversificación operativa de carácter geográfico. Poseer las tareas de producción distribuidas por el mundo, les permite satisfacer las demandas existentes en el mercado mundial o en los distintos mercados nacionales a menores costos de transportes y fletes, seguros, tarifas aduaneras, entre otros, y a menores impuestos por el comercio internacional. De esta misma manera, consiguen alcanzar un mejor conocimiento de las expectativas de los consumidores y un mayor dominio de la evolución futura de los mercados que dominan (monopolísticas u oligopolísticas).

Otra de las formas que les permite a las EMN alcanzar ventajas económicas competitivas respecto de las empresas nacionales es mediante la producción, a través de sus filiales, de una diversidad de bienes o servicios en lugar de concentrarse en la producción de un solo producto o de unos productos del mismo sector económico. Esta modalidad les permite reducir riesgos a la vez que facilita una extensa y sólida penetración en los mercados nacionales ya que aprovechan las demandas existentes de los distintos productos en cada país.

En este sentido, la diversificación operativa refiere a la capacidad que tienen las EMN para lograr una economía rentable recurriendo al aprovechamiento de la diversidad de recursos y del costo de los factores que existen en los distintos países (diversificación operativa de carácter geográfico); a la disparidad de riesgos, costos y posibilidades de ventas que poseen los distintos productos o servicios (diversificación operativa de carácter productivo) o, por último, a la disparidad que existe en el nivel de ingresos y costos de penetración y distribución en los distintos mercados nacionales (diversificación operativa de carácter distributivo).

En otras palabras, la diversificación operativa, en sus tres tipos, permite el aprovechamiento de las deficiencias de mercado y de la desigualdad en la distribución de rentas y de riqueza que existen, tanto a escala internacional como en cada país, para lograr reducir los costos y aumentar los ingresos sustantivamente.

La actividad de las EMN ha contribuido a acelerar y modificar la evolución del proceso de división del trabajo y de especialización productiva y tecnológica entre los países. Si bien por un lado este fenómeno ha aumentado la interdependencia entre los países, por el otro, también ha potenciado la ley del desarrollo desigual. Es decir, el proceso de crecimiento y desarrollo del sistema económico mundial se da a través del

desarrollo de las economías nacionales de los países que concentran las empresas matrices y, simultáneamente, a costa del atraso de la gran mayoría de los países que participan en el sistema mundial y en los que se implantan las filiales de estas multinacionales.

En definitiva, las EMN aumentan la interdependencia entre todos los agentes económicos internacionales y también entre los fenómenos del desarrollo y del subdesarrollo a escala mundial.

LA TERCERIZACIÓN Y LA DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA

Un recorrido sobre las nuevas formas de organización de la producción

La descentralización productiva es un proceso que se viene desarrollando en todo el mundo hace algunas décadas y está cobrando cada vez más impulso debido al surgimiento de las nuevas formas de organización de la producción y del trabajo, de la estructura de las empresas y de sus relaciones con otras en el marco de la globalización económica.

Consiste en un modo de organización de la producción en el cual se les encarga a terceros la realización de determinadas partes del proceso productivo existiendo, entonces, distintas partes involucradas: la que encarga la obra o servicio y la que asume tal encargo por contrato o subcontrato. En este sentido, es oportuno señalar que, la “terciarización” siempre supone una transferencia de actividades del sector industrial al sector terciario o de servicios, mientras que la “tercerización” puede darse dentro del mismo sector industrial, o bien, puede ser entendida como la contratación “externa” de cualquier tipo de actividad. Las actividades que anteriormente eran desarrolladas internamente en la empresa, se “externalizan”, es decir, que pasan a ser realizadas por “terceros”.

Desde el punto de vista económico, la tercerización se encuentra directamente vinculada con la competitividad. La desconcentración de actividades permite un mejor aprovechamiento de ventajas técnicas y productivas, es decir, mayor rentabilidad y, a su vez, permite mayor adaptabilidad a un ambiente económico incierto en un contexto de mercado que es cada vez más difícil y exigente.

En algunos casos como en América Latina, la tercerización se desarrolló dentro de una economía informal en donde la empresa principal se ve beneficiada de los

menores costos de la informalidad, pero a costa de la inseguridad del trabajo y de la precarización, o de la simple desmejora de las condiciones laborales de estos trabajadores. De acuerdo con la OIT (1996), el proceso de descentralización está asociado con un desplazamiento de las actividades al sector informal, generando un impacto negativo en las remuneraciones y las condiciones laborales.

Con relación a la visión empresarial, la tercerización permite a las organizaciones alcanzar varios objetivos. En primer lugar, les permite direccionar todos sus esfuerzos hacia la obtención de lucro en lugar de tener que concentrarse en tareas de apoyo que, sin bien son necesarias para cumplir sus objetivos, no son en sí, generadoras de beneficios. Por otro lado, las empresas externalizan ciertas tareas hacia proveedores que, debido a su nivel de especialización, ofrecen sus servicios a un menor costo. Y, por último, la flexibilidad que les brinda la tercerización les permite adaptarse mejor a los constantes desafíos del mercado.

Hasta aquí, se podría decir que los cambios en las estructuras empresariales tales como “tercerización”, “exteriorización del empleo”, “descentralización o desconcentración productiva”, e incluso “subcontratación”, vinieron a solucionar los problemas a lo que se enfrentaba la antigua empresa tradicional, como ser su falta de capacidad para prever el futuro, su rigidez en la relaciones laborales, su vocación de permanencia y preferencia de mercados conocidos y seguros y la escasa innovación en productos y servicios.

Sin embargo, la tercerización ha provocado notables consecuencias en materia laboral. A menudo es utilizada para desmejorar condiciones de trabajo y/o para restringir la acción colectiva de los trabajadores, aun cuando no hubieren sido premeditados.

Instrumentos jurídicos del proceso de tercerización

El informe V (1) de la OIT sobre “La relación de trabajo” explica que ésta es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada “el trabajador”, y otra persona, denominada “el empleador”, a quien la primera proporciona su trabajo a cambio de una remuneración. En esta relación es que se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador.

La relación de trabajo fue, y continúa siendo, el principal medio que poseen los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social.

Para verificar si existe o no existe una relación de trabajo es necesario guiarse por los hechos, y no por la denominación o forma que las partes le hayan dado. Es decir, que va a depender de si se han satisfecho o no ciertas condiciones objetivas. En otras palabras, lo que cuenta es aquello que se conoce en derecho como el *principio de la primacía de la realidad*.

Para realizar dicha determinación, se podrían analizar factores como el nivel de subordinación a un empleador, si se trabaja por cuenta de otra persona, y si la prestación del servicio se lleva a cabo con instrucciones recibidas; o bien considerar indicadores como el grado de integración en una organización, quién supervisa las condiciones de trabajo, el suministro de herramientas, materiales y maquinaria, el dictado de cursos y si la remuneración se paga en forma periódica y si constituye una proporción importante de los ingresos del trabajador.

En este sentido, una relación de trabajo puede ser disfrazada o puede ser objetivamente ambigua. En ambos casos surge la incertidumbre respecto de cuál es el alcance de la ley, de modo que puede suceder que la protección que ésta ofrece sea neutralizada.

El propósito de disfrazar una relación de trabajo es el de asignarle una apariencia distinta de la que en verdad tiene con el fin de anular, impedir o atenuar la protección que brinda la ley, evadir impuestos o las obligaciones de la seguridad social, o bien, ocultar la identidad del empleador con el fin de que se libere de la responsabilidad que debiera asumir ante su personal.

El encubrimiento extremo consiste en hacer aparecer una relación de trabajo con el aspecto de una relación de naturaleza jurídica diferente, sea civil, comercial, cooperativa, de base familiar o cualquier otra para que parezca que se trata de un trabajo independiente. La relación de trabajo no desaparece, pero se deforma su naturaleza privando a los trabajadores dependientes de ciertos derechos y prestaciones. Esto sucede, por ejemplo, cuando el contrato de trabajo es aparentemente acordado por un período determinado, o para realizar una tarea determinada, pero luego es renovado repetidas veces, en forma sucesiva o no.

Los problemas a los que se enfrentan los trabajadores en relaciones de trabajo “triangulares” dan lugar a cuestiones jurídicas diferentes. Se trata de trabajadores

contratados por una empresa (la “proveedora”) que prestan servicios a una tercera persona (el “usuario”) a quien su empleador le provee mano de obra o le presta un servicio. Para estos empleados no existen dudas respecto de su situación laboral, pero, a menudo, encuentran dificultades para saber quién es su empleador, cuáles son sus derechos y quién o quiénes deben responder por ellos.

Por lo general, una relación “triangular” presupone la existencia de un contrato civil o comercial entre el proveedor y el usuario. Sin embargo, es posible que no exista tal contrato y que el proveedor no sea una empresa propiamente dicha, sino un intermediario del usuario que está encubriendo la identidad del verdadero empleador.

Se define como usuario, a la persona que se beneficia directamente de los servicios del trabajador y que muchas veces reviste la apariencia de un empleador. Según la legislación nacional de cada país, la responsabilidad del empleador (la empresa proveedora) y de la empresa usuaria es conjunta y solidaria, por lo cual el trabajador puede dirigir sus reclamos o inquietudes a ambos o contra uno de ellos, indistintamente. En otras circunstancias, la responsabilidad del usuario es subsidiaria, por lo que el reclamo sólo puede ser dirigido a ese cuando el primer responsable no cumpla.

Dicho esto, se entiende que los mecanismos y procedimientos mediante los cuales se puede determinar la existencia de una relación de trabajo y establecer la identidad de las personas involucradas no son suficientes y, en tales condiciones, es difícil evitar las infracciones de la ley del trabajo o proteger los derechos de los trabajadores.

El informe mencionado anteriormente también especifica a la ejecución de obras y prestación de servicios, y al suministro de mano de obra (agencias de empleo) mediante contratos comerciales, como las dos categorías, por excelencia, generadoras de relaciones triangulares.

El suministro de mano de obra es una actividad generalmente más restringida, ya que solo puede ser realizado por determinadas empresas y en determinados supuestos. El suministro de trabajadores por particulares fue regulado por la Recomendación núm. 188 y el Convenio de la OIT sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) el cual permite a las agencias emplear trabajadores para que presten sus servicios a una “empresa usuaria”. El trabajador tendrá en ese caso por interlocutores a la agencia que lo contrata y al cliente de la agencia a la cual irá a prestar servicios.

La externalización de determinadas actividades de una empresa es una realidad de carácter social y económico que puede presentarse bajo diversas figuras jurídicas:

1. Subcontratación:

El informe de la OIT define al trabajo en régimen de subcontratación como todo trabajo realizado para una persona física o jurídica por el trabajador en régimen de subcontratación, cuando el trabajo lo realiza el trabajador en condiciones de dependencia o de subordinación debiendo aplicarse tanto a las relaciones de trabajo bilaterales (directas) como trilaterales (indirectas), pero no a las relaciones comerciales.

El informe también distingue:

a) subcontratación de la producción de bienes o de la prestación de servicios: una empresa encarga a otra el suministro de bienes o servicios, y esta última se compromete a llevar a cabo el trabajo por su cuenta y riesgo, y con sus propios recursos financieros, materiales y humanos”.

b) subcontratación de mano de obra, el único objetivo es el suministro de mano de obra (y no de bienes ni de servicios) por parte del subcontratista a la empresa usuaria, la cual puede pedir a los interesados que trabajen en sus locales junto con sus propios asalariados o que lo hagan en otra parte, si la organización de la producción así lo requiere.

2. Intermediación.

Sucede cuando el “tercero” no es una empresa con estructura propia y especialización real, sino que figura como empleador de los trabajadores que en verdad sirven a la empresa usuaria.

Para la OIT, el término “intermediario” refiere a una persona física o jurídica que pone a disposición de una empresa usuaria trabajadores en régimen de subcontratación, sin adquirir formalmente la calidad de empleador de esos trabajadores. Es decir, que éstos se comprometen frente a un empresario a entregar, por un determinado precio, cierta tarea que es realizada por obreros a quienes pagan por tiempo o por unidad, obteniendo su ganancia de la diferencia entre el precio que reciben del empresario y el salario que pagan a sus obreros.

3. Suministro de mano de obra.

El objetivo de esta relación contractual es la de proveer mano de obra (y no de bienes ni de servicios) a la empresa usuaria. Por lo general, el suministro de mano de obra es de carácter temporal. El trabajo temporal es el que realiza un trabajador contratado por intermedio de una empresa suministradora de mano de obra temporal, para cumplir tareas transitorias en la empresa usuaria por tiempo limitado.

Junto con las disposiciones generales sobre la relación de trabajo, ha habido también otras, específicas, destinadas a precisar la existencia de la relación de trabajo en los casos de trabajo a domicilio, el teletrabajo, los trabajadores de agencias privadas y las cooperativas de trabajadores.

La utilización del trabajo a domicilio como forma de relación laboral dentro de la industria textil ha formado parte de los procesos de industrialización capitalista desde sus inicios. La posibilidad de fragmentar el proceso de producción hacía posible la descentralización de ciertas etapas de la confección.

La industria textil es uno de los sectores que mejor representa la tendencia a la deslocalización y a la subcontratación o tercerización que se ha consolidado a nivel internacional durante las últimas décadas.

En Argentina, por ejemplo, el crecimiento que ha registrado el sector textil desde el año 2003, se debe a una cadena de valor basada en la descentralización del proceso productivo y la tercerización de las etapas. En este sentido, el trabajo a domicilio textil se posiciona como una vía de flexibilización de mano de obra que permite adaptar la producción a los vaivenes del sector.

Por lo general, la producción se realiza principalmente en talleres de tamaño pequeño o en los hogares de los trabajadores y trabajadoras a domicilio siendo esta mayoría de mujeres, niños y niñas quienes quedan por fuera del marco legal vigente y provocan la precarización de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

Las características particulares de la industria textil como ser la clandestinidad de las actividades, la precariedad de los establecimientos, la reducción a la servidumbre de los trabajadores, la presencia de inmigrantes no habilitados para trabajar y de niños hicieron necesaria la implementación de acciones específicas de fiscalización de la modalidad de Trabajo a Domicilio.

En el año 1941, se aprueba en Argentina la ley número 12.713 sobre el trabajo a domicilio que entiende como trabajo a domicilio a todas aquellas tareas realizadas por cuenta ajena en la vivienda del obrero o en un local elegido por él, en la vivienda o local

de un tallerista y en establecimientos de beneficencia, de educación o de corrección. Establece, también, que cada persona individual o colectiva que emplee trabajadores a domicilio debe primero conseguir una habilitación ante la autoridad de aplicación.

Los empresarios o talleristas dadores de trabajo a domicilio deben llevar un libro autorizado y rubricado donde se constatan los datos personales de los trabajadores a domicilio, la cantidad y calidad de trabajo que se le encarga, la tarifa y los salarios fijados por categoría de trabajo, rotulación correspondiente al trabajo realizado por el obrero y los causales de reducción o suspensión del trabajo otorgado al obrero. Lo mismo deberán hacer los obreros. Además, exige que los locales donde se realice el trabajo a domicilio reúnan las condiciones de higiene y seguridad que determine la autoridad competente para evitar posibles clausuras, excepto que el trabajo se realice en la vivienda del obrero. En tal sentido, cuando las tareas pongan en riesgo la salud, la moral o la vida de los obreros estas serán suspendidas.

Dicha ley persigue el cumplimiento de las normas que establece en pos de proteger a los trabajadores y detalla las sanciones correspondientes a aplicar cuando se estén vulnerando los derechos de los trabajadores. Éstas serán profundizadas en los próximos capítulos.

Socialmente hablando, estos profundos cambios en el mundo del trabajo, y especialmente, en el mercado de trabajo, dieron lugar a nuevas formas de relaciones que no siempre se ajustan a los parámetros de la relación de trabajo. Es cierto que han permitido aumentar la flexibilidad del mercado de trabajo, pero también han contribuido a que no esté clara la situación laboral de un creciente número de trabajadores, y que, por tanto, queden excluidos del ámbito de la protección que normalmente viene con una relación de trabajo.

Esta falta de protección laboral puede generar consecuencias desfavorables para los trabajadores y sus familias ya que, en muchos países, estos trabajadores quedan por fuera del sistema de seguridad social o reciben prestaciones inferiores a las del resto de los trabajadores reconocidos como empleados. Estos riesgos están más presentes cuando existe un excesivo uso de subcontratación de actividades. El problema no es la subcontratación en sí, sino más bien su utilización incorrecta, la cual puede crear o agravar riesgos.

Hoy en día, la creciente disparidad que existe entre la ley y la realidad de la relación del trabajo exige la actualización de la ley y la clarificación de toda relación de

trabajo existente que haga posible su control y ejecución, y que, al mismo tiempo, desaliente su incumplimiento.

LA CADENA DE VALOR EN EL CONTEXTO GLOBALIZADO

Como se introdujo anteriormente en el marco teórico, la cadena de valor hace referencia al conjunto de actividades necesarias para llevar un producto o servicio desde su concepción, pasando por sus distintas fases de producción, hasta su entrega a los consumidores finales. Se incluyen actividades tales como el diseño, la producción, la comercialización, la distribución y los servicios de apoyo hasta llegar al consumidor final.

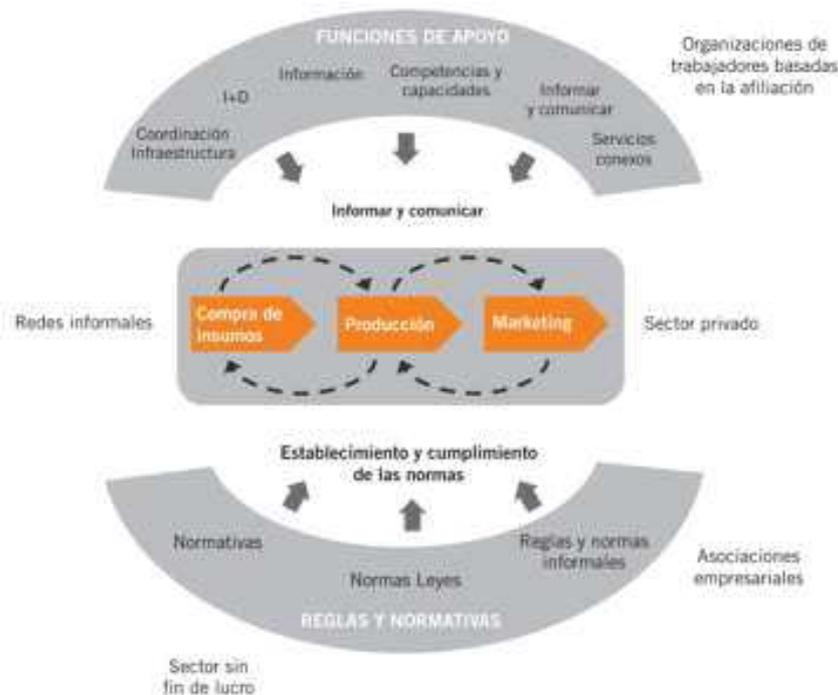
Estas actividades que forman parte de la cadena de valor pueden estar dentro de una sola empresa o divididas entre diferentes empresas, dentro de una única ubicación geográfica o incluso distribuidas en diferentes partes del mundo. Este grado de interconexión que se viene desarrollando en los últimos años entre las pequeñas, medianas y grandes empresas hace que estas se vuelvan más interdependientes entre sí ya que las grandes empresas utilizan a las pequeñas como proveedoras de insumos o servicios o como parte de su red de distribución y comercialización para ingresar a los distintos mercados.

El término “cadena de valor” se refiere al hecho de que se agrega valor a los productos preliminares mediante la combinación con otros recursos (por ejemplo, herramientas, mano de obra, conocimientos y capacidades, otras materias primas o productos preliminares). A medida que el producto pasa a través de las distintas fases de la cadena, aumenta su valor.

En una economía de mercado como la descrita en los párrafos precedentes, las cadenas de valor compiten entre ellas; y cuando la competitividad se basa únicamente en el precio y en la reducción de costos, los pequeños sectores terminan perdiendo porque no poseen tecnologías e información de mercado. Por ejemplo, dentro de la industria textil, para que una cadena de valor local de prendas de vestir se mantenga en el mercado, la ropa producida localmente tiene que ser más barata o poseer otras cualidades distintivas que convengan a los consumidores finales de comprarla. Es decir, que compiten habitualmente con ropa importada producto de una cadena de valor distinta. Esta competencia es el motor del desarrollo de la cadena de valor.

En otras palabras, las transacciones que se llevan a cabo entre el productor y el consumidor conforman la cadena de valor. Por otro lado, no hay que olvidar que ésta está integrada a un sistema de mercado compuesto por reglas y funciones de apoyo donde participan los actores de mercado que pueden formar parte de aquellas transacciones o bien de las organizaciones de apoyo, como ser proveedores de servicios de desarrollo empresarial, instituciones públicas u organizaciones no gubernamentales y los gobiernos.

La siguiente figura, pretende representar cómo los distintos actores que componen el sistema de mercado influyen en el comportamiento de la cadena de valor y cómo se relacionan entre ellos.



Fuente: Organización Internacional del Trabajo, informe sobre "Desarrollo de cadenas de valor para el trabajo decente (DECAV)", 2011

Según este esquema, la cadena de valor se encuentra en el centro del sistema de mercado. Para que ésta funcione correctamente las empresas realizan transacciones que tienen como finalidad intercambiar productos y servicios por dinero y/u otros productos y servicios. Por otro lado, las funciones de apoyo son aquellas que permiten que estas transacciones se realicen correctamente. Por su parte, las reglas y normativas pueden tratarse de normas voluntarias privadas o comerciales o políticas sectoriales,

así como también, marcos normativos y jurídicos establecidos por el gobierno o normas impuestas socialmente.

Las cadenas de valor mejoran su desarrollo modificando el sistema en donde están inmersas. Por tanto, es posible encontrar soluciones para el crecimiento inclusivo y la competitividad sostenible de los sectores al analizar la importancia y la complejidad del entorno que rodea a las empresas: comprender qué reglas gobiernan una cadena de valor, quién se encarga de establecerlas, cómo se aplican y quién se ocupa de hacerlo resulta fundamental para el desarrollo de las cadenas de valor.

Este desarrollo asegura que las transacciones alienten la competitividad internacional y eviten la explotación de los trabajadores o del medio ambiente. Para que esto suceda, es indispensable la presencia del diálogo social, en el que participan todas las partes interesadas, tanto del sector público como privado, para buscar soluciones a las limitaciones en las cadenas de valor y generar cambios sostenibles promoviendo un trabajo decente y productivo.

A menudo, las políticas de gobierno y los organismos de desarrollo intervienen en las cadenas de valor y en los mercados, por ejemplo, a través de subsidios para estimular la creación de empleos y de oportunidades de ingresos. Sin embargo, estos planteamientos no suelen ser sostenibles en el tiempo ya que los integrantes del mercado, en general, se vuelvan dependientes de estas financiaciones y soluciones externas en lugar de encontrar soluciones a los problemas macro del sector.

El objetivo es desarrollar instituciones y mecanismos que ayuden a los integrantes de las distintas cadenas de valor a resolver sus problemas por sí mismos en el futuro, utilizando los recursos disponibles localmente.

La cadena de valor en la industria textil

Dentro del sector textil, la competitividad de las empresas se refleja desde que se obtienen las materias primas necesarias hasta la entrega del producto en los negocios, y por tal, su cadena de valor se caracteriza por lo general, por la presencia de grandes presiones en todos sus eslabones, siempre enfocado a una rápida producción y abaratamiento de los costos.

En este sector predominan las grandes empresas, que son quienes deciden qué se produce, dónde y por quién, y cuya producción se desplaza con rapidez de un país

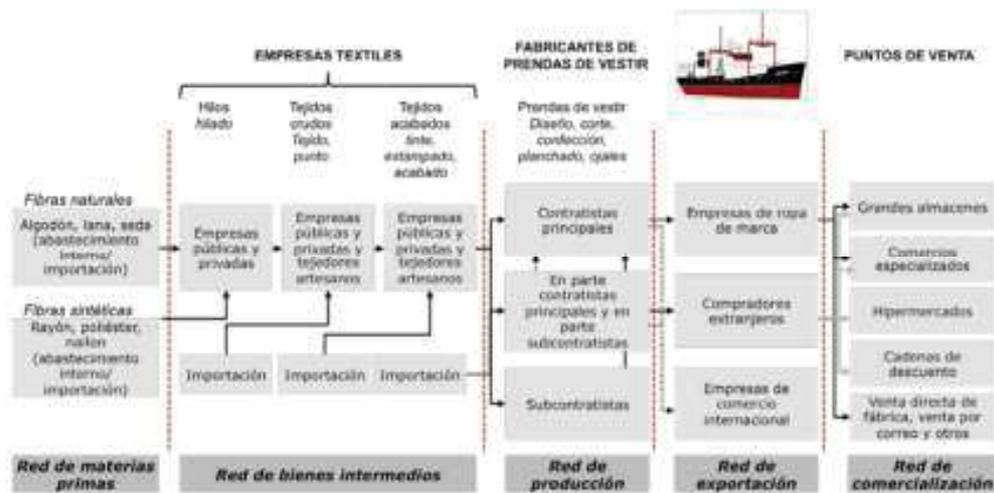
o región a otro. Ya no se abastecen recurriendo a un sinfín de pequeñas empresas que ofrecen servicios de corte, confección y acabado a la vieja usanza, sino que establecen relaciones con un número menor de proveedores estratégicos, que gestionan la producción en muchas fábricas y en muchos lugares del mundo. Aquí, la subcontratación es una práctica habitual, los intermediarios reducen los costos y los plazos de producción cobran cada vez más importancia.

Las nuevas demandas del mercado de “moda rápida” se caracterizan por requerir de envíos urgentes, requisitos de calidad más elevados y pocas existencias a nivel minorista. Es por ello que, para poder satisfacerlas, las cadenas de valor del sector están experimentando una profunda reconfiguración, donde prevalecen los ciclos de entrega más cortos, mejoras de las operaciones que pueden realizar las fábricas y de la gestión de la cadena de suministro.

Las empresas de los países desarrollados pueden acceder a las cadenas de valor de las prendas de vestir que poseen intensiva mano de obra y relativamente pocos conocimientos permitiéndoles controlar la gestión de los servicios esenciales para el funcionamiento eficiente de la cadena como ser el transporte y la logística, el diseño, la imagen de marca, la publicidad y la venta al por menor.

Su cadena de valor abarca desde la obtención de las materias primas (tanto fibras naturales como sintéticas) hasta la confección de productos terminados o semiterminados. Durante este proceso intervienen una multiplicidad de agentes. En primer lugar, el sector agrícola, que proporciona las materias primas (como fibras naturales como el algodón o la lana) para la producción de ropa y prendas de vestir. También, suele intervenir la industria química suministrando fibras artificiales o productos químicos utilizados para el teñido de las prendas. Posteriormente, los fabricantes de prendas de vestir llevan a cabo el diseño, corte, confección y planchado. Cuando el producto ya está confeccionado, participa una compleja red de exportación y comercialización con múltiples opciones para hacer llegar el producto a los distintos puntos de venta.

Esquema de la cadena de valor en el sector textil



Fuente: Organización Internacional del Trabajo. www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_300643.pdf

Como se puede apreciar en el esquema precedente, la industria textil es uno de los sectores que mejor representa la tendencia a la deslocalización y a la subcontratación o tercerización que se ha consolidado a nivel internacional durante las últimas décadas.

Mediante las cadenas de subcontratación las EMN deslocalizan la producción y también deslocalizan el riesgo, es decir, subcontratan responsabilidades. En este aspecto, estas no poseen los centros de producción y las subcontratistas tienen que competir por conseguir los pedidos lo que desata una dura competencia de precios que tiene como consecuencia el empeoramiento de las condiciones sociales y medioambientales.

A estos proveedores se les exige el cumplimiento de producciones cambiantes, almacenamiento e incluso transporte a costa de beneficios cada vez más reducidos para las fábricas. Como consecuencia, estas últimas han ido cerrando y los grandes centros de producción han tomado su lugar provocando que los proveedores se vuelvan más dependientes de las grandes multinacionales de distribución. Sin embargo, estos centros de producción siguen recurriendo a talleres ilegales y al trabajo en los hogares para satisfacer los exigentes pedidos de la industria.

TALLERES CLANDESTINOS

El trabajo precario realizado en talleres clandestinos que confeccionan indumentaria para las grandes marcas es una problemática que afecta a muchísimas personas. Según la fundación “La Alameda” (La Alameda es una organización no gubernamental que lucha contra la trata de personas, el trabajo esclavo, la explotación infantil, el proxenetismo y el narcotráfico) el 78% de las prendas que se fabrican y venden en el país proviene de mano de obra esclava.

Según el diario “La prensa” la última investigación seria que se realizó en la Argentina sobre la fabricación ilegal de indumentaria fue en el año 2016. De esta investigación se pudo obtener que hay gran cantidad de talleres en los que existe el trabajo esclavo, las grandes marcas tercerizan su producción en una fábrica habilitada o una cooperativa que cumple con las condiciones laborales dignas, pero estas a su vez, tercerizan la mayor cantidad de producción en talleres textiles clandestinos donde no respetan las leyes y normas y, por lo tanto, violan los derechos de los trabajadores.

El libro negro de las marcas deja en evidencia a grandes empresas multinacionales como Nike, Adidas, Tomy, entre otras, que contratan mano de obra barata y las condiciones laborales son desastrosas.

La campaña ropa limpia presentó la “Carta social para el comercio de indumentaria” a las grandes empresas textiles. Su contenido se ajusta a los estándares mínimos de la OIT sin embargo hasta el momento no fueron suscriptos por muchas empresas.

Lo que plantea la “Carta social para el comercio de indumentaria” es que las empresas se comprometan a cumplir con una serie de requisitos en lo que se refiere a su propia producción, a sus talleres subcontratistas y a sus plantas proveedoras. Así mismo, se comprometen a permitir controles independientes en dichos ámbitos.

Los requisitos son los siguientes:

- Libertad de organización
- Salarios adecuados
- Jornada laboral
- Seguridad
- Edad mínima
- Protección frente a la discriminación
- Eliminación del trabajo forzado
- Relaciones laborales estables

Particularmente en la ciudad de Buenos Aires el trabajo forzoso y la trata de personas con fines de explotación laboral se hacen muy presentes en la industria textil mediante los talleres clandestinos. Estos desarrollan sus actividades de forma ilegal y someten a sus trabajadores a largas jornadas de trabajo donde no respetan en absoluto sus derechos.

Esto a las empresas no les importa debido a las grandes ventajas competitivas que les brinda, como ser la baja de los costos y mayores ganancias, desentendiéndose así de las prácticas de derechos humanos que deberían cumplir.

En el contexto del trabajo clandestino se pueden visualizar 3 tipos de empresas: Empresas familiares o Pymes, empresas recuperadas o cooperativas y los talleres domiciliarios, muchas veces estos anexados, sin declarar, a grandes empresas de indumentaria.

Las denuncias realizadas en la Ciudad de Buenos Aires por la Cámara Industrial Argentina de la Indumentaria (en adelante CIAI), demuestran que hay más de 5.000 talleres en situación de clandestinidad y si bien se carece de censo, la gran cantidad de denuncias y de inspecciones demuestran que en la Ciudad de Buenos Aires estos talleres se concentran en la zona de Flores, Caballito, Floresta, Villa Crespo, Parque Avellaneda, Liniers, entre otros.

El destino de la producción de estos talleres es como ya nombramos, alimentar la cadena productiva de grandes marcas a bajos costos y además la fabricación y venta de mercadería falsificada, se copian de las marcas de mayor prestigio y se comercializan en ferias y corredores de comercialización también clandestinos como La Salada, a precios unas 5 veces inferiores que las marcas originales.

Además, los flujos migratorios provenientes de Bolivia son los que componen la mano de obra de estos talleres de confección, estos sectores están excluidos de la

sociedad por estar en situaciones de alta precariedad e informalidad en el empleo, se caracterizan por no tener documentación que avale su identidad y son discriminados por su nacionalidad, lugar de residencia y género.

Por último, las condiciones de trabajo y de vida se asemejan a la esclavitud, por las condiciones de encierro, falta de libertades para disponer de su tiempo, su dinero y la imposibilidad de escapar de ese circuito.

CAPÍTULO II: LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL EN LA CADENA DE VALOR

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Como ya se definió en el marco teórico, RSE es una visión de los negocios que incorpora el respeto por los valores éticos, las personas, las comunidades y el medio ambiente, buscando siempre la generación de valor económico, social y ambiental.

Partiendo de esa premisa, la RSE se focaliza en una visión de largo plazo y se basa en la sustentabilidad de la empresa que contribuya al desarrollo y mejora socioeconómica de la comunidad donde opera.

La incorporación de políticas y prácticas de RSE a la empresa supone una ventaja competitiva frente a otras empresas, esa mejora en la competitividad se manifiesta de diferentes maneras. A continuación, se mencionan algunos ejemplos:

- Un sistema integrador de RSE es sinónimo de resultados financieros sostenibles y de creación de valor para todos sus grupos de interés.
- Las empresas son más atractivas para los inversores.
- Políticas de buen gobierno y transparencia que inciden en la credibilidad de los mercados y en el mejor acceso a la financiación.
- Logran mejores tasas en el mercado de créditos.
- Acceden a nuevas fuentes de financiamiento como Fondos de Inversión Socialmente Responsables.
- Reduce los costos comerciales.
- Mejoran el compromiso y participación de los colaboradores.
- Reducción de la tasa de rotación en la empresa.
- Incrementa la fidelidad de clientes y consumidores.

Además, las empresas que tienen un fuerte comportamiento con la RSE tienden a generar retorno de la inversión (ROI).

Se observa que hay 7 ejes en los que se puede realizar RSE, ellos son:



Gobernanza de la organización: Se realiza por medio de la dirección de la empresa, es el eje fundamental y del cual se desprenden todos los demás. Está basada en la transparencia interna y externa, equidad corporativa, aspectos económicos, sociales y ambientales.

Público interno: Este eje toma en cuenta el capital humano de la empresa al cual se lo motiva con políticas y prácticas responsables. Una vez que se consolidan los crecimientos de cada uno como persona y profesional provoca que los empleados tengan un sentimiento de pertenencia hacia la empresa, su lealtad y compromiso.

Medioambiente: Se cumple por el compromiso de la empresa para mantener el equilibrio en sus operaciones, logrando una mejor utilización de los materiales y los recursos naturales, reduciendo así el impacto negativo en el medioambiente.

Prácticas Justas de Operación: Se refiere a la responsabilidad de la empresa con sus clientes y consumidores, para poder brindarles un mejor servicio, mejores productos, atención, desarrollando confianza entre la empresa y el cliente.

Comunidad: Una empresa comprometida con la RSE, debe realizar acciones para contribuir a la mejor calidad de vida de las comunidades en las que opera, apoyando iniciativas o causas sociales, cuando estas iniciativas se realizan con conciencia social, refuerzan la reputación de la empresa, su marca, producto, entre otros.

Proveedores: Se trata de construir una relación transparente y duradera con quien le proporciona productos a la empresa. Asimismo una empresa que aplica RSE también exige que su cadena de valor aplique criterios acordes a sus lineamientos. Una

buena relación entre ambos logra que se genere incrementos en la productividad, reducción de los costos de transacción y se adaptan a las necesidades con mayor rapidez.

Políticas públicas: Hace referencia a la relación de la empresa con las instituciones públicas, un interés empresarial e interés público propician el desarrollo económico, social y ambiental del país donde opera la empresa.

A continuación, nos centraremos en comprender y conocer qué es el Pacto Global de Naciones Unidas ya que se trata de una iniciativa internacional que promueve implementar una serie de principios para impulsar la RSE, constituyendo así la mayor iniciativa voluntaria de RSE en el mundo.

EL PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS

El Pacto Global o el Pacto Mundial de Naciones Unidas (UN Global Compact) es un instrumento de las Naciones Unidas (ONU) anunciado por el entonces secretario general de las Naciones Unidas, Kofi Annan, en el Foro Económico Mundial (Foro de Davos) en su reunión anual de 1999. Con más de 13.000 entidades firmantes en más de 170 países, es la mayor iniciativa voluntaria de responsabilidad social empresarial en el mundo.

Este invita a las empresas, a través del compromiso voluntario, a alinear sus estrategias y operaciones a 10 principios universales sobre derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción, y a adoptar medidas que promuevan los objetivos del desarrollo sostenible (en adelante ODS) aprobados en la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre de 2015.

LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS

DERECHOS HUMANOS:

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.

2. Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

NORMAS LABORALES:

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

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

5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

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

MEDIO AMBIENTE:

7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

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

9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN:

10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

Estos principios derivan de la Declaración Universal de Derechos Humanos, La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos fundamentales en el Trabajo, la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

La agenda de los ODS sitúa por primera vez a las empresas como agentes clave de desarrollo y no solamente como generadores de riqueza. Sostiene que éstas deben poder ser capaces de generar impactos positivos que cambien la forma de hacer negocios y mejoren el bienestar del conjunto de la sociedad tomando como base el respeto a los derechos humanos, los estándares laborales, el medioambiente y la transparencia. Las empresas deben identificar sobre qué objetivos y metas tienen capacidad de influencia según su sector y modelo de negocio, y empezar a realizar

actividades y operaciones para contribuir al desarrollo sostenible, a nivel local e internacional.

Los 17 ODS son:



Fuente: Pacto Global < <https://www.pactomundial.org/tag/objetivos-de-desarrollo-sostenible/> >

Para ello, el Pacto Global propone tratar los Objetivos Globales como asuntos locales, ya que será necesaria la colaboración de todos los actores, públicos y privados, en todos los rincones del planeta, articulados global y localmente, para avanzar de manera sustantiva en la Agenda 2030 común y compartida.

Pacto global en la Argentina

El Pacto Global en Argentina fue lanzado en el año 2004. En el año 2005 se conformó una Mesa Directiva de 20 miembros, que se renueva cada 2 años a través de una asamblea y que elige una Secretaría Ejecutiva, hoy integrada por Carrefour Argentina, TGN, Banco Galicia, AG Sustentable y Sancor Seguros.

Argentina es el punto focal de la red en el país y como tal se encarga de organizar actividades, brindar asistencia técnica y favorecer el vínculo con el Sistema de Naciones Unidas en la Argentina. Es la iniciativa de responsabilidad social corporativa más grande del país, con presencia en 20 provincias y abierta a todas las organizaciones que cumplan con los requisitos del proceso de inscripción.

Las Redes Locales del Pacto Global son elementos fundamentales para la implementación de los Objetivos de Desarrollo sostenible haciendo locales los desafíos globales. Tras una amplia consulta con miembros empresariales y no empresariales, Pacto Global Argentina ha puesto en marcha un plan de acción de los ODS. En dicho plan, los ODS priorizados han sido los Objetivos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 13 y 16 y se han identificado los medios para alcanzarlos, los actores más relevantes con quienes abordarlos y los procesos de desarrollo más relevantes en donde intervenir. De esta forma, logramos agregar valor a las empresas en el ámbito de la Agenda de Desarrollo para el logro de objetivos y metas.

A continuación, se expondrán los principales planes de acción planteados para alcanzar cada uno de los objetivos prioritarios para la red argentina:

ESTRATEGIA	OBJETIVOS PRIORITARIOS PARA LA RED ARGENTINA	PROCESOS	PLAN DE ACCIÓN		
Visión 2030 Mundo Global Confi. Justo Sustentable	1 Fin de la Pobreza	1. Generación de conciencia y "momentum"	<ul style="list-style-type: none"> • 3 Grupos de trabajo (Empresas y ODHH, Cuidando el Clima y Sustentabilidad en Cadenas de Valor) • 15 reuniones de los Grupos de Trabajo • 17 sesiones de entrenamiento en anticorrupción (Programa de Empresas para Empresas) • 5ª edición del Programa de Formación de Líderes para el Cambio en el Sector Textil y la Moda (20 egresados) • 1 nueva publicación elaborada por la Red: "Informe sobre la contribución de las empresas argentinas adheridas al Pacto Global de Naciones Unidas a los Objetivos de Desarrollo Sustentable a tres años de la aprobación de la Agenda 2030" • + de 6.700 suscriptoras al boletín mensual de noticias • 6632 fans en Facebook • 4536 seguidores en Twitter • 4136 contactos en LinkedIn • + de 49.500 visitas registradas al sitio Web • 123 apariciones en distintos medios gráficos, digitales, Tv y radio • 48 ediciones durante el 2015 (12% de organizaciones empresariales) 		
	2 Hambre Cero				
	3 Salud y Bienestar				
	4 Educación de Calidad				
	5 Calidad de Género				
	6 Agua Limpia y Saneamiento				
	7 Energía Asequible y No Contaminante				
	8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico			2. Alineación de los objetivos de negocio de las empresas con los ODS	Reporte <ul style="list-style-type: none"> • COP - 3 talleres dictados en Buenos Aires - 175 reportes publicados (57% de nivel "Activo") • COE - 3 talleres dictados en Buenos Aires - 62 reportes publicados (94% de incremento desde el lanzamiento de la política global en 2013) • SDG Compass - 3 talleres dictados en Entre Ríos, Rosario y Posadas para 96 personas
	13 Acción por el Clima				
	16 Paz, Justicia e Instituciones Sólidas				

ESTRATEGIA	OBJETIVOS PRIORITARIOS PARA LA RED ARGENTINA	PROCESOS	PLAN DE ACCIÓN
Vision 2030 Making Global Goals, Local Business	1 Fin de la Pobreza 	3 Participación o generación de espacios de diálogo de políticas multiactor para la construcción de las agendas locales de los ODS	Convocados/coordinados por la Red <ul style="list-style-type: none"> Evento "Making Global Goals Local Business Argentina" (1.000 asistentes) XIII Foro Anual Entre Ríos 2020 "Competitividad, Institucionalidad y Desarrollo Sostenible" Foro Valos, "Mendoza 2030: El futuro del Trabajo" Foro Compliance AHK "Transparencia y Prevención de la Corrupción" Presentación "Motivos para ser socialmente responsable: el enfoque del Pacto Global de las Naciones Unidas y su modelo de gestión", junto al gobierno de la provincia de San Juan Foro Misiones 2030, "Construyendo una visión compartida hacia los ODS" Participaciones externas <ul style="list-style-type: none"> Evento sobre Empresas y Derechos Humanos, a cargo de la Secretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural Evento internacional "UN Global Compact Leaders' Summit 2018" Reunión Regional de Redes Locales de las Américas en Buenos Aires (sept) y Bogotá (noviembre)
	2 Hambre Cero 		
	3 Salud y Bienestar 		
	4 Educación de Calidad 		
	5 Igualdad de Género 		
	6 Agua Limpia y Saneamiento 	4 Promoción de alianzas público-privadas para avanzar en los ODS	Convocados/coordinados por la Red <ul style="list-style-type: none"> Toque de Campana por la Equidad de Género" II Encuentro Interprovincial de responsabilidad social: "Promoción de la sostenibilidad: el rol de los gobiernos y sus experiencias" Presentación del Informe de Involucramiento (COE) del Municipio de Rosario Participaciones externas <ul style="list-style-type: none"> Encuentro "Acercando a las empresas públicas de CABA a los estándares OCDE de gobierno corporativo"
	7 Energía Asequible y No Contaminante 		
	8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico 		
	13 Acción por el Clima 		
	16 Paz, Justicia e Instituciones Sólidas 		

ESTRATEGIA	OBJETIVOS PRIORITARIOS PARA LA RED ARGENTINA	PROCESOS	PLAN DE ACCIÓN
Visión 2030 Mejor Global Local Business	1 Erradicación de la Pobreza 	5. Construcción de marcos de resultados de los ODS locales que integren el potencial de la sostenibilidad corporativa.	- Participación en Taller de "Mejora de capacidades para gestionar la información de los reportes de sostenibilidad corporativa en los países de América Latina", organizado por PNUMA y la Sec. de Medio Ambiente.
	2 Hambre Cero 		
	3 Salud y Bienestar 		
	4 Educación de Calidad 		
	5 Igualdad de Géneros 		
	6 Agua Limpia y Saneamiento 	6. Movilización de recursos financieros del sector privado para la financiación de la agenda de los ODS.	- Trabajo iniciado en asociación con PNUD para la puesta en marcha de fondos de impactos (CABA) y empresas de triple impacto (con Sotema S en San Juan).
	7 Energía Asequible y No Contaminante 		
	8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico 		
	13 Acción por el Clima 		
	16 Paz, Justicia e Instituciones Sólidas 		

Fuente: memoria 2018 – Red de pacto global argentina

EL PACTO GLOBAL A LO LARGO DE LA CADENA DE VALOR

En el contexto de la economía globalizada actual y bajo una mira sustentable, subcontratar no significa subcontratar responsabilidades o riesgos, o que la responsabilidad de las empresas termine con la venta del producto. Por el contrario, las empresas líderes entienden que su responsabilidad abarca todo el ciclo de vida de sus productos y servicios ya que en cada una de estas etapas existen impactos sociales y en el medio ambiente que son su responsabilidad. La administración de la

sustentabilidad de la cadena de valor es un elemento clave para mantener la integridad de una marca, asegurar la continuidad del negocio y administrar los costos operacionales.

Los principios del pacto mundial alientan el compromiso de incluir buenas prácticas de ciudadanía corporativa en toda la comunidad y se vincula directamente con la sustentabilidad de la cadena de valor:

Los 10 principios del Pacto Global en la Cadena de Valor

Derechos Humanos

<p>Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente</p>	<p>Las empresas deben respetar los derechos de los trabajadores y realizar acciones para apoyarlos y promoverlos. Así como también deben asegurarse de que las condiciones en las que trabajan los empleados estén alineadas a las normas internacionales y las disposiciones legales evitando cualquier tipo de violación a sus derechos.</p>
<p>Principio 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos de los derechos humanos.</p>	

Laboral

<p>Principio 3: Las empresas deben defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho al la negociación colectiva</p>	<p>A menudo, los trabajadores sufren de otros abusos de sus derechos laborales como ser excesivas horas de trabajo, el trato degradante de los empleadores e inhibición para accionar en consecuencia. Las empresas deben también promulgar la libertad para expresarse mediante la unión colectiva y sindical. Así también, las empresas deben asegurar que se cumplan los derechos de los trabajadores a percibir un salario justo, a la no discriminación de ninguna índole, al descanso y tiempo libre. Toda empresa debe luchar para que se erradique el trabajo infantil y no puede bajo ninguna circunstancia aceptar dicha violación a los derechos de los niños dentro de su cadena de valor.</p>
<p>Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de todas las formas de trabajo forzado y obligatorio</p>	
<p>Principio 5: Las empresas deben apoyar la abolición efectiva de trabajo infantil</p>	
<p>Principio 6: Las empresas deben apoyar la eliminación de las prácticas de discriminación en el empleo</p>	

Medio ambiente

Principio 7: las empresas deben apoyar un enfoque de precaución ante los retos del medio ambiente;	Las empresas deben asegurarse de tomar medidas para el impacto en el medio ambiente de todas las tareas que realizan, especialmente en su cadena de valor. Estos impactos pueden incluir los desechos tóxicos, la contaminación o excesiva utilización de agua, emisiones de gases a la atmósfera y el consumo de energía. Las empresas deben comprometerse junto con los proveedores a mejorar los impactos al medio ambiente promoviendo una mayor responsabilidad ante el medio ambiente y el uso de tecnologías limpias.
Principio 8: asumir iniciativas para promover una mayor responsabilidad del medio ambiente; y	
Principio 9: alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías ecológicas.	

Anticorrupción

Principio 10: las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.	A veces, las empresas enfrentan riesgos reputacionales, económicos y sociales porque en su cadena de suministro existen prácticas fraudulentas. Estas, deben utilizar programas de anticorrupción en las relaciones con su cadena de valor. Estos programas puede mejorar significativamente la calidad del producto, la imagen de la empresa, reducir los fraudes y sus costos y crear una base más sostenible para el crecimiento futuro.
--	--

Para que las empresas puedan avanzar en materia de sustentabilidad corporativa y promover objetivos de desarrollo sustentables deben integrar los principios del pacto mundial de la ONU a las relaciones de su cadena de valor.

Sabemos que cada compañía produce impactos económicos directos a través de los pagos a los empleados, proveedores y gobiernos e impactos económicos indirectos a través de los flujos monetarios a lo largo de las cadenas de valor y más allá. Las compañías que hacen más inclusivas a sus cadenas de valor en términos económicos pueden apoyar más el desarrollo económico, por ejemplo, a través de la creación de empleos e ingresos más altos. El desarrollo económico tiene impactos secundarios en el desarrollo socioeconómico y el medio ambiente, y por lo tanto es un aspecto sumamente importante de la sustentabilidad.

LA ESTRATEGIA DEL VALOR SUSTENTABLE EN LOS NEGOCIOS DEL FUTURO

La sustentabilidad de la cadena de valor, según establece la OIT, es la administración de los impactos en el medio ambiente, sociales y económicos, y el estímulo de las buenas prácticas a lo largo del ciclo de vida de bienes y servicios. Tiene como objetivo crear, proteger y cultivar el medio ambiente a largo plazo, el valor social y económico para todas las partes interesadas que participan en llevar productos y servicios al mercado.

Para muchas empresas, por sus valores y cultura, la sustentabilidad de la cadena es la impulsora del desarrollo social y de la protección al medio ambiente, y, por tanto, es lo correcto de hacer. En otros casos, los impulsores que motivan a las empresas a adoptar prácticas sustentables en su cadena de valor suelen ser de otro tipo y suelen estar más relacionados a objetivos del negocio:

1. Administración de los riesgos de negocio: minimizar la interrupción del negocio por impactos en el medio ambiente, sociales y económicos y proteger la reputación y el valor de la marca de la compañía.
2. Realización de eficiencias: reducción de insumos, materiales, energía y transporte y aumentar la productividad laboral.
3. Creación de productos sustentables: cumplir con los requisitos de la sociedad y los clientes e innovar para cambiar el mercado.

Respecto de la administración de riesgos, las empresas pueden evitar que sus ciclos de ventas se vean interrumpidos por efectos en el medio ambiente o sociales, por ejemplo, asegurándose de que sus proveedores cuenten con programas de cumplimiento eficaces y sistemas de administración sólidos que cubran todas las áreas de los Principios de Pacto Mundial. Esto se debe a que cada vez más los clientes y accionistas exigen a las compañías una administración más responsable de sus cadenas de valor.

Las eficiencias en la cadena de valor pueden generar impactos positivos en el medio ambiente ya sea por la reducción del consumo de energía, agua o productos químicos como también mejorar la calidad de vida de los trabajadores, su motivación y productividad.

Por último, pero no menos importante, la colaboración con los proveedores puede llevar a lograr innovación en los productos. Las compañías que se han involucrado en el desarrollo de los productos han logrado agregar nuevas funcionalidades, o bien, han generado nuevos productos. Por ejemplo, los productos sustentables pueden producir menores impactos negativos ambientales que los productos tradicionales o se han mejorado las opciones para la recolección al final de la vida útil y el desecho. En cualquiera de los casos, se lo puede convertir en un factor de diferenciación y, por tanto, en un incremento en ventas.

Además de las mencionadas en el párrafo anterior, existen una multitud de razones por las cuales las empresas deben tener una cadena de valor sustentable. Algunos de los más importantes pueden ser asegurar el cumplimiento de la ley y los reglamentos, así como también apoyar los principios internacionales de la conducta empresarial responsable. De tal forma, los resultados de las acciones de las empresas producen cada vez más efectos positivos en materia social, económica y medioambiental porque así lo exige la sociedad y porque finalmente se traducen, además, en beneficios para estas. En este sentido, todos terminan ganando.

Es por ello que, las estrategias de sustentabilidad deben estar integradas a las estrategias de negocio que afectan a dicha cadena. A menudo, ocurre una desconexión entre los objetivos planteado por el Pacto Global y los objetivos comerciales, como, por ejemplo, una decisión de cambiar a último momento la cantidad solicitada a un proveedor puede generar que los trabajadores tengan que quedarse horas extras para cumplir con dicho pedido. Esta falta de alineación interna puede producir impactos negativos en la gestión de la sustentabilidad.

Son los ejecutivos quienes deben establecer ante la organización cuál es la visión y el enfoque de la compañía ante la sustentabilidad de la cadena de valor de tal forma que los gerentes de negocio puedan ordenar sus prioridades y destacar la importancia de la Sustentabilidad como una forma de hacer negocios.

De la relación con los proveedores

Considerando lo expuesto anteriormente sobre la visión sustentable, se entiende que la relación con los proveedores no debe reducirse a una relación de costo-precio, sino que debe ampliarse hacia otras concepciones más relacionadas a la calidad del empleo. En el actual contexto de producción, las cadenas de valor son un factor crítico

de la competitividad empresarial. Tanto la capacidad del proveedor como su actitud y confiabilidad son parámetros importantes en el desempeño de la cadena de valor y es fundamental contar con información sobre los proveedores y su potencial.

En materia de derechos humanos y prácticas laborales, las actividades de los proveedores pueden tener un alto impacto en la responsabilidad social que posee la organización, ya que, por ejemplo, una organización, aunque no sea responsable directa de posibles abusos de los derechos humanos por parte de sus proveedores, o aplicación de prácticas laborales injustas a sus trabajadores, podría considerarse como cómplice de los mismos. Por ello, la organización debería tomar todas las medidas necesarias para que estas situaciones se evitaran y debería influir considerablemente en estos aspectos, bien sea a través de sus decisiones de compras o a través de supervisiones.

Una práctica sustentable por parte las empresas es la inversión en el entendimiento de las expectativas de las partes involucradas en el negocio. Siendo estas gobiernos nacionales y locales, organizaciones no gubernamentales (en adelante ONG), organizaciones de trabajadores y los mismos proveedores. Para que las prácticas sustentables sean exitosas, estas expectativas se deben convertir en un conjunto claro de lineamientos que brindarán dirección a los proveedores y a los colegas internos. Como mínimo, deben establecer que los proveedores cumplan con las leyes nacionales y tomen medidas proactivas para evitar daños ambientales y sociales.

La inversión en el desarrollo de una cadena de suministro sustentable a menudo se encuentra motivada por las siguientes razones:

1. Las demandas e inquietudes de los clientes o reclamos de parte de ONGs y activistas sobre determinadas prácticas o preguntas de los inversionistas para entender la administración de riesgos de la cadena de suministro.
2. El incumplimiento de reglamentos y las normas que impiden realizar ciertas operaciones.
3. El aumento en los costos y la presión de la competencia
4. El interés del negocio en abordar los problemas del medio ambiente y la sociedad para asegurar la sustentabilidad de las operaciones a largo plazo.

Los objetivos de invertir en el desarrollo de la cadena pueden variar ampliamente incluyendo:

- A. Metas empresariales estratégicas: por ejemplo, la creación de valor a largo plazo para la compañía.

- B. Metas empresariales operacionales: como ahorrar en costos reduciendo desperdicios de energía y materiales.
- C. Metas para mejorar la reputación de la compañía.
- D. Metas basadas en el cumplimiento: asegurar que las actividades cumplan con todas las leyes y reglamentos aplicables.

Es fundamental que ante la búsqueda del desarrollo o mejora de la cadena de suministro las metas que se quieren alcanzar estén bien definidas: cada uno de los objetivos de la cadena de suministro debe apoyar un objetivo empresarial como mínimo, y el liderazgo ejecutivo de su compañía debe aprobar las metas.

Los códigos de conducta son considerados como las declaraciones de los valores corporativos y son esenciales para establecer y manejar las expectativas tanto para clientes como para proveedores. Estos crean una base compartida para el desarrollo de la sustentabilidad, a partir de la cual los profesionales que tienen contacto directo con los proveedores, los proveedores mismos y otros actores pueden tomar decisiones razonadas.

En líneas generales, las empresas tienen su propio código de conducta el cual incluye todos aquellos aspectos que se quieren remarcar como positivos y los lineamientos del accionar corporativo en los que se va a basar dicha organización. No obstante, puede también suceder que existan códigos conjuntos adoptados por empresas y proveedores ya que comparten los mismos valores y apoyan los mismos principios como fundamentales para el desarrollo de sus negocios. Estos, cualquiera sea su naturaleza, deben basarse en las normas establecidas internacionalmente para que sean de fácil adaptación para proveedores con múltiples clientes.

Los códigos de conducta para los proveedores deben estar en línea con los principios del pacto global debiendo incluirse en ellos los siguientes temas:

Sobre los derechos humanos y el trabajo:

1. Trabajo forzado o trabajo infantil
2. Horas laborales
3. Salarios y prestaciones
4. Trato humano y no discriminación
5. Libertad de asociación y convenios colectivos
6. Seguridad en el trabajo y medidas para casos de emergencia
7. Lesiones y enfermedades laborales
8. Higiene laboral

9. Trabajo que requiera gran esfuerzo físico y protección de maquinas

Sobre el medio ambiente:

1. Toxicidad de materiales y químicos
2. Uso de materias primas
3. Políticas de reciclaje
4. Emisión de gases de invernadero
5. Uso de energía, de agua y el tratamiento de aguas residuales
6. Contaminación del aire

Sobre las políticas de anticorrupción:

1. Conflicto de intereses
2. Sobornos, almuerzos, entretenimiento
3. Registros contables de la empresa
4. Protección de la información
5. Reportes de conductas indebidas

Vale destacar que, los proveedores serán los responsables de asegurar que cada uno de estos puntos se incluya en los códigos de su propia cadena de suministro y se cumplan.

Por ejemplo, en Argentina, el Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (en adelante, El Consejo) desarrolló una guía de buenas prácticas de responsabilidad social donde se establecen una serie de principios para la cadena de valor de las empresas:

1. Transparencia y Ética: la integridad y la ética organizacional son los pilares fundamentales para mantener relaciones de negocios sustentables.
2. Derechos Humanos: respetar y ejercer los valores incluidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos (Derechos civiles, económicos y sociales, y de solidaridad), los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas.
3. Estándares laborales: adopción de comportamientos y políticas alineadas con la prevención del trabajo forzoso u obligatorio, del trabajo ilegal o infantil, el trabajo no registrado, respetando la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, evitando cualquier tipo de discriminación, proporcionando un ambiente

de trabajo respetuoso con la salud y la dignidad de los colaboradores, proveedores, prestadores y/o contratistas.

4. Calidad y Medio Ambiente: Adopción y cumplimiento de prácticas ambientales en todas sus actividades y compromiso de fomentar iniciativas que busquen la utilización eficiente de los recursos y prevenir el cambio climático, entre otros.

Esta guía, al igual que los códigos de conducta de todas las empresas, deben tomar como punto de partida e incluir los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos, las Directrices principales de la OCDE para empresas multinacionales y las Recomendaciones Centrales de la Organización Internacional del Trabajo.

Para cumplir con las metas de sustentabilidad de la cadena, el código se debe usar como la base para establecer las expectativas internas y externas y como un marco para la acción y el compromiso con los proveedores y otras partes interesadas. Asimismo, éste debe ser comunicado tanto a los proveedores existentes como a los nuevos; incluso algunas empresas están colocando su código de conducta en los contratos de proveedores o en las órdenes de compra con el fin de que ellos mismos se comprometan a cumplir con las expectativas que se indican en el código. Además, es fundamental, que los proveedores compartan estos códigos de conducta con su propia cadena de suministro para asegurar la integridad de la sustentabilidad de la cadena.

Generar una relación con los proveedores tiene como objetivo desarrollar una mentalidad compartida entre ellos y la empresa sobre la importancia de la sustentabilidad alentándolos a que implementen buenas prácticas corporativas. Esto puede lograrse a través del establecimiento de expectativas, la supervisión continua y la asociación con ellos para impulsar las mejoras.

Según la OIT, existen varias herramientas que las empresas pueden utilizar para lograr el acercamiento a sus proveedores en materia de sustentabilidad:

1. Asociación: apoyar la propiedad de los proveedores para abordar las primeras causas de un desempeño deficiente de la sustentabilidad.
2. Rehabilitación y creación de capacidad: solicitar a los proveedores que aborden los problemas de un desempeño deficiente, brinden capacitación, recursos y apoyo para mejorar la administración y el desempeño de la sustentabilidad.
3. Supervisión y auditorías: requerir a los proveedores que autoevalúen su desempeño en la Sustentabilidad

4. Establecimiento de expectativas: informar sus expectativas de sustentabilidad a los proveedores, incorporar las expectativas, incluyendo el código de conducta, en los contratos.

La comunicación pasa entonces a ser un elemento clave para la relación cliente-proveedor y será necesario, entonces, incorporar regularmente espacios en donde se puedan comunicar las expectativas para ayudar a crear una mentalidad positiva, reforzar los mensajes clave y brindar la oportunidad de la retroalimentación.

De esta manera, se estará generando una plataforma para el diálogo donde el proveedor puede a su vez plantear temas de restricciones o tensiones creadas por las demandas de su compañía (como breves tiempos de entrega o muchos cambios en las especificaciones de pedidos).

Por otra parte, un sistema de auditorías es útil para conocer si los proveedores están cumpliendo con los códigos y las expectativas que la empresa ha definido. No cumplir con los códigos o, aún peor, con la normativa legal puede implicar la aplicación de sanciones y producir graves consecuencias sociales, económicas y reputacionales. Las mismas serán descritas en profundidad en los siguientes capítulos. Es importante destacar que, se debe comunicar con anterioridad a los proveedores qué controles se van a llevar a cabo para evaluar el grado de cumplimiento de las normas con el fin de evitar posibles malentendidos entre ambas partes.

La sustentabilidad de la cadena de suministro es una visión en desarrollo que incentiva la mejora continua. Por tal, este enfoque también incluye la rehabilitación de los proveedores y la creación de nuevas capacidades.

En tal sentido, se debe trabajar con los proveedores para crear planes de acciones correctivos para eliminar sus incumplimientos, aumentar gradualmente normas y expectativas, o bien finalizar las relaciones cuando los problemas no pueden subsanarse. Asimismo, la creación de capacidades, a menudo, incluye desde capacitación para el personal de los proveedores e inversiones de capital para asegurar la producción a largo plazo hasta mejoras de las condiciones laborales y de las relaciones entre gerentes y trabajadores. Los beneficios que trae esta formación son superiores a sus costos ya que normalmente estos proveedores son parte de los recursos habituales de la empresa.

No obstante, algunas veces las empresas encuentran que tienen riesgos importantes en los empleados o contratistas de sus proveedores. El compromiso con los proveedores de subniveles tiene complicaciones adicionales como ser la falta de

transparencia en la cadena de suministro y falta de cobertura de la compañía. En este caso, las empresas deberán realizar una segmentación de sus proveedores, estableciendo hasta que nivel de proveedores van a incluir en el desarrollo o mejora de su cadena de valor. Una adecuada segmentación incluye un análisis de los riesgos sociales, empresariales y de desarrollo económico de la cadena de suministro que dé como resultado el reconocimiento de que siempre existirán algunos riesgos pero que es necesario abordar los riesgos específicos para evitar impactos negativos en su empresa y en la sociedad.

En síntesis, las relaciones entre empresas y proveedores deben estar basadas en la confianza y transparencia y deben ser bidireccionales. En la medida en que los socios comerciales se van conociendo el uno a otro y a sus respectivos mercados, pueden compartir los recursos para implementar mejoras en los productos o servicios, mejorar los procesos industriales y compartir la inversión económica en tecnología que contribuirá a desarrollar y conservar las ventajas competitivas y estratégicas.

No hay que olvidar que los proveedores son aliados importantes y deben ser alineados con las políticas de RSE y sustentabilidad de la empresa. Estos son tan importantes como los clientes ya que ayudan a mantener el equilibrio de la cadena de valor. Disponer de proveedores responsables contribuye a lograr una mayor estabilidad ya que contar con una cartera de proveedores más segura reduce la cantidad de denuncias, sanciones o multas.

En tal sentido, los proveedores son esenciales para mejorar la reputación y los riesgos de las empresas; por lo tanto, debe ser uno de los focos de la RSE. La empresa que gestiona su RSE debe apoyar con herramientas y estrategias de RSE a sus proveedores, ya que no se podría afirmar que una empresa cuenta con una gestión responsable y ética de su cadena de valor cuando no tiene integrado a sus proveedores. Asimismo, la selección de proveedores debe responder a criterios de compra responsable, tanto éticos como sociales y ambientales dando prioridad a aquellos proveedores que promuevan el comercio justo, el cuidado del medio ambiente y el respeto por los derechos humanos.

Las grandes empresas son las responsables de fomentar y apoyar el desarrollo de prácticas sustentables por parte de sus proveedores. El mayor aporte de las empresas en sus localidades sería contribuir al desarrollo de proveedores PYMES en temas de RSE y sustentabilidad. Por otra parte, contar con proveedores locales contribuye a desarrollar el entorno y disminuir la huella de dióxido de carbono.

Los proveedores deben ser representados desde códigos éticos, gobernanza, políticas de RSE, políticas de compras y anticorrupción. Sin embargo, el tema principal no es solo como ven las empresas a sus proveedores, sino que pueden hacer éstas para apoyar a sus proveedores en una forma sustentable. Una empresa no puede exigir a un proveedor lo que no puede cumplir ella misma, especialmente en prácticas responsables. Por tanto, no solo debe medirse el impacto de los proveedores en una empresa, sino que también el impacto que la empresa puede tener en los proveedores, por ejemplo, a través de los pagos a tiempo, licitar de manera justa y equitativa, promover el diálogo y mostrar balances siempre deben ser prioridad como compromiso y como parte de las políticas de RSE.

CAPÍTULO III: LOS DERECHOS HUMANOS EN EL MARCO DE LAS EMPRESAS

SOBRE SU UNIVERSALIDAD

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (en adelante DUDH) fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas como respuesta a los actos barbáricos cometidos en la Segunda Guerra Mundial. En ella se define a los derechos humanos como los derechos y libertades básicas a los cuales todos los seres humanos tienen derecho por el solo mero hecho de existir, sin distinción de sexo, nacionalidad, lugar de residencia, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, edad, partido político o condición social, cultural o económica, siendo universales, indivisibles e interdependientes. Respetar estos derechos crean las bases sólidas para que los seres humanos vivamos dignamente en un entorno de libertad, justicia y paz.

La DUDH constituye un marco de referencia al que los países deberían alinearse adaptando sus leyes y políticas. Está compuesta por 30 derechos y libertades en donde se incluyen, entre los más importantes:

Artículo 3: “Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona”

Artículo 5: “Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.”

Artículo 19: “Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.”

Artículo 20: “Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.”

Artículo 22: “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la

satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.”

Artículo 23: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”. A poder gozar de igual salario por igual trabajo. Teniendo una remuneración equitativa que le asegure una existencia conforme a la dignidad humana. Teniendo derecho también a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 25: “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.”

Artículo 26: “Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo que concierne a la instrucción elemental y fundamental.” [...] “La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz”

Por su parte, el Sistema de Naciones Unidas Argentina incentiva a que los Estados utilicen el Examen Periódico Universal (en adelante EPU). A través del EPU los mismos Estados examinan el cumplimiento del compromiso de los derechos humanos, teniendo la oportunidad de declarar que medidas se adoptaron para mejorar la situación de los DDHH.

El resultado final del EPU es un documento en donde se incluyen recomendaciones que los Estados pueden aceptar o no. El objetivo primordial del EPU es mejorar la situación de los DDHH abordando las violaciones de los mismos donde quiera que se produzcan.

LA INTEGRACIÓN DE DERECHOS HUMANOS A LA GESTIÓN EMPRESARIAL

Integrar los DDHH en las organizaciones es un gran desafío ya que su aplicación resulta muchas veces difícil de concretar, pero las empresas y los mercados se hacen

cada vez más complejos y éstas deben hacer frente a nuevas expectativas que redefinen lo que significa una buena gestión, el respeto de los derechos humanos es una de ellas.

Esta expectativa es global y parte de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las empresas y derechos humanos, que cuenta con el aval de la ONU, la UE y de organizaciones de empresarios, sindicatos y la sociedad civil.

Estos principios Rectores de las Naciones Unidas están conformados por 31 principios establecidos por la ONU en 2011, formando las normas de conducta a nivel mundial que se espera de las empresas en relación a los DDHH. Los principios rectores establecen un marco dividido en 3 pilares fundamentales (Proteger, Respetar y Remediar):

- El Estado tiene el deber de proteger los DDHH
- Las empresas tienen la responsabilidad de respetar los DDHH
- La necesidad de mejorar el acceso de las víctimas a los medios para remediar el abuso de las empresas.

A través de ellos se busca esbozar medidas para que los Estados incentiven el respeto de los DDHH por parte de las empresas, se establece un esquema para que las empresas gestionen los riesgos de impactos negativos en los DDHH y se ofrecen parámetros para evaluar el respeto de los DDHH por parte de las empresas.

Según una nota publicada en 2017 por el blog de la defensoría del pueblo, respetar los DDHH es un buen negocio, trabajar explícitamente con los DDHH le permite a la empresa conocer los problemas potenciales y resolverlos antes de que se agraven y sean más costosos. Incorporar un enfoque de derechos humanos puede traer grandes ventajas y mejorar las relaciones con los clientes y la reputación de la organización, además mejora la satisfacción de los empleados en el trabajo realizado, lo que trae aparejado un aumento de la productividad y eficiencia.

Más allá de lo expuesto en el párrafo anterior, respetar los derechos humanos es hacer lo correcto, tanto si esto aporta beneficios económicos y reputacionales para la empresa, como si no.

Hay algunas compañías que realizaron grandes avances en materia de derechos humanos, a continuación, expondremos algunos ejemplos:

INTIDEX:

Es una de las grandes industrias de diseño textil que brindan trabajo a más de 176.000 personas y están muy comprometidos con cada uno de los países en donde se encuentra presente la empresa.

Enumera en su código de ética una serie de actividades destinadas a la mejora constante del personal que se encuentra trabajando, tanto en las tiendas como en su parte administrativa. Se mencionan algunos de sus logros en los últimos años:

- En todos sus sistemas de retribución incluyen una retribución variable según los resultados de la compañía.
- Asumen la seguridad y la salud como una parte fundamental de su gestión y dan concientización constantemente para prevenir accidentes, buscan una mejora continua y tiene la acreditación de la certificación OHSAS18001.
- La diversidad, la multiculturalidad y el respeto son valores que forman parte del ADN de la empresa, promueven un lugar de trabajo donde los empleados pueden desarrollarse y son aceptados tal y como son con independencia de raza, género, identidad sexual, edad, religión, etc
- Apoya los principios de conducta para las Empresas de Naciones Unidas para luchar contra la discriminación del colectivo Lesbianas, Gays, Transgéneros, Bisexuales e Intersexuales (en adelante LGTBI).
- No emplea a nadie que sea menor de 16 años.
- Fue reconocida por Bloomberg en su Índice de Igualdad de Género (GEI).
- Poseen un código de conducta especialmente formulado para proveedores y fabricantes, quienes deben cumplir con rigurosos estándares de gestión responsable que tiene como prioridad la protección de los derechos humanos y la promoción de la normativa legal internacional, asimismo realizan frecuentes procesos de auditorías y verificación para garantizar que cumplan las normas.

H&M:

H&M es una firma sueca, una de las más grandes del mundo de la Moda rápida, que está comprometida con las prácticas sustentables y además el respeto por los derechos humanos. En ese sentido, la firma declara algunas de las medidas que tomó para lograr un mejor entorno de trabajo para sus colaboradores.

Entre las medidas se encuentran las siguientes:

- Elevar los salarios e introducir nuevas medidas de seguridad en las instalaciones.

- Publicación de su lista de proveedores e información del país en el que se produce cada prenda, dando transparencia a su cadena de suministros y auditando a más de 850 proveedores con los que trabaja la compañía.
- Aseguran buenas condiciones laborales y toman los recaudos al ingresar a nuevas asociaciones, estas deben estar comprometidos con el respeto por las personas y el medioambiente.
- Apoyan intencionalmente la diversidad y la inclusión y lo aplican tanto en el reclutamiento como al apoyo de igualdad de oportunidades para crecer y desarrollarse.
- Firmaron el acuerdo de Bangladesh y tomaron precauciones especiales para la seguridad de los talleres que contrata para la confección.
- No emplean a menores en ningún punto de su cadena de valor.

BENETTON:

Benetton Group es una compañía italiana que pone el foco en la sustentabilidad, tienen el pensamiento de que el compromiso hace a la marca. La firma hace mención a varias acciones tomadas como parte de su estrategia en materia de derechos laborales:

- Promueven la igualdad de géneros, siguiendo los principios de la ONU: medios de vida sostenibles, no discriminación e igualdad de oportunidades, educación de calidad, acceso a la educación sanitaria y luchar contra la violencia.
- Forman parte del programa de empoderamiento de la mujer: trabajan para lograr mejorar las condiciones laborales y sociales de la mujer.
- Tomaron medidas dirigidas al personal y destinadas a cuidar el bienestar de sus colaboradores, en el año 2017 el 70% de los empleados participaron de iniciativas de formación.
- Demuestran compromiso por controlar su cadena de suministros, llevan a cabo variadas pruebas de cumplimiento de su código de conducta por parte de sus proveedores.

CAPÍTULO IV: LOS PRINCIPIOS SOBRE EL MEDIOAMBIENTE Y SU RELACIÓN CON EL SECTOR TEXTIL

SUSTENTABILIDAD Y DESARROLLO SUSTENTABLE

Como ya se definió en el marco teórico, el desarrollo sustentable constituye una modalidad de desarrollo que permite satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer las suyas. Esta definición surge del “Informe Brundtland” (1987).

Bajo estos términos, las generaciones del presente pueden y deben valerse de los medios proporcionados por el ambiente que los rodea, para ir creciendo en el desarrollo de una mejor vida. Pero en todo momento debe existir una conciencia de conservación y utilización adecuada de los recursos naturales, ya que de los mismos podrán mantenerse los seres humanos en tiempos posteriores.

De esta manera surge la conciencia ambiental que comienza en la década de los 60 y se pueden visualizar 3 etapas bien marcadas en su evolución:

La declaración de Estocolmo: Celebrada en la primera conferencia de la ONU sobre el Medio Ambiente Humano en 1972, fue el primer documento internacional en reconocer el derecho a un ambiente sano.

Luego en 1983 la ONU crea la comisión mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, su trabajo estaba centrado en la difícil relación entre el ambiente y el desarrollo.

En esta época también comenzaron a verse algunos problemas ambientales globales que hasta hoy en día agobian a la sociedad, como el agotamiento de la capa de ozono, los riesgos para la diversidad biológica y la amenaza del cambio climático.

La cumbre de la tierra en Rio de Janeiro: Celebrada en 1992, arrojó como resultado la Declaración de Rio, donde se coloca a los seres humanos en el centro de las preocupaciones relacionadas con el desarrollo sustentable. En ella se reafirmó la Declaración de Estocolmo y el programa de acción Agenda 21 (Es un programa de la ONU que plantea una serie de acciones para promover el desarrollo sustentable, tomando en cuenta las dimensiones sociales y económicas; conservación y gestión de

los recursos naturales para el desarrollo; fortalecimiento de los grupos principales y los modos de ejecución), donde el concepto central continúa siendo el desarrollo sostenible. La Declaración consta de 27 principios que definen los derechos al desarrollo de los pueblos y, por otra parte, sus responsabilidades para la protección del medioambiente común.

Después de Río, todos los tratados económicos importantes empezaron a incluir la protección ambiental, como por ejemplo el Acuerdo de Marrakech, por el cual se creó la organización mundial del comercio en 1994 y que fue el primer tratado económico en reconocer las metas del desarrollo sostenible y protección ambiental.

Acuerdo de París: En 2016 los países firmantes se comprometieron a hacer todo lo posible para enfrentar el cambio climático. Un hito moderno de gran importancia es la Opinión consultiva (2017) sobre el medio ambiente y derechos humanos, en ella la Corte Interamericana de Derechos Humanos reconoció por primera vez el derecho a un ambiente sano para la existencia humana.

A continuación, expondremos los 27 principios estipulados en la Declaración de Río, que constituyen una guía para abordar la problemática de la degradación y el deterioro ambiental que la actividad humana genera sobre los sistemas que sostienen la vida del planeta.

PRINCIPIO 1: Los seres humanos integran el centro de las preocupaciones relacionadas con el desarrollo sostenible. Tienen derecho a una vida saludable y productiva en conformidad con la naturaleza.

PRINCIPIO 2: De acuerdo con la Carta de las Naciones Unidas y los principios del derecho internacional, la declaración contempla acciones que se deberán adoptar en el ámbito social, económico, cultural, científico, institucional, legal y político.

PRINCIPIO 3: El derecho al desarrollo debe ejercerse en forma tal que responda equitativamente a las necesidades de desarrollo y ambientales de las generaciones presentes y futuras.

PRINCIPIO 4: A fin de alcanzar el desarrollo sostenible, la protección del medio ambiente deberá constituir parte integrante del proceso de desarrollo y no podrá considerarse en forma aislada.

PRINCIPIO 5: Todos los Estados deberán cooperar en la tarea de erradicar la pobreza como requisito del desarrollo sostenible.

PRINCIPIO 6: Se deberá dar prioridad a la situación y las necesidades especiales de los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados y los más vulnerables desde el punto de vista ambiental.

PRINCIPIO 7: Los Estados deberán cooperar con espíritu de solidaridad mundial para conservar, proteger y restablecer la salud y la integridad del ecosistema de la Tierra. Se fundamenta en las distintas contribuciones a la degradación ambiental global.

PRINCIPIO 8: Para alcanzar el desarrollo sostenible y una mejor calidad de vida para todas las personas, los Estados deberían reducir y eliminar las modalidades de producción y consumo insostenibles y fomentar políticas demográficas apropiadas.

PRINCIPIO 9: Los Estados deberían cooperar en el fortalecimiento de su propia capacidad de lograr el desarrollo sostenible, aumentando el saber científico, e intensificando el desarrollo, la adaptación, la difusión y la transferencia de tecnologías, entre estas, tecnologías nuevas e innovadoras.

PRINCIPIO 10: El mejor modo de tratar las cuestiones ambientales es con la participación de todos los ciudadanos interesados. En el plano nacional, toda persona deberá tener acceso a la información sobre el medio ambiente, así como la oportunidad de participar en los procesos de adopción de decisiones. Los Estados deberán facilitar y fomentar la sensibilización y la participación de la población poniendo la información a disposición de todos. Deberá proporcionarse acceso efectivo a los procedimientos judiciales y administrativos.

PRINCIPIO 11: Los Estados deberán promulgar leyes eficaces sobre el medio ambiente. Las normas, los objetivos de ordenación y las prioridades ambientales deberían reflejar el contexto ambiental y de desarrollo al que se aplican.

PRINCIPIO 12: Los Estados deberían cooperar en la promoción de un sistema económico internacional favorable y abierto que llevara al crecimiento económico y el desarrollo sostenible de todos los países, a fin de abordar en mejor forma los problemas de la degradación ambiental. Las medidas de política comercial con fines ambientales no deberían constituir un medio de discriminación arbitraria o injustificable ni una restricción velada del comercio internacional. Se debería evitar tomar medidas unilaterales para solucionar los problemas ambientales que se producen fuera de la jurisdicción del país importador. Las medidas destinadas a tratar los problemas ambientales transfronterizos o mundiales deberían, en la medida de lo posible, basarse en un consenso internacional.

PRINCIPIO 13: Los Estados deberán desarrollar la legislación nacional relativa a la responsabilidad y la indemnización respecto de las víctimas de la contaminación y otros daños ambientales. Los Estados deberán cooperar en la elaboración de nuevas leyes internacionales sobre responsabilidad e indemnización por los efectos adversos de los daños ambientales causados por las actividades realizadas dentro de su jurisdicción, o bajo su control, en zonas situadas fuera de su jurisdicción.

PRINCIPIO 14: Los Estados deberían cooperar para evitar la reubicación y la transferencia a otros Estados de actividades y sustancias que causen degradación ambiental grave o se consideren nocivas para la salud humana.

PRINCIPIO 15: Es el principio de precaución que estipula que, con el fin de proteger el medio ambiente, los Estados deberán aplicar el criterio de precaución conforme a sus capacidades.

PRINCIPIO 16: Las autoridades nacionales deberían procurar fomentar la internalización de los costos ambientales y el uso de instrumentos económicos, teniendo en cuenta el criterio de que el que contamina debe, en principio, cargar con los costos de la contaminación.

PRINCIPIO 17: Deberá emprenderse una evaluación del impacto ambiental, en calidad de instrumento nacional, cuando haya riesgos de daños considerables al medio ambiente.

PRINCIPIO 18: Los Estados deberán notificar inmediatamente a otros Estados de los desastres naturales u otras situaciones de emergencia que puedan producir efectos nocivos en el medio ambiente de esos Estados. La comunidad internacional deberá hacer todo lo posible por ayudar a los Estados que resulten afectados.

PRINCIPIO 19: Los Estados deberán proporcionar la información y notificar previamente y en forma oportuna a los Estados que posiblemente resulten afectados por actividades que puedan tener efectos ambientales transfronterizos adversos, y deberán celebrar consultas con esos Estados en una fecha temprana y de buena fe.

PRINCIPIO 20: Las mujeres desempeñan un papel fundamental en la ordenación del medio ambiente y en el desarrollo. Es imprescindible contar con su plena participación para lograr el desarrollo sostenible.

PRINCIPIO 21: Debería mobilizarse la creatividad, los ideales y el valor de los jóvenes del mundo para forjar una alianza mundial orientada a lograr el desarrollo sostenible y asegurar un mejor futuro para todos.

PRINCIPIO 22: Las poblaciones indígenas y sus comunidades, así como otras comunidades locales, desempeñan un papel fundamental en la ordenación del medio ambiente y en el desarrollo debido a sus conocimientos y prácticas tradicionales. Los Estados deberían reconocer y apoyar debidamente su identidad, cultura e intereses y hacer posible su participación efectiva en el logro del desarrollo sostenible.

PRINCIPIO 23: Deben protegerse el medio ambiente y los recursos naturales de los pueblos sometidos a opresión, dominación y ocupación.

PRINCIPIO 24: La guerra es, por definición, enemiga del desarrollo sostenible. En consecuencia, los Estados deberán respetar las disposiciones de derecho internacional que protegen al medio ambiente en épocas de conflicto armado, y cooperar en su ulterior desarrollo, según sea necesario.

PRINCIPIO 25: La paz, el desarrollo y la protección del medio ambiente son interdependientes e inseparables.

PRINCIPIO 26: Los Estados deberán resolver pacíficamente todas sus controversias sobre el medio ambiente por medios que corresponda con arreglo a la Carta de las Naciones Unidas.

PRINCIPIO 27: Los Estados y las personas deberán cooperar de buena fe y con espíritu de solidaridad en la aplicación de los principios consagrados en esta Declaración y en el ulterior desarrollo del derecho internacional en la esfera del desarrollo sostenible.

MEDIOAMBIENTE Y SU RELACIÓN CON LAS EMPRESAS

La empresa y el medio ambiente representan dos sujetos que, de manera necesaria, deberán interactuar en tiempo presente para lograr una relación beneficiosa en el futuro de ambas.

Entre los dos existe una relación muy importante ya que, si una organización quiere obtener utilidades y ser considerada prestigiosa por la sociedad es necesario que

ésta, al momento de su puesta en marcha, tome las medidas necesarias para el cuidado del medio ambiente.

Antiguamente se consideraba que la relación calidad precio de los productos y servicios era el principal factor de competitividad empresarial. Como ya hemos mencionado, en la actualidad hay atributos que son más importantes, como la reputación y la responsabilidad social, que les permite a las empresas diferenciarse de sus competencias, tanto disminuir sus costos y los riesgos como incrementar su productividad, el acceso a nuevos clientes y mercados a través de la protección del entorno y del establecimiento de relaciones de confianza con los individuos y stakeholders. En consecuencia, se puede observar que los tiempos en que el plan de gestión ambiental era visto como un gasto innecesario al final de su ejercicio económico quedaron atrás. En la actualidad, los grupos de interés y los stakeholders exigen a las corporaciones el cumplimiento de sus objetivos medio ambientales.

De acuerdo a lo expuesto en este capítulo, se puede visualizar que las empresas deberían valorar la implementación de los principios medioambientales ya que esto puede ser beneficioso para los negocios de la compañía. Por ejemplo, el Principio 7 (Principio precautorio) es un elemento clave desde la perspectiva empresarial, demuestra que si bien la puesta en práctica de medidas preventivas supone un gasto adicional en sus inicios, es más rentable tomar medidas tempranas para asegurar que no ocurra un daño, que suponga grandes costos de reparación o deterioro de la imagen de la compañía.

LA INDUSTRIA TEXTIL: DAÑOS OCASIONADOS EN EL MEDIO AMBIENTE

Como se expuso anteriormente, la industria textil y de indumentaria es una estructura diversa que abarca un número importante de actividades que van desde la transformación de fibras en hilados y telas, y de estas en prendas de vestir.

La creación de trabajo en el sector de la industria textil ha sido particularmente fuerte para las mujeres de países pobres ya que ofrece puestos de trabajo no calificado. No hay duda de que la industria textil es muy importante para la economía, pero desde la visión de sustentabilidad, esta industria generalmente opera a expensas del medio ambiente y de factores sociales.

Una de las fibras más utilizadas en todo el mundo para la producción textil es el algodón y se encuentra por lo menos en el 40% de la ropa que utilizamos a diario. Se trata de un cultivo exigente de grandes cantidades de agua, sustancias químicas e insecticidas, se cultiva en solo 2.5% de las tierras agrícolas del mundo y, sin embargo, representa hasta el 25% del uso mundial de insecticidas y el 10% de pesticidas, lo que ha degradado suelos y contaminado aguas de todo el planeta.

Algunas compañías piensan en la alternativa del algodón orgánico que, si bien es más sostenible y no utiliza pesticidas para su cultivo, consume más de 190.000 Lts de agua para fabricar una remera y un par de jeans, por lo que es más costoso de cultivar que el algodón convencional.

Para sumar a esta problemática, existe otro inconveniente, que es la gran cantidad de agua dulce que se utiliza para el teñido de los textiles. En esta etapa se generan líquidos residuales que muy a menudo se desechan sin tratar en los ríos y mares.

Según los datos de la UNCTAD la industria textil utiliza cada año 93.000 millones de metros cúbicos de agua, un número verdaderamente alarmante ya que este volumen es suficiente para abastecer las necesidades de 5 millones de personas.

La excesiva cantidad de agua utilizada en la producción del algodón tiene un gran impacto ambiental, un claro ejemplo es el de la reducción del Mar Aral, en Asia Central al cual los expertos y organizaciones defensoras del medio ambiente lo consideran uno de los mayores desastres ambientales. En la década de los 50 el monocultivo del algodón se instaló en la zona, para inicios de los 80 las aguas del Mar Aral retrocedían casi un metro por temporada, mientras tanto la producción del algodón solo aumentaba, lo que provocó que en la actualidad solo quede el 10% del tamaño original del Mar.

En el caso de la lana el mayor impacto que tiene es sobre el suelo, ya que las ovejas ejercen cambios en la vegetación nativa como la reducción de la cubierta vegetal, la vegetación de los suelos y cambios en las especies de plantas. Además del impacto en los suelos por la cría de ovejas hay procesos contaminantes dentro de las etapas del procesamiento de la lana, especialmente en la etapa del lavado, ya que por kilo de lana se obtienen entre 300 y 600 gramos de sustancias derivadas y contiene también biocidas y productos similares que se han introducido en la lana de oveja, de modo que su lavado representa una de las mayores cargas para las aguas residuales de la industria textil.

También debemos tener en cuenta que, en esta industria, se utilizan derivados petroquímicos como el poliéster y el nylon entre otros, que no son biodegradables. Es una fibra sintética que está hecha de un recurso no renovable como lo es el petróleo que se utiliza como materia prima y también para generar la energía necesaria para la fabricación. Se estima que se utilizan unos 70 millones de barriles de petróleo al año para producir el poliéster virgen. Estamos frente a una alternativa que no es sustentable, ya que no es biodegradable y persiste en el ecosistema, es una de las mayores fuentes de contaminación de océanos y ríos.

Además de la contaminación en las etapas que ya expusimos hay un tema que no es menor y comunica a cada una de ellas, que son las emisiones de dióxido de carbono a lo largo de la cadena de valor, provenientes del transporte de tanto de las fibras que se utilizan en los procesos, como de las prendas ya confeccionadas y listas para la venta.

Por último, debemos mencionar a los consumidores, en la actualidad del fenómeno de la “moda rápida” concepto que engloba la producción en serie y el bajo costo de las prendas hace que los consumidores cambien su guardarropa todas las temporadas y luego sea desechada y si bien este tipo de residuo tiene en la actualidad varias alternativas y no implica un número alarmante hay que prestarle atención ya que los residuos son cada vez mayores.

A pesar de lo mencionado acerca de la gran contaminación que produce la industria textil, gracias a la campaña Detox impulsada por Greenpeace, que analiza y evalúa el nivel de compromiso que las empresas han desarrollado en referencia a la eliminación de conocidas sustancias peligrosas, procesos de producción y publicación de su lista de proveedores, varias empresas multinacionales adoptaron medidas para limpiar su producción.

EL COMPROMISO CON EL MEDIOAMBIENTE

A continuación, expondremos los avances de 3 grandes empresas, nombradas en el capítulo anterior, en la aplicación de los principios medioambientales:

1. INTIDEX

Según un artículo publicado por Greenpeace en 2016, Intidex es una de las marcas que están a la vanguardia en el camino para limpiar su producción, como prometieron, para el año 2020.

Intidex destaca en su página web que son conscientes del impacto de la industria textil en el consumo de agua, en su cadena de suministros se utiliza el agua para el cultivo del algodón y otras fibras, así como en los procesos húmedos que lleva a cabo para fabricar las prendas (lavandería, estampería y tintorería). Emplean el agua en las tiendas, oficinas e instalaciones y los clientes la utilizan también para lavar las prendas que compran.

En Intidex asumen el compromiso de reducir el impacto en las áreas mencionadas en el apartado anterior y para ello, colaboran con una amplia variedad de socios.

El informe DETOX de Greenpeace reconoce a Intidex por su liderazgo en busca de una industria libre de tóxicos, además de felicitarlos por la transparencia ejemplar y el plan para conseguir el vertido cero, destacó también en su informe “Destination Zero” en 2018 a Intidex como líder en el cambio de paradigma, por encima de lo previsto.

Intidex: Estrategia global de gestión del agua



Fuente: INTIDEX < <https://www.inditex.com/> >

Los principales compromisos de Intidex en la actualidad y para antes de 2025 son:

- Reducir y mejorar la eficiencia del uso del agua en los procesos de fabricación propios, en las tienda, oficinas e instalaciones. Ya en su ejercicio 2018 lograron reducirlo un 12.7%
- Mejorar la gestión del agua en la cadena de suministros para el uso más limpio y eficiente.
- Eliminar el vertido de productos químicos peligrosos en la fabricación de sus productos en 2020.
- Concientizar a sus clientes sobre el modo en que emplean el agua para la fabricación de sus productos.
- Monitorear y hacer públicos los procesos en la gestión sostenible del agua.
- Compromiso de alcanzar el Vertido Cero de sustancias químicas peligrosas durante la producción, para esto se requiere colaboración de sus proveedores y otras marcas internacionales a través de la iniciativa Zero Discharge Hazardous Chemicals (ZHDC).

Los proveedores y sus fábricas asociadas deben cumplir unos requisitos mínimos en la gestión de productos químicos para poder trabajar con Intidex, asimismo se aseguran de que los cumplan con auditorias, planes de mejora y sesiones de capacitación técnica.

Ayudan a sus proveedores a aplicar las prácticas y técnicas más sostenibles en los procesos de fabricación con alto consumo de agua, asesoramiento en la elección de las materias primas y productos químicos, optimizando el consumo de agua, mejorando la tecnología y actualizando sus sistemas de tratamiento de aguas residuales.

Un grupo de trabajo internacional formado por investigadores universitarios, laboratorios referentes y profesionales especializados de ONGs los apoyan en el desarrollo de estas técnicas y analizan las aguas residuales de sus proveedores.

Por último, luego de todos los trabajos que realizan para contribuir con el medio ambiente, hacen públicos todos los resultados de sus análisis.

2. BENETTON:

United Colors of Benetton es otra de las marcas que está comprometida con el medio ambiente.

En el año 2013 se unió al compromiso Detox lanzado por Greenpeace y tomaron medidas importantes para reducir la presencia de productos químicos nocivos en los productos que fabrica.

En 2016 fue una de las marcas consideradas líder mundial según Detox Catwalk.

En el año 2017 logró el objetivo de publicar el 80% de los análisis realizados en las aguas residuales de sus proveedores involucrados en los llamados procesos húmedos.

En el año 2018 Greenpeace nombró a la marca en su último informe de “Destination Zero, siete años de desintoxicación de la industria de la moda” como impulsor del cambio hacia la eliminación de productos químicos contaminantes en sus procesos de producción.

En su página web declaran algunas iniciativas sostenibles que tomaron en los últimos años como:

Realizar una selección de materias primas prefiriendo aquellas con un impacto ambiental reducido. En la actualidad el 85% de las fibras utilizadas para la confección de prendas son de origen natural y por lo tanto pueden eliminarse sin dañar al medio ambiente, aproximadamente la mitad de las prendas son confeccionadas con una fibra única que es más fácil de reciclar.

La lana y el algodón son los pilares de sus colecciones y el 94% de las prendas de lana están hechas con lana virgen sin fibras regeneradas o de otra naturaleza, el algodón utilizado se cultiva de acuerdo a los principios de agricultura ecológica, sin OMG y con menos impacto ambiental.

Además, los laboratorios de investigación están en constante búsqueda de nuevas fibras e hilos de alta tecnología que puedan garantizar un gran rendimiento y al mismo tiempo respetar el medioambiente y a los animales.

Para sumar a las iniciativas tomadas, Benetton entiende que el compromiso de sostenibilidad debe comenzar dentro de sus oficinas y de las fábricas, desde el ahorro de energía hasta la recogida selectiva de residuos. Por esta razón, la última iniciativa del proyecto Verde Campus se refiere a desalentar el uso de los desechos plásticos. La

compañía dotó a los empleados de botellas de vidrio y vasos de material compostable en las máquinas de café.

3. H&M:

Es una empresa que está realmente comprometida con las prácticas sustentables, en el año 2011 la firma se comprometió con Greenpeace en relación con la ambición de eliminar el uso de químicos peligrosos y lograr la descarga cero de dichas sustancias en la producción textil global.

En esta empresa creen que todo el mundo debería tener acceso a una moda y diseño sostenibles, la visión consiste en utilizar el tamaño y escala de la compañía para liderar el cambio hacia una moda circular y renovable, a la par de seguir siendo una empresa justa e igualitaria.

Su visión y estrategia se centran en 3 factores que podrán visualizarse en la figura que se expone a continuación:

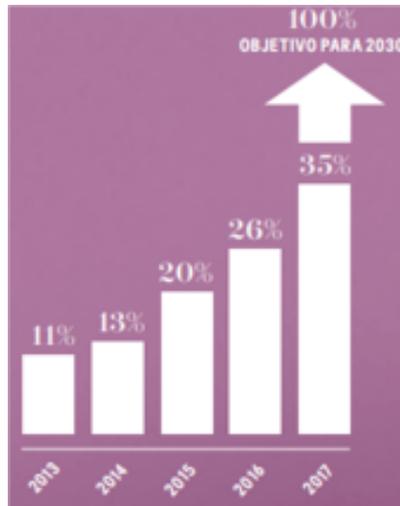


Fuente: H&M <<https://sustainabilityreport.hmgroup.com/>>

Los principales logros en cuanto a sostenibilidad en el año 2017 fueron:

- Redujeron las emisiones de las operaciones en un 21%.
- Recolectaron 17.771 toneladas de textiles gracias a su iniciativa de recogida de prendas para la reutilización y reciclaje.
- Establecieron una nueva visión química y una guía para liderar el cambio hacia una moda libre de tóxicos para el futuro.

Desde el 2013 utilizan materiales reciclados u obtenidos de fuentes sostenibles y se va incrementando con el paso de los años, el objetivo para el 2030 es utilizar el 100% de dichos materiales.



Fuente: H&M <<https://sustainabilityreport.hmgroup.com/>>

En la actualidad es la segunda empresa que más utiliza el algodón reciclado y orgánico, para el año 2020 el objetivo consiste en adquirir algodón únicamente de fuentes sostenibles.

CAPÍTULO V: RIESGOS ASOCIADOS A LA NO IMPLEMENTACIÓN DE AUDITORÍAS DE RSE

Existen distintos riesgos vinculados a una mala o nula gestión de auditorías de RSE haciendo que no solo se desproteja a los trabajadores de los derechos de seguridad social, obra social y ART, sino que también exponen a dichos trabajadores a riesgos vinculados con su salud y en los peores casos, a trabajo esclavo, trata de personas y trabajo infantil. En este capítulo enumeramos los 3 riesgos más importantes que enfrenta una organización que no controla, o controla de manera ineficiente, los talleres donde elabora o subcontrata la elaboración de sus productos, entendiendo como riesgo a la exposición de posibles pérdidas económicas y financieras, daños en las cosas o personas u otros perjuicios como consecuencia de la incertidumbre originada al llevar a cabo una determinada acción.

Es importante mencionar que la ley 24.013 “Ley Nacional de Empleo” (en adelante LNE) considera a un empleado como registrado cuando el empleador lo inscribió en:

- El libro especial registrado y rubricado según lo establecido en el artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT). A las PYMES se les permite sustituir dicho libro especial por el Registro único de personas, rubricado por la autoridad laboral competente, en donde se asentará la totalidad de los trabajadores desde el momento en que ingresa a la empresa, sin importar la modalidad de contratación.
- El Instituto Nacional de Previsión Social, cajas de subsidios familiares y a la obra social correspondiente según lo estipulado en el artículo 18, inciso a) de la LNE.

A su vez, y no menos importante, la LCT en su artículo 30 establece que en los casos de empresas que contraten o subcontraten en terceros trabajos o servicios correspondientes a su actividad normal y específica propia, deberán velar por el cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social por parte de los contratistas o subcontratistas, siendo solidariamente responsables ante cualquier infracción que ocurra en dichos talleres.

RIESGO ECONÓMICOS

El principal riesgo que toda organización intenta minimizar es el económico. La legislación actual prevé ciertas sanciones y multas para con los empleadores que no registren a sus empleados.

Para ello, primeramente, definiremos el concepto de riesgo económico, entendido como los posibles sucesos o eventualidades que puedan afectar el resultado de una empresa, a modo de ejemplo, el riesgo puede provenir de una política de gestión de la empresa, política de distribución de productos o servicios, por la aparición de nuevos competidores o por modificaciones en los gustos de los consumidores.

La LNE, con el fin de regularizar las relaciones laborales, estipula indemnizaciones agravadas o multas, las cuales se adicionan a las indemnizaciones por despido, por lo que en su artículo 8, 9 y 10, establece multas para los casos de empleados no registrados, registrados en fechas posteriores a la real o consignar en el documento laboral una remuneración menor a la recibida por el trabajador.

En su artículo 8 se estipula que cuando un empleador no registra una relación laboral deberá abonar al empleado una indemnización equivalente a una cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación, computadas a valores reajustados.

En el artículo 9 se dispone que en caso de que el empleador registrase la relación laboral con una fecha posterior a la real deberá de abonar al empleado una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas desde la fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada, computadas a valores reajustados de acuerdo con la normativa vigente.

En el artículo 10 establece que cuando se indicase una remuneración menor que la percibida por el trabajador, se abonará a éste una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas y no registradas, debidamente reajustadas desde la fecha en que comenzó a consignarse indebidamente el monto de la remuneración.

Es importante mencionar que en su artículo 15, la LNE estipula una sanción en el caso que el empleador haya despedido al empleado sin justa causa dentro de los 2 años en que el empleado haya cursado una intimación con el objetivo de que sea regularizada su situación laboral.

Por otro lado, la Administración Federal de Ingresos Públicos (en adelante AFIP), a través de la resolución general 1566/10 implementó nuevas sanciones por incumplimiento de las obligaciones de la seguridad social con el fin de lograr una correcta registración de los trabajadores en relación de dependencia y el pago en tiempo y forma de los aportes y contribuciones, estableciendo un régimen de graduación de sanciones:

- En el caso de incumplimiento de registrar el alta o la baja de cada empleado, se aplicará una multa equivalente a 5 veces el monto de la base mínima imponible.
- Ante la falta de registración o ausencia de los registros de cada empleado detectado, se aplicará una multa equivalente a 2 veces el monto de la base mínima imponible.

Dichas sanciones se duplicarán cuando se constate que el empleador haya reincidido en cualquiera de las infracciones dentro de los 2 años desde que se detectó la última infracción. En el caso de empleadores con al menos 10 empleados y que el 50% o más de ellos no se encuentren registrados se les podrá sancionar con la clausura de su establecimiento por un periodo de 2 a 6 días de corridos.

Sin perjuicio de las sanciones antes mencionadas, la AFIP podrá aplicar multas de entre \$3.000 a \$100.000 a quienes tengan empleados en relación de dependencia sin declarar y sin registrar.

En el caso de trabajo a domicilio, la Ley 12.713 establece multas de entre \$100 a \$500 por cada infracción para quienes den trabajo a domicilio sin haber obtenido la licencia previa; o altere registros patronales, destruya rótulos de marcas, o se niegue sin justa causa exhibir los libros o documentos establecidos. Asimismo, serán penados con multas de entre \$100 a \$1.000 quienes reduzcan o supriman de manera arbitraria o injustificada la dación de trabajo a domicilio.

RIESGOS LEGALES

Podemos definir al riesgo legal como el riesgo que tiene una organización al no manejar de manera apropiada los riesgos ambientales, sociales y de gobernabilidad que pueden generar demandas legales. A los fines de este trabajo, nos centraremos en las consecuencias penales por incumplimiento de la Convención Internacional de los Derechos Humanos, Derechos del Niño y Código Penal de la Nación Argentina.

Por su lado, la OIT en el artículo 2 del “*Protocolo relativo al convenio sobre el trabajo forzoso, 1930*” establece las medidas necesarias para evitar el trabajo forzoso, donde se deberán incluir:

- Brindar educación a personas consideradas vulnerables con el fin de evitar que sean víctimas de trabajo forzoso.
- Otorgar información a los empleadores para evitar que se involucren en prácticas de trabajo forzoso.
- Garantizar que la legislación vinculada a la prevención del trabajo forzoso alcance a todos los trabajadores y sectores de la economía, como también fortalecer los servicios de inspección del trabajo.
- Proteger a los trabajadores, en especial a las personas migrantes contra prácticas de contratación abusivas y fraudulentas.
- Apoyar a los sectores públicos y privados a que actúen con la debida diligencia a fin de prevenir el trabajo forzoso.
- Tomar acciones para abordar las causas que generan el trabajo forzoso

La República Argentina con el transcurso del tiempo fue incluyendo dentro de su sistema normativo la tutela de los DDHH y los derechos del niño, y junto con esto, las consecuencias penales de la violación de ellos. A nivel nacional, la ley 26.364 fue la primera norma sancionada cuyo fin era adecuar nuestra legislación a lo establecido por las Naciones Unidas en la “*Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional y sus protocolos*” y su complementación con el “*Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños*”.

De esta manera, dicha Ley complementa el artículo 140 del Código Penal de la Nación Argentina, ley 11.179, ubicado bajo el Título “*Delitos contra la libertad*” en donde se prohíbe de manera expresa el sometimiento a esclavitud y servidumbre, y donde se establece que quienes redujeran a una persona a esclavitud o servidumbre, sea cual fuese su modalidad, o quienes la recibieran para mantenerla en tal condición u obligase a una persona a realizar trabajos forzosos serán reprimidos con 4 a 15 años de prisión.

Si bien en la mayoría de los países se han establecido leyes que prohíben y penan el trabajo infantil en función a lineamientos establecidos por la OIT, esta práctica no se ha erradicado sino se ha extendido por todo el mundo. Es por este motivo que la Ley 26.847 incorpora al Código Penal el artículo 148 bis donde se establece que quien explote económicamente a un niño, violando así las normas nacionales que lo prohíbe, será reprimido con prisión de 1 a 4 años.

Es importante destacar en este punto, que la Ley 26.390 establece el régimen especial en relación con la protección del trabajo adolescente fijando la edad mínima para contratar a una persona en los 16 años, prohibiendo el trabajo a personas menores a esta edad, existiese o no relación contractual. Asimismo, establece que en el caso de empresas familiares se autoriza el trabajo de mayores de 14 años y menores de 16 años con un máximo de 3 horas diarias y hasta 15 horas semanales.

Con respecto al trabajo a domicilio, la Ley 12.713 no sólo establece multas, como se vio en el apartado de riesgos económicos, sino también sanciones penales. En su artículo 35 establece que un empresario, intermediario o tallerista que abone sueldos por debajo a lo establecido será pasible de prisión de 6 meses a 2 años; mientras que en su artículo 36 establece que en los casos que un empresario, intermediario o tallerista destruya, adultere documentos o registros con el fin de eludir el pago del salario o abonar un importe menor será condenado con prisión de 6 meses a 2 años.

Por otro lado, La Procuración General de la Nación mediante la Resolución PGN 805/2013 creó la Procuraduría de Trata y Explotación de Personas que se encargará de recopilar datos judiciales, elaborar informes, recibir y remitir denuncias a las fiscalías, como también la administración de la línea gratuita de denuncias para los casos de delitos de trata.

RIESGOS REPUTACIONALES

Actualmente este riesgo es uno de los más temido por los Directores o Gerentes Generales de cualquier multinacional, hoy en día no solo es necesario ser bueno sino también parecerlo, generando así una buena reputación, siendo coherente entre lo que se dice y se hace.

Entendemos al riesgo reputacional, según una definición establecida por la Superintendencia financiera de Colombia, como la pérdida que sufre una compañía por desprestigio, publicidad negativa o mala imagen lo que genera una pérdida de clientes, procesos judiciales o disminución de ingresos.

Diversos estudios indican cómo la reputación contribuye a la capitalización de una empresa en el mercado, obteniendo de esta manera ventajas competitivas que se traducen en mayores o nuevas ventas siempre que la organización pueda diferenciarse de otras marcas. De esta manera se deduce que la reputación de una empresa o marca

es un activo intangible de gran valor por su difícil imitación y comercialización que no solo se lo debe de mantener sino también incrementar.

Según una encuesta de gestión de riesgos realizada en 2017 por AON Empower Results, empresa dedicada a brindar servicios en administración de riesgos, seguros, reaseguros y consultoría en recursos humanos; el riesgo reputacional ocupa uno de los 10 primeros lugares entre los riesgos que enfrenta cualquier compañía, pudiendo desencadenarse de un hecho o evento del cual no se tiene ningún control y afecta directamente la reputación de la empresa.

Con el fin de que una organización pueda realizar un correcto análisis de riesgos, se pueden identificar los siguientes tipos de riesgos reputacionales:

- Naturales: son los determinados por el entorno y con una posibilidad baja de poder detectarlos con antelación.
- Del entorno: son los generados por modificaciones en la legislación que influye a un sector o industria específica
- Operativos: son los relacionados directamente con los procesos productivos incluyendo su cadena de valor y logística.
- De liderazgo: son los que se producen por errores realizados por la organización o por sus líderes en el ejercicio de sus responsabilidades.

Es importante destacar que las empresas no solo deben de identificar el riesgo reputacional, sino que también deben de analizar cómo las afectan, ya sea por una disminución en la calidad del producto o servicio que prestan, la percepción que los clientes tienen sobre los productos, servicios, compañía o marca, o cualquier otro factor que los afecte. A su vez, otra problemática que enfrentan las organizaciones es que no solo es importante detectar el riesgo sino también poder manejarlo para que el impacto de este no sea mayor. Se aconseja que las empresas puedan contratar con especialistas en riesgos reputacionales con el fin de enfrentar la situación pública y de los medios de comunicación de manera inmediata, reconociendo los errores y estableciendo un plan de acción para enmendarlos.

Otro punto que no se debe de descuidar es el impacto que tienen las redes sociales. Es importante no menospreciar cualquier comentario o rumor que se origine en ellas dada la alta velocidad en la que se difunde la información negativa. Para esto se recomienda que las empresas contraten a un Community manager con la finalidad de monitorear, detectar y perseguir cualquier comentario negativo que afecte a la reputación de la organización.

En el trabajo *Riesgo de reputación: revisión teórica y aproximación a su valoración* (2010) realizado por Marcos Vizcaíno se enumeran los efectos negativos cuando las empresas llevan un mal manejo de su riesgo reputacional. Entre los más importantes se puede observar:

- Pérdida de confianza por parte de los colaboradores
- Inconvenientes para atraer y reclutar talentos
- Caída de las ventas por una disminución en la satisfacción del consumidor
- Pérdida de inversionistas y proveedores estratégicos
- Aumento de inversiones en campañas publicitarias para mejorar la imagen de marca.

Al ser considerada la reputación de una marca un intangible, es imposible cuantificar qué impacto tiene el riesgo reputacional en cualquier organización, por lo que es fundamental que las empresas tomen medidas para poder minimizarlo. Se debe tener un enfoque proactivo para minimizar posibles riesgos en vez de tener una mirada reactiva, donde se reacciona una vez ocurrido el mismo; sobre todo en la actualidad en donde la globalización y el uso de redes sociales por parte de los clientes juega un rol importante tanto en el crecimiento de una empresa como en la destrucción de su imagen.

En la actualidad, el riesgo reputacional afecta no solo a pequeñas, medianas y grandes empresas sino también a gobiernos y organizaciones no gubernamentales posicionándolo de esta manera en el principal riesgo estratégico que debe afrontar cualquier directivo de una empresa.

CAPÍTULO VI: AUDITORÍAS DE RSE COMO HERRAMIENTAS DE GESTIÓN

Tal como hemos mencionado en el marco teórico, una auditoría administrativa eficaz logra una mayor eficiencia y eficacia en los procesos, pero también permite dar un valor agregado a la organización a través de mejores oportunidades, para esto, las empresas deben de establecer un eficiente Gobierno Corporativo, entendido como un conjunto de normas, principios y procedimientos que regulan la estructura y el funcionamiento de los órganos de gobierno de una empresa. De esta manera, una correcta gobernanza permite tener herramientas que ayudan a la identificación de riesgos como también planificar, dirigir, ejecutar, controlar y mejorar los procesos de manera que se puedan alcanzar los objetivos sin descuidar la sustentabilidad para restablecer la confianza de los stakeholders, atraer talentos y mejorar la imagen de marca.

Es por esto que las organizaciones han comenzado a implementar auditorías de RSE como parte de un proceso estratégico con la finalidad de medir el cumplimiento de sus objetivos sociales establecido por su junta directiva, pero también buscan reducir o minimizar los riesgos y amenazas vinculados a su cadena de valor.

Para ello, las organizaciones deberán diseñar protocolos propios o, como veremos más adelante, elegir protocolos internacionales ya existentes. Como se mencionó anteriormente, es imperioso que dichos protocolos sean comunicados a todos los proveedores integrantes de su cadena de valor. Se recomienda que las empresas incluyan, dentro de los contratos que se acuerdan con cada proveedor, una sección donde se lo comprometa al cumplimiento de dicho protocolo como también una cláusula que prohíba la tercerización o subcontratación no autorizada.

Cualquier protocolo, propio o internacional, deberá velar el cumplimiento de determinados estándares mínimos:

- Verificar las condiciones de seguridad e higiene del establecimiento, en cumplimiento con lo dispuesto por la ya mencionada ley 19.578, con la finalidad de preservar y proteger la integridad psicofísica de los trabajadores como también la prevención y/o reducción de riesgos del trabajo.
- Verificar el cumplimiento de los requisitos sociales y/o éticos relacionados a derechos humanos, derechos del niño y Pacto Global de las Naciones Unidas.

- Controlar el cumplimiento de la Ley de Contrato de Trabajo, los convenios colectivos de trabajo aplicables al rubro y la Ley de Seguridad Social.
- Cumplir con los requisitos medioambientales, tanto del proceso productivo como del producto.

Si bien dicha auditoría puede ser realizada por un auditor interno de la organización, se recomienda contar con un consultor externo a fin de minimizar los sesgos potenciales, otorgando de esta manera mayor credibilidad al proceso y evaluación.

NORMAS Y PROTOCOLOS

En la última década se ha observado un aumento de informes de sostenibilidad por parte de las distintas organizaciones debido a la creciente exigencia de los stakeholders quienes demandan el cumplimiento de los estándares en materia de RSE.

A continuación, detallaremos algunas herramientas de gestión, las cual dividiremos en 2 grupos, el primero serán aquellas normas vinculadas a la salud y seguridad en el trabajo, mientras el segundo grupo abarca protocolos que no solo estipulan lineamientos en función a la seguridad de los trabajadores, sino que también establecen lineamientos vinculados con los DDHH en materia de RSE:

Normas vinculadas a la salud y seguridad

- ISO 26.000: como hemos mencionado en el marco teórico, su objetivo es contribuir a que las empresas se orienten hacia objetivos de desarrollo sostenible yendo más allá del cumplimiento legal. Al contener una guía voluntaria, dicha norma no es certificable, y hace énfasis en la importancia de los resultados y mejoras en el desempeño de la responsabilidad social.
- OHSAS 18.001: según lo indicado en el marco teórico, la norma OHSAS 18.001 otorga un escenario para un sistema de gestión de seguridad y salud laboral conformando, junto con las normas OHSAS 18.002, la norma OHSAS 18.000. A través de esta norma, se ayuda a implementar políticas, procedimientos y controles necesarios para lograr mejores condiciones de salud y seguridad en el trabajo. En 2018 se publicó una nueva norma internacional de salud y seguridad en el trabajo, la norma ISO 45.001, que reemplaza a la OHSAS 18.001. Toda organización que se encuentre certificada por la antigua norma OHSAS 18.001 tendrá hasta el 2021 para adecuarse al nuevo documento de la ISO.

- ISO 45.001 “*Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Requisitos con guía para su uso*”: esta norma busca reducir los riesgos incrementando el bienestar y la salud de los trabajadores. Como la norma OHSAS 18.001, puede ser aplicable a toda organización, independientemente de su tamaño o actividad. En cuanto a sus beneficios, dicha norma busca reducir los accidentes laborales, el ausentismo y la rotación del personal lo que se traduciría en un aumento de la producción y disminución de costos de seguro; identificar requisitos legales; adoptar un enfoque basado en el riesgo y mejorar la reputación corporativa, entre otros. Para su correcta implementación, la norma plantea que debe de existir un compromiso en todos los niveles de la organización, con una activa participación de los colaboradores, creando de esta manera una cultura en seguridad y salud en el trabajo.

Protocolos en materia de RSE

- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (OIT, 2017): es un instrumento el cual busca orientar a las EMN sobre política social y prácticas sostenibles e incluyentes en el ambiente de trabajo, fomentando una contribución al progreso económico y social y de esta manera desarrollar un trabajo decente para todos. Estos objetivos se buscan alcanzar mediante leyes, políticas, medidas y disposiciones que se deberán adoptar en el ámbito laboral y la inspección pública del trabajo. Este instrumento está compuesto por una política general y 4 principios en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo y de vida, y relaciones de trabajo
- Auditoría de Comercio Ético de los Miembros de Sedex (en adelante SMETA): es una metodología de auditoría donde se recopilan buenas prácticas de auditorías éticas. Su protocolo abarca todos los aspectos de la práctica empresarial responsable dividido en 4 grandes pilares: Trabajo, Salud y Seguridad, Medio Ambiente y Ética Empresarial. Smeta está diseñado de manera que los proveedores puedan compartir, a través de la plataforma online auditorias con diversos clientes, cumpliendo sus múltiples requisitos y reduciendo la duplicidad de auditorías sociales lo que se traduce en una reducción de los costos. Smeta contiene 3 elementos: una guía de mejores prácticas para realizar auditorías comerciales éticas; un formato de informe de auditoría común; y un formato común de Plan de Acción para solucionar incumplimientos del protocolo.

- El libro verde “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas” (Comisión Europea, 2001): con el objetivo de convertir a la economía de Europa en una economía más competitiva y sostenible acompañado por una mejora cuantitativa y cualitativa del empleo logrando así una mayor cohesión social, la Unión Europea en 2001 publica el “*Libro verde*”. Aquí se plantea fomentar la responsabilidad social de las empresas tanto a nivel europeo como internacional, promover el desarrollo de prácticas innovadoras, aumentar la transparencia de las evaluaciones y su validación. Su principal objetivo es fomentar la Responsabilidad Social Corporativa y sus buenas prácticas alcanzando así a todas las empresas sin importar su tamaño o su forma.

Con posterioridad, en 2011, la Comisión Europea realiza una actualización de “*El libro Verde*” renovando la estrategia en materia de Responsabilidad Social Corporativa donde se pronuncia que es primordial que las empresas europeas se comporten con la máxima responsabilidad social frente a los stakeholders, siendo el gobierno corporativo un elemento clave para afianzar un mercado único.

- Código de Conducta y Manual de NICE para la industria textil y la moda: fue confeccionado en 2013 como una iniciativa de “Iniciativa Nórdica Limpia y Ética” (Nordic Initiative Clean and Ethical, NICE). Se basó en los 10 principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, pero desde la perspectiva del sector textil, buscando promover altos niveles de desempeño sustentable para la moda y la industria textil. Se destaca de este protocolo la inclusión de la responsabilidad de la marca ante temas de normas ambientales o éticas, enunciando que, ante violaciones de dichas normas por parte del proveedor, el subcontratista y otros socios del negocio, el cliente recordará siempre que el responsable fue la marca. Por otro lado, el Código de Conducta otorga una guía para la toma de decisiones en caso que se encuentre en un proveedor o subcontratista menores trabajando o el despido de una mujer embarazada. El manual NICE consta de 7 capítulos: Derechos Humanos, Estándares laborales, Salud y seguridad ocupacional, Medio ambiente, Anticorrupción, Relaciones éticas y Seguimiento y evaluación.

Sus 16 principios que tienen el propósito de asegurar un negocio ético y justo para todas las partes involucradas en la industria textil y de la moda. Incluye una guía sobre cómo asegurar la mejora continua hacia una producción ética, responsable y sostenible considerando los desafíos específicos y dilemas de la moda y de la industria textil. Asimismo, NICE recomienda utilizar auditores

independientes y hacer visitas imprevistas a las fábricas que producen su mercancía para asegurar la calidad de las condiciones de trabajo a lo largo de sus cadenas de suministro.

A los principios generales 1-10, del Pacto Mundial de las Naciones Unidas se le suman principios específicos 11-16 del sector textil como ser:

Respecto de los animales:

PRINCIPIO 11: “Los animales deben ser tratados con respeto. ningún animal debe ser dañado o expuesto al dolor de manera intencional”. El manual NICE no tolera el maltrato de los animales que son seres sensibles y es responsabilidad de los humanos garantizar que tengan una “vida digna de ser vivida”. Tampoco apoya el uso de plumón y pluma arrancada de aves vivientes. El maltrato de animales puede causar severos daños sobre la reputación en relación con los minoristas, consumidores y otros grupos de interés.

Respecto de los diseñadores:

PRINCIPIO 12: “Los negocios y sus diseñadores deben trabajar activamente para alentar y apoyar el diseño sustentable y los procesos sustentables de diseño”. Las consideraciones de sustentabilidad deben ser obligatorias para todas las etapas del ciclo de la vida cuando se diseñe un nuevo producto. Se quieren reducir impactos ambientales y sociales negativos haciendo que los diseñadores piensen cada etapa del proceso de diseño.

Respecto de los modelos:

PRINCIPIO 13: “Los negocios deben, a partir de su elección y trato a las modelos, promover un estilo de vida saludable e ideales corporales saludables; la edad mínima de las modelos debe ser de 16 años”. La industria de la moda ha sido culpada a menudo por promover un ideal de imagen corporal de extrema delgadez, desórdenes alimentarios e imágenes corporales pobres entre personas cuyos cuerpos no se corresponden con la imagen ideal. La salud y las condiciones de trabajo de las modelos forman parte de asegurar un negocio sostenible.

Respecto de la Transparencia:

PRINCIPIO 14: “Los negocios deben trabajar hacia la transparencia en su cadena de suministro”. Es importante poder hacer un seguimiento y medir todas

las partes del proceso de un producto. Desde el suministro hasta el consumidor, un producto no se define sólo por su uso final, sino también por su raíz y ruta hasta el consumidor final.

Respecto de la Joyería:

PRINCIPIO 15: “Los negocios deben trabajar hacia un compromiso más fuerte entre retailers, proveedores y subcontratistas para fortalecer el desarrollo de una industria minera segura”. El manual NICE no apoya ninguna explotación minera que sea peligrosa y respeta los estándares internacionales para la extracción y preservación de los recursos naturales.

Respecto de la Evaluación y Seguimiento:

PRINCIPIO 16: “Todos los negocios involucrados deben estar siempre abiertos y accesibles a auditorías anunciadas, semi anunciadas y no anunciadas para el seguimiento y evaluación de la conformidad con el código de conducta”. La transparencia es la clave para la credibilidad de la gestión sustentable ante los grupos de interés y para mantener a las empresas comprometidas con la responsabilidad. Por eso, éstas, deben monitorear el cumplimiento de sus proveedores.

COMUNICACIÓN DE LA RSE

Comunicar la RSE no es más que transmitir a los stakeholders las acciones en materia social y medioambiental que realiza la organización.

Es fundamental tener una estrategia comunicacional que no solo realice un análisis reputacional de la organización, sino que también obtenga feedback positivo y negativo a fin de ajustar la estrategia adoptada.

Con respecto a la comunicación interna, cada organización será la encargada de evaluar los distintos canales con los que cuenta para realizarla, como también cuales son los que mejor aceptación tiene entre los colaboradores. Los más comunes son las carteleras y los newsletters, pero el inconveniente que deben enfrentar las organizaciones es que, si bien el alcance es masivo, no logra una adecuada penetración entre los colaboradores ya que no todos los empleados se detienen a leer las carteleras o peor, eliminan los mails con newsletters sin siquiera haberlo abierto. Es fundamental

que la empresa busque otros medios de comunicación, tal vez con algunos canales más informales, pero que aseguren una mayor penetración en todos los niveles de la organización, entre ellos se pueden nombrar la entrega de folletería, artículos en revistas internas o también reuniones con los responsables de RSE.

Con respecto a la comunicación externa, se puede dividir en 3 grandes grupos:

- Masivos especializados en RSE y propios de la organización: dentro de la comunicación a través de medios masivos, se destacan los medios gráficos, como diarios y revistas como los más utilizados, seguidos de los medios audiovisuales, como radio y televisión abierta.
- Medios especializados en RSE: el medio digital tiende a ser el más elegido por las distintas organizaciones, seguido por diarios y revistas especializadas en RSE.
- Medios propios de comunicación: la página WEB es el medio elegido por excelencia, siendo seguido por la gacetilla de prensa e informes de sostenibilidad.

Es importante destacar que en la última década las empresas han buscado nuevos y diversos canales para comunicar sus políticas de RSE a sus distintos stakeholders, como es el caso de muchas marcas de cosméticos, como por ejemplo Natura, Biferdil y Kérastase, entre otras, donde en el packaging de sus productos utilizan distintas siglas o sellos que los identifican como una marca que no contienen componentes de origen animal ni se han realizado pruebas sobre animales. La rama de indumentaria textil no es la excepción, observándose en los últimos años un intento, no menor, de distintas empresas para comunicar su rol en la RSE, sobre todo, en el cuidado del medio ambiente, condiciones dignas de trabajo y comercio justo. Como es el caso de *Positive Label*, proyecto que agrupa a distintas marcas de moda con prácticas sustentables, en donde para poder obtener las 3 etiquetas o labels se deberán cumplir con los distintos lineamientos estipulados por *Positive Label*.

También se observan acciones sociales para fomentar el desarrollo e integración de los empleados, como es el caso de Mimo & CO que recibió el premio a la "Mejor Acción de RSE" de 2016, por parte de IRSA Propiedades Comerciales por su programa "Plan Crecer", una iniciativa en donde se buscaba incorporar colaboradores que no cuenten con título secundario a fin de acompañarlos en dicho proceso dentro de la compañía.

ESTUDIO DE CASOS

Según el informe *“El trabajo forzoso y la trata de personas con fines de explotación laboral”* realizado por la Defensoría del Pueblo de la Ciudad de Buenos Aires (en adelante CABA) en 2016, en el periodo de 2009 a 2014 se realizaron 16 sentencias condenatorias en Argentina relacionadas con la trata de personas para explotación laboral. Con relación a los procesamientos por trabajo forzoso, se observan que en dicho periodo se realizaron, solo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 29 procesamientos por el delito de trata de personas para explotación laboral.

Es importante aclarar que la prueba testimonial es el elemento central para la obtención de la sentencia.

Uno de los casos más emblemáticos relacionados a la trata de personas y reducción a la servidumbre para la explotación laboral en el rubro textil corresponde al incendio ocurrido el 30 de marzo de 2006 en un taller situado en la calle Luis Viale 1269/71 de la localidad de Caballito en donde murieron 6 personas, entre ellas un adolescente y 4 niños, condenando solo a los administradores del taller y sobreseyendo tanto a los dueños del establecimiento como a la marca que tercerizaba el trabajo en dicho taller.

La tragedia ocurrió por un desperfecto eléctrico de un televisor, que se encontraba en la planta superior del establecimiento, el cual era utilizado como vivienda. Dicho taller había sido habilitado en 2001 como un taller de corte y confección para 6 máquinas, sin embargo, en el lugar vivían 64 personas de las cuales 38 eran menores de edad y en donde operaban 23 máquinas. Los empleados, quienes hacían un trabajo a destajo desde las 7 de la mañana hasta las 23 hs, eran procedentes de Bolivia. Las 15 familias que vivían en el establecimiento de una manera precaria compartían un baño y una cocina, sin agua caliente y con escasas posibilidades para higienizarse, las separaciones de las rudimentarias habitaciones estaban realizadas con telas que colgaban del techo.

Luego de 10 años, el 21 de junio de 2016, el Tribunal Oral en lo Criminal 5 de la Capital Federal sentenció a 13 años de prisión a los 2 responsables del taller textil por considerarlos responsables del delito de reducción a la servidumbre, en concurso ideal con estrago culposo seguido de muerte.

Para la sentencia, el Tribunal consideró que los imputados se aprovecharon del grado de vulnerabilidad de las víctimas con el fin de conseguir mano de obra barata, sometiéndolos a condiciones de habitabilidad y de empleo incompatibles con la dignidad humana. Con respecto a la reducción a la servidumbre, el juez a través de la interpretación del artículo 140 del Código Penal, dictó que, mediante el dominio psíquico, logrado por engaños y promesas de mejor calidad de vida, cercenó la libertad de las víctimas.

El segundo caso emblemático relacionado a tragedias en el ámbito de talleres textiles clandestinos, y que tomó notoriedad pública, corresponde al incendio ocurrido el 27 de abril de 2015, en un inmueble ubicado en la calle Páez 2796 del barrio de Flores, y en donde murieron 2 niños de 5 y 10 años.

En dicho taller vivían y trabajaban empleados de ciudadanía boliviana. El edificio contaba con diversas aberturas tapiadas con ladrillos lo que dificultó el accionar de los bomberos y lo que imposibilitó que los niños pudieran escapar del incendio.

En este caso también se constató que las personas, con situación de vulnerabilidad económica y social, trabajaban más de 12 horas diarias sin descanso diario y semanal; en precarias condiciones de higiene y en inapropiadas condiciones en materia de seguridad e higiene. Todas las personas dormían juntas en el subsuelo carente de ventilación e iluminación natural, compartiendo un mismo baño y obligados a abonar un alquiler por dicha vivienda.

El 1 de marzo de 2016, el Juzgado en lo Criminal y Correccional 6 de la Capital Federal procesó al dueño del taller bajo la imputación “trata de personas con fines de explotación laboral agravado” considerando que el acusado abusó del estado de vulnerabilidad socioeconómica. En este caso, tampoco se imputaron a las marcas que tercerizaron la confección de sus prendas en dicho taller. Hasta el momento, este caso no cuenta con sentencia firme.

En relación con la responsabilidad solidaria de las marcas que tercerizan la producción, se observa que el 25 de agosto de 2014 el Juzgado Nacional en lo Criminal y Correccional Federal N° 4 procesó a 5 empresarios de las marcas Narrow, M51, Berry Blue y Zurah Jeans por ser considerados partícipes necesarios de los delitos de trata de personas y reducción a la servidumbre.

Mediante una denuncia realizada en la AFIP, se constató la existencia de talleres clandestinos ubicados en las calles Santander 873/5, Del Barco Centenera 1878/80 y Doblás 1435/7 en el barrio de Parque Chacabuco, CABA, en donde trabajaban más de

50 empleados de nacionalidad boliviana, quienes en su mayoría no estaban registrados en AFIP. Todos los talleres se encontraban en condiciones de salubridad similares, eran lugares cerrados, sin una buena ventilación, con baja luminosidad y una notoria falta de orden e higiene, con presencia de polvo suspendido en el aire lo que obligaba a que los trabajadores deban utilizar barbijos. A su vez, se constató la existencia de puertas simuladas en paredes falsas que ocultaban dormitorios donde se alojaban a los empleados. En dichos lugares se les facilitaba la comida diaria, pero al no tener un comedor para que las víctimas puedan alimentarse de manera cómoda lo hacían en el mismo lugar donde prestaban funciones.

De las declaraciones de las víctimas se desprende el modus operandi de los dueños de dichos talleres. Los trabajadores eran captados en el exterior, traídos con la promesa de una mejor calidad de vida. Al llegar al país eran dirigidos directamente desde la terminal a los talleres, desconociendo el barrio donde se encontraban como también los derechos laborales que poseían. Solo tenían permitido salir del inmueble los domingos y bajo estricta vigilancia del dueño del taller.

Con relación al pago, este se realizaba en efectivo, el cual constaba en una suma que rondaba entre los \$1.000 y \$2.000, valor muy inferior a lo establecido por el convenio colectivo de trabajo. La jornada laboral constaba de 12 horas diarias de lunes a viernes y de 8 horas los sábados.

Por lo detallado anteriormente el juez ordenó el procesamiento por los delitos de trata y reducción a la servidumbre a los titulares de las marcas de las prendas de vestir amparado en el artículo 4 de la Ley 12.713 que regula el trabajo a domicilio en donde se estipula que los empresarios e intermediarios que contraten trabajo a domicilio son solidariamente responsables del pago del salario, de los accidentes de trabajo y las condiciones en las que este se realice. Asimismo, se amparó en el artículo 30 de la ley 20.744 de contrato de trabajo donde se establece que quienes cedan total o parcialmente a otros establecimientos la producción de su marca o contraten o subcontraten, deberán exigir a los contratistas o subcontratistas el cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social. De esta manera, el Juez entendió que todos los eslabones de la cadena de producción en la industria textil tienen igualdad ante las obligaciones contraídas con los empleados que confeccionan las prendas y serán responsables de controlar a los subcontratistas para que cumplan las obligaciones para con los trabajadores.

El Juez dispuso procesar sin prisión preventiva a los imputados de las marcas por considerarlos partícipes necesarios del delito de reducción a la servidumbre en

concurso ideal con trata de personas, como así también trabar embargo sobre los bienes y/o dinero hasta cubrir la suma de \$500.000. Hasta la fecha de realización del TFPP los imputados no cuentan con sentencia firme.

CONCLUSIONES

CONCLUSIÓN INDIVIDUAL: RAQUEL ELENA CHAIN

A lo largo del presente trabajo se ha procurado demostrar que las EMN son consideradas partícipes esenciales en la estructura y el funcionamiento del sistema económico internacional (productivo, comercial y financiero) de hoy en día. Es decir que, se espera de ellas, que contribuyan al bienestar económico y social; mejorar el nivel de vida y la satisfacción de las necesidades básicas; a la creación de oportunidades de empleo y al ejercicio efectivo de los DDHH, entre otros.

Por esta razón, se encuentran cada vez más expuestas a las crecientes exigencias y cuestionamientos de los distintos stakeholders. Las expectativas que la sociedad tiene acerca de las EMN han ido cambiando considerablemente en los últimos años, ya que la demanda actual se ve condicionada por otras variables, además del precio, tales como la imagen que se tiene sobre esa empresa respecto de los valores de preservación de los recursos naturales, el no maltrato a los animales y el rechazo a la explotación laboral.

Asimismo, la globalización económica, implicó el desarrollo de notables cambios estratégicos en la forma de hacer negocios de la actualidad, entre ellos, el surgimiento de la tercerización; y con ello, la violación de ciertas normas laborales y sus consecuencias sociales y económicas. En este contexto, las EMN vieron necesario establecer una relación más cercana con sus proveedores ya que no pueden continuar ignorando la responsabilidad que tienen sobre ellos y es preciso que se obliguen a reflexionar sobre las condiciones en las que se desarrolla y en la urgencia de detectar y administrar los riesgos a los cuales se enfrentan por descentralizar su producción. La globalización económica, en mi opinión, no puede desconocer el reconocimiento de los derechos fundamentales de las personas por lo que es mandatorio restablecer el poder de las normas internacionales del trabajo incluyendo la regulación y fortalecimiento de la negociación colectiva.

Como se ha detallado anteriormente, adoptar el enfoque de RSE en la cadena de suministro, implica aceptar que la responsabilidad de las empresas incluye también los impactos que las actividades de sus proveedores, distribuidores, contratistas, subcontratistas, etc. generan en la sociedad y en el medio ambiente, en el corto y en el largo plazo, tangibles e intangibles, así como, las acciones correctivas necesarias. Para

lograr un desarrollo sostenible, es indispensable que las distintas organizaciones adopten los estándares internacionales de responsabilidad, códigos de conducta, auditorías internas y externas, el análisis de riesgos y la confección de informes sociales y ambientales.

Previamente hemos demostrado que, las empresas, pueden verse afectadas negativamente por las acciones de sus proveedores y es por ello, que éstas deben acompañar de cerca la incorporación y gestión de acciones de RSE, ya sea mediante el trabajo compartido, la creación de capacidades o a través del desarrollo de estrategias de RSE en conjunto para que no resulten meras imposiciones de su parte y puedan perdurar a largo plazo. Dicho esto, considero oportuno confirmar el supuesto que guio nuestro trabajo sobre que aquellas empresas que no realizan auditorías de RSE a su cadena de valor enfrentan riesgos reputacionales, legales y económicos.

En otras palabras, sostengo que mediante la implementación de prácticas socialmente responsables se crea valor económico, ambiental y social; se reducen riesgos y se fortalecen las interrelaciones entre las partes interesadas. Es decir, adoptar este tipo de prácticas y controlar su implementación a lo largo de la cadena de valor es, para las empresas, un excelente negocio que además las prepara para lidiar con las limitaciones del mercado. Aunque esto represente hoy un verdadero desafío para las EMN, constituye también un espacio de oportunidad competitiva que permitirá a aquellas que asuman un rol protagónico en la gestión sostenible de su negocio posicionarse dentro del mercado.

Ahora bien, luego de lo expuesto, creo pertinente cuestionar el carácter voluntario de la RSE dentro del mencionado contexto que incita a las empresas a llevar a cabo acciones para cuidar los recursos naturales, utilizar tecnologías limpias, cumplir con los estándares de RSE en la cadena de proveedores, prestar atención a las expectativas de los stakeholders, velar por el bienestar de los colaboradores y sus familias cumpliendo con la normativa laboral, tributaria y de propiedad intelectual, adoptar conductas éticas, ser transparente y rendir cuentas, entre otros.

En este sentido, ¿no debieran todas estas acciones ser los pilares obligatorios sobre los que se construya la totalidad de las empresas para poder operar? ¿no debería existir un marco legal lo suficientemente estricto tal que cualquier falta a estos principios sea irrepitable? Solo así, podría asegurarse que, detrás de su accionar, no solo yace el objetivo de obtener beneficios económicos para un grupo acotado de personas, sino que sus actividades serán guiadas por un objetivo global de desarrollo económico y

social que permita a todas las personas y, sobre todo, a las generaciones futuras vivir decentemente. Vale destacar también, que se requiere de políticas públicas y de gobierno que fomenten las prácticas de RSE y contribuyan al cumplimiento de las nuevas obligaciones para con la sociedad, el medioambiente y el mercado procurando un comercio socialmente responsable.

CONCLUSIÓN INDIVIDUAL: MATIAS EZEQUIEL GERARDO

Durante el desarrollo del presente trabajo, se puede observar el rol protagónico que tienen las EMN en temas relacionados a la RSE en su cadena de valor, siendo actores necesarios en su desarrollo e implementación, velando no solo por el cumplimiento legal de normas vinculadas a los contratos de trabajo y seguridad social de los trabajadores sino también como celador del cumplimiento de los DDHH y normas medio ambientales.

Desde que se produjo la descentralización productiva, las EMN, y sobre todo las del rubro textil en América Latina, tercerizaron su producción dentro de una economía informal beneficiándose de una mayor rentabilidad y obteniendo grandes ventajas competitivas a costa de la precarización de su cadena de valor. Junto con la aparición de los talleres clandestinos se dio otro fenómeno no menos importante: el flujo migratorio de países limítrofes en búsqueda de mejores oportunidades. Esto, terminó incrementando la precarización e informalidad del empleo hasta casi niveles similares a las condiciones laborales y de vida en época de esclavitud.

En la actualidad, no solo los empleados de una empresa exigen que se preocupen por su bienestar, sino que la sociedad analiza el accionar de las organizaciones y cómo éstas contribuyen al desarrollo socio económico de la comunidad donde se encuentran insertas.

Es por esto que considero que las EMN deberían implementar códigos de conductas, los cuales tienen que ser comunicados a todos los proveedores que conforman su cadena de valor, y en donde se deben detallar los lineamientos corporativos generales en materia de DDHH, como trabajo forzoso e infantil, Salud y Seguridad en el trabajo, cuidado del medio ambiente y políticas de anticorrupción.

Tener un negocio sostenible para las organizaciones no sólo significa suministrar productos y servicios que satisfagan al cliente sin poner en peligro el medioambiente,

sino también funcionar de una manera socialmente responsable. Cada vez más organizaciones de todo el mundo adoptan normas o protocolos internacionales para desarrollar sus estrategias de responsabilidad. La expansión de los negocios hacia países emergentes y en desarrollos conforman un riesgo para las EMN por lo que es necesario tener como marco de referencia los compromisos del Pacto Mundial y respeto por los DDHH.

La RSE es una estrategia fundamental de competitividad para cualquier empresa, sin importar su tamaño. La transparencia, confianza, coherencia, innovación y compromiso con la sociedad y medio ambiente son algunos de los valores que deberán constituir el eje troncal en torno al cual se construirá una estrategia en materia de RSE.

La RSE implica un nivel superior de compartir valor con la sociedad, ya no como en su primer momento con actividades caritativas o filantrópicas, sino que las empresas deberán alinear su capacidad de creación de valor con las necesidades de la sociedad. Cuando ambas sucedan al mismo tiempo podremos decir que se ha creado valor para dicha sociedad.

Es por ello que considero fundamental que las EMN desarrollen e implementen un sistema de auditorías de RSE a toda su cadena de valor, no solo con el fin de disminuir los riesgos económicos, penales y reputaciones, sino también para alcanzar sus objetivos en materia de sustentabilidad, velando no solo por los intereses accionarios sino también por los intereses de todos los stakeholders.

De esta manera concluyo que cuando las empresas dejen de concebir que el propósito es acumular riqueza y empiecen a comprender que la riqueza es una consecuencia de la construcción del valor que ellos le dan a la sociedad, es en ese momento cuando la responsabilidad social deja de ser un sistema o una forma de lavar culpas para transformarse en el centro de vivir de una empresa.

CONCLUSIÓN INDIVIDUAL: AGUSTINA DANIELA SPEROTTO

Como se expuso en el cuerpo del trabajo, los tiempos en los que la Responsabilidad Social Empresarial eran vistos simplemente como un gasto quedaron atrás. Actualmente, la RSE es una herramienta muy importante, ya que permite informar a la sociedad sobre la gestión ambiental de una empresa.

Me parece relevante destacar que, con la globalización, las grandes estructuras empresariales que abarcaban toda la actividad económica evolucionaron dando lugar a la tercerización que conllevó la aparición de contratistas, subcontratistas y empresas más pequeñas, logrando de este modo, la ejecución sectorizada de las diversas tareas de la compañía.

Para las empresas multinacionales del rubro textil, la subcontratación es un rol habitual y, por esa razón, estas no pueden dejar de atender las condiciones en las que se encuentran los talleres que componen su cadena de valor, ni los cuidados que deberían tener al descentralizar su producción. Indudablemente, como se demostró a largo de la tesina, las auditorías de RSE comprenden un rol fundamental en este aspecto. Tal es así que, al no cumplirlas, las empresas enfrentan riesgos económicos, legales y reputacionales

En cuanto a riesgos económicos, la omisión de auditorías de RSE en la cadena de valor incrementa en gran medida los desembolsos de dinero por parte de la organización. Deben cubrirse las sanciones, multas o indemnizaciones cuando los empleadores no cumplan con una serie de requisitos como: no registrar a sus empleados o hacerlo con una fecha posterior a la real, despedir a un empleado sin justa causa, no cumplir las obligaciones de la seguridad social, entre otros. A su vez, tal y como se explicitó en el Capítulo II “*Los Valores del Pacto Mundial en la Cadena de Valor*”, incorporar prácticas de RSE supone ventajas competitivas frente a otras empresas que no las realizan.

Por otro lado, llevar a cabo auditorías de RSE evita que las organizaciones afronten notables consecuencias legales. El *Estudio de Casos* desarrollado en secciones anteriores brinda numerosos ejemplos en los que atentar contra los derechos humanos, estableciendo condiciones de trabajo inadecuadas desembocan en graves demandas y consecuencias penales.

Resulta evidente que los impactos económico y legal no solo implican un riesgo en sí mismos, sino que inevitablemente afectan al aspecto reputacional. Dado que, el prestigio de la compañía es un activo intangible de gran valor, preservar su imagen constituye una de las cuestiones más relevantes para la alta gerencia de las EMN. Conflictos para atraer y reclutar talentos, la pérdida de inversionistas y la vertiginosa caída de las ventas son algunos de los múltiples peligros que acechan a estas grandes empresas.

En base a lo desarrollado en el cuerpo de la tesina y con las conclusiones recién expuestas, resulta pertinente concluir sugiriéndole lo siguiente a las EMN que tercerizan su producción:

Apliquen prácticas de RSE a toda su cadena de valor y realicen controles periódicos para corroborar que estas se cumplan. A su vez, no las perciban como un gasto para la compañía, sino como un activo, considerándolo una inversión a largo plazo.

CONCLUSIÓN GENERAL

En el transcurso de la investigación, hemos manifestado que los temas relativos a la responsabilidad social van adquiriendo cada vez mayor trascendencia, no solo en el mundo empresarial sino también en la opinión pública en general, principalmente los relacionados a impactos ambientales negativo, reducción de la pobreza y exclusión.

Como resultado de la globalización económica, las EMN se convirtieron en elementos claves para fomentar el crecimiento económico internacional. Y, es por ello que poseen capacidades y herramientas que deben utilizar no solo para generar riquezas, sino que también para contribuir al desarrollo equitativo. En la actualidad, el papel que ocupa la empresa en la sociedad va más allá de la producción de bienes y servicios, de la creación de empleos, del cumplimiento de las leyes y del pago de impuestos. Por el contrario, se pretende que éstas realicen sus actividades de forma responsable, teniendo en cuenta el impacto que generan sus actividades sobre la sociedad y el medio ambiente con el objeto de minimizar los impactos negativos e incrementar los positivos.

La sociedad está cada vez más pendiente del accionar de las empresas. Los consumidores comenzaron a considerar los valores y principios de las empresas en sus decisiones de compra. Estos, exigen a las empresas que se preocupen por el bienestar a largo plazo. Piden productos y servicios que no sólo sean funcionales, sino que también prevengan impactos negativos en su salud y seguridad y velen por la conservación del medio ambiente. A su vez, demandan precios razonables que manifiesten equidad respecto de la calidad de los productos que ofrecen, relaciones transparentes, justas y equilibradas, respeto por su privacidad y protección de la información personal que entrega al proveedor, entre otras.

En este sentido, cualquier empresa que no incorpore la responsabilidad social en sus relaciones con los clientes están poniendo en alto riesgo su sostenibilidad. Hoy en día, el consumidor que toma consciencia de las verdaderas intenciones de determinada empresa busca alternativas de marcas u otras empresas que respeten sus derechos y que le den un trato más justo. Y es allí, hacia donde queremos llegar como una sociedad responsable. Por tanto, la empresa que adopta una filosofía orientada a priorizar la satisfacción y el bienestar del consumidor no solo asegura su permanencia en el mercado, sino que también mejora sus resultados económicos y se mantienen alejadas de la intervención gubernamental.

En otras palabras, la inversión que realicen las empresas en materia de RSE terminarán por producir beneficios tangibles como la reducción de costos de producción y transporte, mejoras en la productividad y calidad de los productos; e intangibles como la reducción de riesgos de imagen y reputacionales. Desviarse de este camino, les costará caro ya que tarde o temprano el mercado las castigará por su mal comportamiento y la mala imagen ganada se extenderá hacia toda la comunidad empresarial causando un daño mayor.

Sin embargo, adoptar un enfoque de RSE en la gestión de los negocios implica que las empresas acepten que son responsables no solo por su propia operación, sino que también por el accionar de sus proveedores. Tradicionalmente, estos han sido elegidos siguiendo criterios económicos, es decir, optando por aquel proveedor que ofrezca el precio más bajo y los estándares mínimos de calidad. Hoy en día, las empresas están incorporando, al proceso de selección de sus proveedores, criterios sociales y ambientales ya que están comenzando a entender que éstos poseen un rol crítico en la generación de riesgos.

Asimismo, la medición y gestión de los impactos ambientales y sociales de las grandes empresas requiere de la cooperación y coordinación entre estas y las miles de empresas que integran su cadena de suministro. En tal sentido, las empresas contratantes deben promover que sus proveedores actúen responsablemente comunicando que es, en realidad, un valor agregado para el proceso de producción. Por otro lado, como se expuso con anterioridad, es indispensable que las empresas controlen la ejecución e implementación de dichas políticas para asegurar que se está cumpliendo con las normas internacionales y se están adoptando los principios de sustentabilidad impartidos por la ONU.

En base a lo planteado con anterioridad, actualmente, las empresas utilizan las auditorías de RSE como herramientas de gestión para medir el grado de cumplimiento

de las mencionadas prácticas sustentables. Dichas auditorías deberían permitirles generar información útil para conocer el grado de cumplimiento de sus objetivos socioambientales. En tal sentido, creemos necesario contar con un sistema que les permita transformar dicha información en indicadores de resultados negativos o positivos que hagan tangibles los avances de los objetivos e inviten a reflexionar sobre los planes de acción a implementar.

El enfoque “tradicionalista” de la Contabilidad como técnica para producir información útil para la toma de decisiones económicas y financieras, basado en informes de tipo patrimonial para ciertos usuarios y centrado en las entidades lucrativas, aparece hoy como insuficiente. La perspectiva sustentable, requiere de una visión mucho más integral. La medición de la gestión de la empresa debe ser medida no solamente en función de su resultado económico tal como se analiza desde el enfoque más tradicional. Por el contrario, el análisis de la situación de la empresa, en la actualidad, debe considerar indicadores ambientales y sociales que posibiliten conocer cómo las acciones que ésta desarrolla para contribuir a la comunidad y a la preservación del medio ambiente impactan en su patrimonio. Es decir, que sus rendimientos, no deben ser medidos solamente por su ecuación patrimonial clásica, sino que también se deben considerar los resultados generados por su contribución al bienestar de la sociedad donde se encuentra inmersa.

Consideramos que nuestro rol como contadores públicos puede, y debe, contribuir a fomentar la realización de prácticas socialmente responsables en todo tipo de organizaciones. En principio, podría llevarse a cabo a través de la estructuración de nuevos sistemas de información contable con el fin de obtener herramientas que permitan realizar un seguimiento adecuado del manejo de los recursos posibilitando la integración de estrategias para impulsar la creación de valor a través de los impactos sociales o bien proporcionen diversos modelos para generar métricas útiles para la toma de decisiones. En este sentido, la participación de los contadores es fundamental ya que, debido a nuestra formación, podemos aportar nuestra visión sobre los controles necesarios para validar el cumplimiento de los parámetros establecidos y cómo capturar y procesar datos o la preparación de informes estandarizados. En otras palabras, constituye una oportunidad para participar activamente en el proceso de integración de las perspectivas económica, social y ambiental.

En base a lo señalado hasta aquí, concluimos que es de vital importancia para las EMN implementar un sistema de auditorías a lo largo de su cadena de valor con el fin de reducir no solo los riesgos económicos, legales y reputacionales por

incumplimientos de la normativa vigente, sino también como una herramienta para alcanzar los lineamientos sociales establecidos por la organización.

El trabajo responsable y conjunto entre las empresas, sus proveedores, la comunidad y el Estado puede generar una multiplicidad de beneficios en la sociedad. Con la implementación de prácticas responsables en la cotidianeidad de las empresas y su cadena de suministro se pretende recuperar determinados valores tales como la importancia del cumplimiento de los derechos de las personas, cuán enriquecedor es el trabajo decente y justo y la obligación que tenemos frente a la preservación de los recursos naturales. Si bien no todos serán económicos inmediatamente, a largo plazo, permitirán no sólo que dicha organización se encuentre mejor posicionada en el mercado gracias a sus ventajas competitivas sino también ser un referente en temas sociales y ambientales.

BIBLIOGRAFÍA

- AREVALO MONTOYA, Beatriz Elena y Martínez Ramos, Pedro, eds. Responsabilidad Social Empresarial: Una respuesta ética ante los desafíos globales. México: Rööd, 2012.
- CHAPMAN, R (2014) Las reglas de gestión de riesgos de proyecto: Guía de Implementación para Grandes Proyectos: Editorial Gower
- Hinkelammert, F (1997). El proceso de globalización y los Derechos Humanos: La vuelta del sujeto. Revista Pasos 79, 23-28.
- LOPEZ VILLAFÑE, V. (1997) Globalización y regionalización desigual. España: Siglo XXI Editores S.A.
- MURUJOSA, Vaamonde, Vanesa (2015). RSC y textil-moda: análisis comparativo del grupo Inditex y Mango (2012) (tesis de grado). Universidad da Coruña, La Coruña, España.
- PORTER, M. (1995). Ventaja Competitiva. México: Editorial Continental.
- RODRIGUEZ OTAOLA, Paula (2015). RSC y textil-moda: análisis comparativo del grupo Inditex y Mango (2012) (tesis de grado). Universidad da Coruña, La Coruña, España.
- RODRIGUEZ DE RAMIREZ, Maria del Carmen (2006). Contabilidad y Responsabilidad Social: desafíos y oportunidades para la profesión contable. En J. Paz (Presidencia). XXVIIº Conferencia Interamericana de Contabilidad. Congreso llevado a cabo en Santa Cruz de la Sierra, Bolivia.
- SENGE, P. Laur, J., Schley, S., Smith. B., Kruschwitz, N. (2009) La Revolución Necesaria. Latinoamérica: Grupo Editorial Norma
- TAYLOR, F. (1987) Principios de la administración científica. República Argentina: Librería "EL ATENEO" Editorial.
- VIVES, Antonio y PEINADO – VARA, Estrella, eds. La Responsabilidad Social la de la empresa en América Latina. Estados Unidos: Banco Interamericano de Desarrollo, 2011.

- AFIP. Administración Federal de Ingresos Públicos. [en línea]. [consulta: 14 de julio 2019]. Disponible en: <https://www.afip.gob.ar/genericos/guiavirtual/consultas_detalle.aspx?id=1453618>
- AFIP. Biblioteca electrónica. Resolución General AFIP N° 1566/2010. [en línea]. [consulta: 15 de abril 2020]. Disponible en: <http://biblioteca.afip.gob.ar/dcp/REAG01001566_2010_02_15>
- ALLARD, Raúl. Globalización, rol del Estado y relaciones Internacionales en el realismo de Robert Gilpin. Revista Estudios Internacionales. 2004 [en línea]. [consulta: 4 de agosto 2019] <<http://www.revistaei.uchile.cl/index.php/REI/article/viewFile/14154/14459>>
- ARGENTINA.gob.ar. Ambiente y Desarrollo Sustentable. [en línea]. [consulta: 27 de abril 2020]. Disponible en: <<https://www.argentina.gob.ar/ciencia/argentina-innovadora-2030/plan-argentina-innovadora-2020/ambiente-y-desarrollo-sustentable>>
- BAQUEIRO, Valeria. H&M reafirma su compromiso de ser 100% sustentable para 2030. 2019 [en línea]. [consulta: 26 de abril 2020]. Disponible en <<https://elle.mx/sustentabilidad/2019/10/14/hm-compromiso-sustentable/>>
- BRAVO, Ernesto (2012). Globalización, innovación tecnológica y pobreza. Aproximación a las nuevas conceptualizaciones en Latinoamérica. Espacio Abierto Cuaderno Venezolano de Sociología [en línea]. Espacio Abierto.vol. 21, núm. 3, julio-septiembre, 2012. [en línea] [consulta: 10 de Mayo de 2020]. Disponible en: <<https://www.redalyc.org/pdf/122/12223296007.pdf>>
- BENETTON GROUP. Reporting and Stakeholders. [en línea]. [consulta: el 11 de mayo 2020]. Disponible en: <<http://www.benettongroup.com/sustainability/reporting-stakeholders/stakeholders/>>
- BENETTON GROUP. Integrated Report 2018. [en línea]. [consulta: 7 de mayo 2020]. Disponible en: <http://assets.benettongroup.com/wp-content/uploads/2019/06/Integrated_Report_2018_.pdf>
- BERERCIARTURA, Mikel; Fernando García y Oscar Lozano. Empresa y medio ambiente: Relación y regulación. [en línea]. [consulta: 5 de mayo 2020] <<http://www.gloobal.net/iepala/gloobal/fichas/ficha.php?id=1714&entidad=Textos&html=1>>

- BLOG DE LA DEFENSORIA DEL PUEBLO. Respetar los derechos humanos es un buen negocio. 2017 [en línea]. [consulta: 7 de mayo 2020]. Disponible en: <<https://www.defensoria.gob.pe/blog/respetar-los-derechos-humanos-es-un-buen-negocio/>>
- BUENOS AIRES CIUDAD. Fundación la Alameda. [en línea]. [consulta: 1 de mayo 2020]. Disponible en: <<https://www.buenosaires.gob.ar/guiajuridicagratis/fundacion-la-alameda>>
- Cámara Industrial Argentina de la Indumentaria. [en línea]. [consulta: 28 de abril 2020]. Disponible en: <<http://www.ciaindumentaria.com.ar/camara/>>
- CALDUCH, Rafael. Relaciones Internacionales. [en línea]. Madrid: Ediciones Ciencias Sociales, 1991. [en línea]. [consulta: 30 de abril 2020]. “Capítulo 12, Los actores transnacionales (II): Las empresas multinacionales [pp.301-3048]. Disponible en: <<https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-55159/lib1cap12.pdf>>
- CEDOM. Dirección General Centro Documental de Información y Archivo Legislativo. [en línea]. [consulta: 8 de agosto 2019]. Disponible en: <<http://www2.cedom.gob.ar/es/legislacion/normas/leyes/ley2594.html>>
- El juez Ariel Lijo procesó a cinco empresarios en causa por trata de personas con fines de explotación laboral (26 de agosto de 2014). CIJ. Recuperado de: <<https://www.cij.gov.ar/nota-13904-El-juez-Ariel-Lijo-proces--a-cinco-empresarios-en-causa-por-trata-de-personas-con-fines-de-explotaci-n-laboral.html>>
- Comercio Justo. El Comercio Justo en España 2014: Sector textil e injusticia comercial. [en línea]. [consulta: 20 de abril 2020]. Disponible en: <https://www.bioecoactual.com/wp-content/uploads/2015/09/informe-comerciojusto_2014.pdf>
- Comisión de las Comunidades Europeas. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. 2011 [en línea]. [consulta: 17 de mayo 2020]. Disponible en: <[https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com\(2011\)0681/com_com\(2011\)0681_es.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com(2011)0681/com_com(2011)0681_es.pdf)>
- Comisión de las Comunidades Europeas. Libro Verde. Fomentar un mar-2co europeo para la responsabilidad social de las empresas. 2001 [en línea]. [consulta: 17 de mayo 2020]. Disponible en

<[https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366_es.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_es.pdf)>

● COMUNICARSE. Investigación. Comunicación externa de la RSE en Argentina. [en línea] [consulta: 05 de abril 2020]. Disponible en: <https://www.comunicarseweb.com/sites/default/files/1300996964_ce-comunicarse.pdf>

● COMUNICARSE. Investigación. Comunicación interna y Responsabilidad Social Empresarial. [en línea] [consulta: 05 de abril 2020]. Disponible en: <<https://www.comunicarseweb.com/sites/default/files/comunicacion-interna-rse.pdf>>

● CTS. Centro Textil Sustentable. [en línea]. [consulta 25 de abril 2020]. Disponible en: <http://cts.org.ar/?page_id=34>

● Departamento de Asuntos Económicos y Sociales. [en línea]. [consulta: 5 de mayo 2020]. Disponible en: <<https://www.un.org/spanish/esa/sustdev/agenda21/riodeclaration.htm>>

● Economipedia. [en línea]. [consulta: 12 de octubre 2019]. Disponible en: <<https://economipedia.com/definiciones/cadena-de-valor.html>>

● EUROPAPRESS. Las marcas de moda cada vez más comprometidas con la transparencia sobre sus fábricas textiles. 2019 [en línea]. [consulta: 7 de mayo 2020]. Disponible en: <<https://www.europapress.es/internacional/noticia-marcas-moda-cada-vez-mas-comprometidas-transparencia-fabricas-textiles-20191218094548.html>>

● Federación de la Industria Textil Argentina. [en línea]. [consulta: 14 de abril 2020]. Disponible en: <<https://www.fita.com.ar/>>

● Gadea Lara, Tais. (21 de abril de 2015). Trabajo precario: los talleres clandestinos, origen de la mayor parte de la ropa del país. [en línea] [consulta: 23 de abril 2020]. Disponible en: <<https://www.lanacion.com.ar/comunidad/trabajo-precario-los-talleres-clandestinos-origen-de-la-mayor-parte-de-la-ropa-del-pais-nid1891220>>

● GENERACION VITNIK. La industria textil y la problemática ambiental. [en línea]. [consulta: 24 de abril 2020]. Disponible en: <<http://www.generacionvitnik.com/2018/08/06/la-industria-textil-y-la-problematica-ambiental/>>

- GREENPEACE. [en línea]. [consulta: 25 de abril 2020] Disponible en: <<http://archivo-es.greenpeace.org/espana/es/news/2016/Julio/La-campana-Detox-de-Greenpeace-muestra-como-si-quieren-las-marcas-pueden-eliminar-los-toxicos-de-sus-prendas/>>
- Hacia una moda más responsable. (19 de octubre de 2017). El Cronista. Recuperado de: <<https://www.cronista.com/responsabilidad/Hacia-una-moda-mas-responsable-20171019-0005.html>>
- H&M GROUP. Sustainability Performance Report 2019. [en línea]. [consulta: 26 de abril 2020]. Disponible en: <<https://sustainabilityreport.hmgroup.com/#annagedda>>
- H&M. Fair Living Wages. [en línea]. [consulta: 11 de mayo 2020]. Disponible en: <<https://hmgroup.com/sustainability/fair-and-equal/wages.html>>
- IARSE. Instituto Argentino de Responsabilidad Social y Sustentabilidad. [en línea]. [consulta: 1 de octubre 2019]. Disponible en <<http://www.iarse.org/material>>
- IARSE. El estado de arte de la RS&S en la Cadena de Valor de la Empresa. [en línea] 23^a ed. Buenos Aires: Instituto Argentino de Responsabilidad Social y Sustentabilidad, 2014. [en línea]. [consulta: 10 de mayo 2020]. Disponible en: <https://issuu.com/iarseevolucion/docs/evolucion_iarse_mayo_2014>
- INFOLEG. Información Legislativa. CODIGO PENAL DE LA NACION ARGENTINA: LEY 11.179 (T.O. 1984 actualizado). [en línea]. [consulta: 20 de abril 2020]. Disponible en: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/16546/texact.htm>>
- INFOLEG. Información Legislativa. CONSTITUCION DE LA NACION ARGENTINA: LEY 24.430. [en línea]. [consulta: 20 de abril 2020]. Disponible en: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>>
- INFOLEG. Información Legislativa. Higiene y seguridad en el trabajo: Decreto N°351. [en línea]. [consulta: 02 de mayo 2020]. Disponible en: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/30000-34999/32030/texact.htm>>
- INFOLEG. Información Legislativa. Empleo: Ley 24.013. [en línea]. [consulta: 20 de abril 2020]. Disponible en: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/412/texact.htm>>

- INFOLEG. Información Legislativa. Ley de higiene y seguridad en el trabajo: LEY N° 19.587. [en línea]. [consulta: 02 de mayo 2020]. Disponible en: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/17612/norma.htm>>
- INFOLEG. Información Legislativa. PREVENCIÓN Y SANCION DE LA TRATA DE PERSONAS Y ASISTENCIA A LA VÍCTIMA: LEY 28.842. Código Penal, Código Procesal Penal y Ley N° 26.364. Modificaciones. [en línea]. [consulta: 20 de abril 2020]. Disponible en: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/205000-209999/206554/norma.htm>>
- INFOLEG. Información Legislativa. PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y PROTECCIÓN DEL TRABAJO ADOLESCENTE: LEY 26.390. [en línea]. [consulta: 23 de abril 2020]. Disponible en: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/140000-144999/141792/norma.htm>>
- INFOLEG. Información Legislativa. Régimen Contrato de Trabajo: LEY N° 20.744 – TEXTO ORDENADO POR DECRETO 390/1976. [en línea]. [consulta: 10 de agosto 2019]. Disponible en: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>>
- INFOLEG. Información Legislativa. Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y Desarrollo Regional: MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS Disposición 147/2006. [en línea]. [consulta: 13 de julio 2019]. Disponible en: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/120000-124999/121328/norma.htm>>
- INFOLEG. Información Legislativa. Sobre trabajo a domicilio: LEY N° 12.713. [en línea]. [consulta: 8 de agosto 2019]. Disponible en: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/45000-49999/48991/norma.htm>>
- INFOLEG. Información Legislativa. Trabajo Infantil: LEY 26.847. [en línea]. [consulta: 20 de abril 2020]. Disponible en: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210491/norma.htm>>
- Instituto Ethos de Empresas y Responsabilidad Social. Indicadores Ethos para Negocios Sustentables y Responsables. [en línea] 3^a ed. Córdoba: Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria, 2014. [en línea]. [consulta: 15 de mayo 2020].

Disponible en: <<http://www.iarse.org/uploads/Indicadores%20Ethos-%20IARSE%20v3.1%202017.pdf>>

● INTI. Instituto Nacional de Tecnología Industrial. [en línea]. [consulta: 13 de julio 2019].

Disponible en: <<https://www.inti.gob.ar/sabercomo/sc40/inti3.php>>

● INTI. Instituto Nacional de Tecnología Industrial. [en línea]. [consulta: 13 de julio 2019].

Disponible en: <<http://wwwbiblio.inti.gob.ar/gsd/collect/inti/index/assoc/HASH0192/49bdbfac.dir/doc.pdf>>

● INTIDEX. [en línea]. [consulta: 27 de abril 2020]. Disponible en:

<<https://www.inditex.com/es/article?articleId=630055&title=Pablo+Isla+anticipa+la+estrategia+hacia+la+sostenibilidad+global+de+Inditex>>

● IProfesional. Impuestos. Resolución 3589 AFIP. [en línea]. [consulta: 13 de julio 2019].

Disponible en: <<http://www.iprofesional.com/notas/180837-afip-multa-clausura-Consultas-y-clausuras-la-AFIP-marca-la-cancha-a-quienes-no-registren-a-empleados>>

● ISO 26000:2010. Guía de responsabilidad social. [en línea]. [consulta: 4 de septiembre 2019]. Disponible en <<https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es>>

● ISO 45001:2018. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Requisitos con orientación para su uso. [en línea]. [consulta: 17 de mayo de 2020].

Disponible en: <<https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45001:ed-1:v1:es>>

● KOLESAS, Mabel y Carolina De Volder. La cita documental: Elementos y ejemplos de referencia en los estilos de la MLA y de la APA. [en línea]. [consulta: 25 de octubre 2019]. Disponible en: <<https://docplayer.es/23592646-La-cita-documental-elementos-y-ejemplos-de-referencias-en-los-estilos-de-la-mla-y-de-la-apa-documentos-electronicos-iso-690-2.html>>

● La marca Cheeky de Juliana Awada filmada y denunciada por trabajo esclavo. (11 de Julio de 2012). La Alameda. Recuperado de: <<https://laalameda.wordpress.com/2012/07/11/una-vez-mas-juliana-awada-y-cheeky-filmados-y-denunciados-por-trabajo-esclavo/>>

● Los proveedores textiles bajo la lupa. (24 de enero de 2019). La Alameda. Recuperado de: <<https://laalameda.wordpress.com/tag/reduccion-servidumbre/>>

- MARTINEZ, Adrián. El drama de los talleres clandestinos. 2019 [en línea]. [consulta 1 de mayo 2020]. Disponible en: <<http://www.laprensa.com.ar/472348-El-drama-de-los-talleres-clandestinos.note.aspx>>
- MARTINEZ, Adrián. (07 de enero de 2019). El drama de los talleres clandestinos. [en línea] [consulta: 24 de abril 2020]. <<http://www.laprensa.com.ar/472348-El-drama-de-los-talleres-clandestinos.note.aspx>>
- MURCIA EN CLAVE AMBIENTAL. La importancia de la gestión ambiental en la empresa. [en línea]. [consulta: 24 de abril 2020]. Disponible en: <<http://www.murciaenclaveambiental.es/?idRe=24>>
- MUSSE, Valeria. (24 de septiembre de 2015). Clausuraron ocho talleres clandestinos, la mayoría, en Flores. [en línea] [consulta: 15 de abril 2020]. Disponible en: <<https://www.lanacion.com.ar/buenos-aires/clausuraron-ocho-talleres-clandestinos-la-mayoria-en-flores-nid1831027>>
- Naciones Unidas (2015). Declaración universal de Derechos Humanos. [en línea] [consulta: 10 de mayo de 2020]. Disponible en: <https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf>
- Naciones Unidas. Código de Conducta de los Proveedores de las Naciones Unidas. [en línea]. [consulta: 18 de abril]. Disponible en: <https://www.un.org/Depts/ptd/sites/www.un.org.Depts.ptd/files/files/attachment/page/pdf/unscc/conduct_spanish.pdf>
- Naciones Unidas. Los principales tratados internacionales de derechos humanos. [en línea]. Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas. [consulta: 20 de abril 2020]. Disponible en: <<https://www.ohchr.org/documents/publications/coretreatiessp.pdf>> ISBN 92-1-354091-4>
- Naciones Unidas Oficina contra la Droga y el Delito. Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional y sus protocolos. [en línea] [consulta: 10 de abril 2020] <<https://www.unodc.org/documents/treaties/UNTOC/Publications/TOC%20Convention/TOCebook-s.pdf>>
- OCDE. [en línea]. [consulta: 14 de Julio 2019]. Disponible en: <www.oecd.org>
- Nordic Fashion Association. Código de conducta y manual de NICE para la industria textil y de la moda. [en línea]. [consulta: 10 de mayo 2020]. Copenhagen: Instituto Danés

de la Moda y la Asociación Nórdica de la Moda. Disponible en: <<http://cts.org.ar/wp-content/uploads/NICE-UNGC.pdf>>

- NOTICIAS ONU. El costo ambiental de estar a la moda. [en línea]. [consulta: 24 de abril 2020] Disponible en: <<https://news.un.org/es/story/2019/04/1454161>>
- ORTUZAR. Florencia. El Derecho Internacional Ambiental, historia e hitos. 2020 [en línea]. [consulta: 3 de mayo 2020]. Disponible en: <<https://aida-americas.org/es/blog/el-derecho-internacional-ambiental-historia-e-hitos>>
- Organización de los Estados Americanos (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos suscrita en la conferencia especializada interamericana sobre derechos humanos (B-32). [en línea] [consulta: 10 de mayo de 2020]. Disponible en: <https://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. Comisión del Trabajo en Subcontratación. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. [en línea]. [consulta: 28 de abril 2020]. <<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/rep-vadd.htm>>
- Organización Internacional del Trabajo. Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. [en línea]. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. [consulta: 04 de abril 2020]. Disponible en: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf> ISBN 978-92-2-330793-6>
- Organización Internacional del Trabajo. Del trabajo precario al trabajo decente. [en línea]. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. [consulta: 30 de abril 2020]. Disponible en: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179789.pdf> ISBN : 978-92-2-326224-2.>
- Organización Internacional del Trabajo. Desarrollo de cadenas de valor para el trabajo decente (DECAV). [en línea]. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. [consulta: 10 de mayo 2020]. Disponible en: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_168837.pdf> ISBN: 978-92-2-325442-1>
- Organización Internacional del Trabajo. Descentralización, tercerización, subcontratación. [en línea]. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. [consulta: 01 de mayo 2020]. Disponible en: <<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--->

[ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_161337.pdf> ISBN : 978-92-2-322233-8.>](#)

- Organización Internacional del Trabajo. Guía de inclusión productiva y empoderamiento económico para la prevención y erradicación del trabajo infantil. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. [en línea]. [consulta: 10 de mayo 2020]. Disponible en: <https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_436486.pdf> ISBN: 978-92-2-330459-1>
- Organización Internacional del Trabajo. Guía general para el desarrollo de cadena de valor: Cómo crear empleo y mejores condiciones de trabajo en sectores objetivos. [en línea]. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. [consulta: 15 de mayo 2020]. Disponible en: <https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_541432.pdf> ISBN: 9789223313135.>
- Organización Internacional del Trabajo. ILOs value chain development tools. [en línea]. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. [consulta: 05 de mayo 2020]. Disponible en: <https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_127803.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. [en línea]. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. [consulta: 11 de mayo 2020]. Disponible en: <https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_591504.pdf> ISBN 978-92-2-331068-4>
- Organización Internacional del Trabajo. Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019: Qué hay detrás de la brecha salarial de género. [en línea]. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. [consulta: 30 de abril 2020]. Disponible en: <https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650653.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. La relación de trabajo. [en línea]. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. [consulta: 05 de mayo 2020]. Disponible en: <<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>> ISBN 92-2-316611-X>
- Organización Internacional del Trabajo. Las prácticas laborales de la industria del calzado, el cuero, los textiles y el vestido. [en línea]. Ginebra: Oficina Internacional del

Trabajo. [consulta: 01 de mayo 2020]. Disponible en: <
<https://books.google.com.ar/books?id=vRxZtmPkyMsC&pg=PA91&lpg=PA91&dq=servi+dumbre+en+textiles&source=bl&ots=z4Mi1k7tli&sig=ACfU3U1zn0DnYEw1reJnxp8xR0jLAmAhqw&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiDgKGA04npAhUhJLkGHdGmAu84ChDoATAJegQICxAB#v=onepage&q&f=false>> ISBN 92-2-312202-3.>

- Organización Internacional del Trabajo. Salarios y tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado. [en línea]. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. [consulta: 10 de mayo 2020]. Disponible en: <http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_300643.pdf> ISBN: 978-92-2-328774-0>

- Organización Internacional del Trabajo. Trabajo en régimen de subcontratación y medianas empresas. [en línea]. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. [consulta: 02 de mayo 2020]. Disponible en: <<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/rep-v.htm>> ISBN 92-2-310659-1.>

- Organización Mundial del Comercio. La ayuda para el comercio y las cadenas de valor en el sector de los textiles y prendas de vestir. [en línea]. [consulta: 5 de mayo 2020]. Disponible en: <https://www.wto.org/english/tratop_e/devel_e/a4t_e/global_review13prog_e/textiles_and_apparel_28june_sums.pdf>

- ORTUZAR. Florencia. El Derecho Internacional Ambiental, historia e hitos. 2020 [en línea]. [consulta: 3 de mayo 2020]. Disponible en: ><https://aida-americas.org/es/blog/el-derecho-internacional-ambiental-historia-e-hitos>>

- PMNU. [en línea]. [consulta: 14 de Julio 2019]. Disponible en: <www.unglobalcompact.org>

- Pacto Mundial Red Española. [en línea]. [consulta: 3 de mayo 2020]. Disponible en: <<https://www.pactomundial.org/>>

- PENNELLA, Silvina; Cutuli Mahecha Maria Alessandra; Levenzon, Fernanda; Allegretto Maria Blanca; Laino Montoya, Mariela Raquel; Kraiselburd, Agustin Julian; Groglio, Alejandro Marcelo; Abraham, Adrian; Taborda, Maria Laura; Pérez Arce, Andres. El trabajo forzoso y la trata de personas con fines de explotación laboral. [en

línea]. [consulta: 2 de mayo 2020]. Disponible en: <<http://cdh.defensoria.org.ar/wp-content/uploads/sites/10/2018/01/trabajo-forzoso-2-edic.-final.pdf>>

- PEREZ, Andrea; RODRIGUEZ DEL BOSQUE, Ignacio. Identidad, imagen y reputación de la empresa: integración de propuestas teóricas para una gestión exitosa. [en línea]. [consulta: 15 de mayo 2020]. Disponible en: <<https://www.redalyc.org/pdf/2743/274330593005.pdf>>

- PUJANA, Inés. (24 de abril de 2018). 5 marcas que venden productos de belleza cruelty free en Argentina. [en línea] [consulta: 05 de abril 2020]. Disponible en: <<https://www.lanacion.com.ar/lifestyle/5-marcas-que-venden-productos-de-belleza-cruelty-free-en-argentina-nid2128224>>

- Qué marca ganó el premio a la “Mejor Acción de RSE” (12 de enero de 2017). Infobae. Recuperado de <<https://www.infobae.com/economia/rse/2017/01/12/que-marca-gano-el-premio-a-la-mejor-accion-de-rse/>>

- Red Argentina Pacto Global. Guía de derechos humanos para empresas: proteger, respetar y remediar: todos ganamos. [en línea]. Buenos Aires: Red Argentina Pacto Global. [consulta: 29 de abril 2020]. Disponible en: <http://pactoglobal.org.ar/wp-content/uploads/2015/02/Gu--a_Empresas-y-Derechos-Humanos.pdf> ISBN 978-987-1560-40-0>

- RIBERAS. Entre el trabajo formal y el trabajo forzoso: Los talleres textiles. 2016 [en línea]. [consulta: 11 de mayo 2020]. Disponible en: <<https://riberas.uner.edu.ar/entre-el-trabajo-informal-y-el-trabajo-forzoso-los-talleres-textiles/>>

- Red Pacto Mundial Argentina. Sector de la moda y los textiles: Programa de Formación de Líderes para el Cambio. [en línea]. [consulta: 29 de abril 2020]. Disponible en: <<http://cts.org.ar/wp-content/uploads/FormacionLIDERESparaelCAMBIOenTEXTILESyMODADEF2.pdf>>

- SEDEX. [en línea]. [consulta: 14 de Julio 2019]. Disponible en: <<https://www.sedexglobal.com/es/productos-y-servicios/smeta>>

- SENDOTU. Fundación Peñascal y Federación Sartu. [en línea] [consulta: 21 de Julio 2019]. Disponible en: <http://www.sendotu.org/documents/files/Cuaderno_RSE.pdf>

- SLIDESHARE. [en línea]. [consulta: 3 de mayo de 2020]. Disponible en: <<https://es.slideshare.net/juandediosdeschamps/principios-rectores-del-medio-ambiente>>

- TENETEXTIL. Impacto ambiental de los materiales compuestos. [en línea]. [consulta 25 de abril 2020] Disponible en: <<https://tenextil.wordpress.com/category/impacto-ambiental/>>
- UNCTAD. [en línea]. [consulta: 24 de abril 2020] Disponible en: <<https://unctad.org/es/paginas/themes.aspx>>
- UNICEF. Convención sobre los derechos del niño. [en línea]. Madrid: Unicef Comité Español. [consulta: 30 de abril 2020]. Disponible en: <<https://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf>> DL-M-26132-2006>
- United Nations Global Compact. Respeto y promoción de los Derechos Humanos: Prácticas destacadas del sector privado argentino. [en línea]. [consulta: 29 de abril 2020]. Disponible en: <http://pactoglobal.org.ar/wp-content/uploads/2020/04/PUBLICACION_C3%93N_V4.pdf>
- VIZCAÍNO GONZÁLEZ, Marcos. Riesgo de reputación: revisión teórica y aproximación a su valoración. 2010 [en línea]. [consulta: 05 de mayo 2020]. Disponible en: <http://www.usc.es/econo/RGE/Vol19_1/castelan/art10c.pdf>