



“Optemos por el poder de los mercados con la autoridad de los ideales universales. Optemos por conciliar las fuerzas creativas del espíritu de la empresa privada con las necesidades de los desfavorecidos y de las generaciones futuras”.

Kofi Annan
Secretario General de las Naciones Unidas

Coordina: Almudena P. Flecha Muñoz

III. Derechos laborales

Aplicación práctica de los estándares laborales del Global Compact. El caso de Adecco

EDUARDO BARBADILLO

DIRECTOR CORPORATIVO DE ADECCO PARA EL PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS

Adecco es un Grupo de Empresas de Servicios de Recursos Humanos que está presente en sesenta y cinco países de los cinco continentes. Con alrededor de veintiocho mil empleados y una red de seis mil delegaciones, diariamente ponemos a disposición de nuestros clientes a cerca de setecientos mil trabajadores. Son básicamente estas cifras, y no otras relativas a facturación, beneficios, etc., las que nos caracterizan como empresa global.

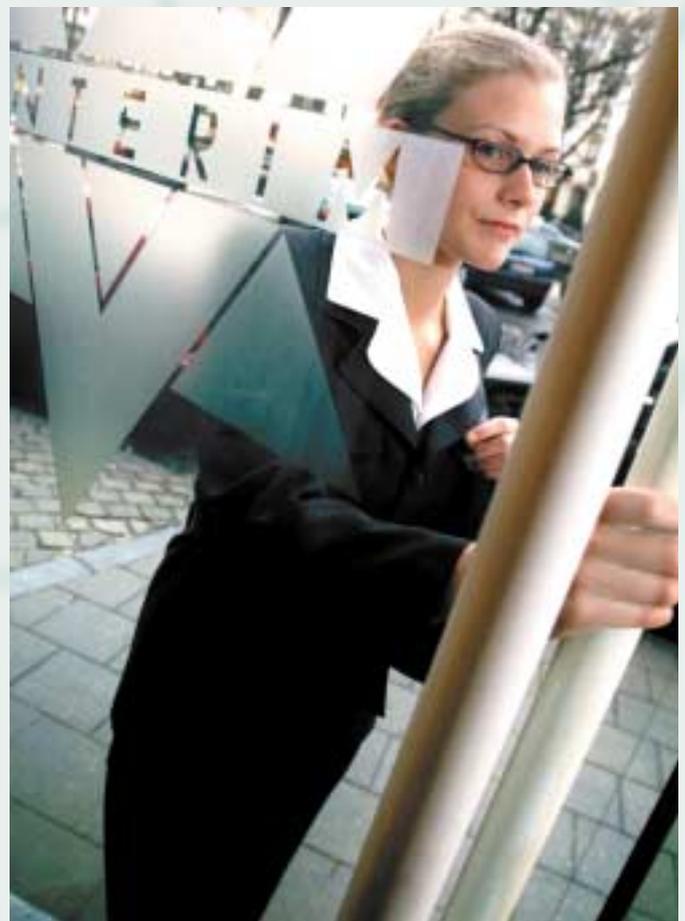
El mejor valor añadido que podemos ofrecer a nuestros clientes son nuestros trabajadores, tanto los de plantilla como los que ponemos a disposición. Por eso, buscamos el respeto máximo de los derechos de nuestros trabajadores, no sólo de aquellos que tienen intrínsecamente en cuanto personas sino también de aquellos que son consecuencia de la existencia de una relación laboral.

La mejor garantía de servicio que podemos dar a nuestros clientes es el reclutamiento y la selección de los trabajadores adecuados para la satisfacción de sus necesidades así como el cumplimiento estricto de las normas laborales aplicables en cada uno de los territorios en los que operamos.

Dada nuestra actividad empresarial –cuyo producto básicamente es la persona y su trabajo– de los nueve principios universales que integran el Pacto Mundial tenemos, una especial relación con aquellos que versan sobre derechos humanos y trabajo. Y como líderes indiscutibles en el mundo dentro del sector de empresas de servicios de recursos humanos, estamos en una posición privilegiada que nos permite tener una visión amplia del grado de cumplimiento de esos principios universales en países con unas características muy distintas entre sí, a la vez que nos obliga a desarrollar un papel muy activo en la defensa de aquéllos.

Discriminación en el empleo

No sólo somos un filtro de cumplimiento de la legalidad vigente en ciertos aspectos del derecho laboral para nuestros clientes sino que, además, tenemos una actitud comprometida en la lucha contra la discriminación en el empleo y en la ocupación. Así, aseguramos que nuestros trabajadores puestos a disposición de nuestros clientes no sólo se ajustan a sus



necesidades sino que también, y en primer lugar, están en condición legal de trabajar. En este sentido podemos citar multitud de ejemplos que nos llegan a diario a nuestras Delegaciones o a las de la Fundación Adecco, alguno de ellos realmente dramáticos por las circunstancias personales y familiares que concurren.

La Fundación Adecco tiene como objetivo principal favorecer la integración laboral de determinados colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo y que se encuentran en riesgo de exclusión social. Concretamente, mediante acciones de asesoramiento, reclutamiento, formación y posterior seguimiento estamos centrando nuestra actuación en los siguientes colectivos: personas con discapacidad, mujeres

con cargas familiares no compartidas o víctimas de malos tratos, personas mayores de cuarenta y cinco años de edad y deportistas profesionales o de elite. Y dado ese objeto fundacional, no es raro atender en la Fundación Adecco a muchos hombres y mujeres inmigrantes que se encuentran en situación irregular y que acuden a nosotros en busca de un empleo; hombres y mujeres en situaciones realmente difíciles en busca de ayuda. Y en estos casos no tenemos más remedio que derivarles a otras entidades con las que estamos en contacto y que pueden paliar en alguna medida sus situaciones. Pero nosotros no podemos ofrecerles una oferta de trabajo pues no sería legal.

Y también a través de los programas que realiza la Fundación Adecco estamos luchando contra la discriminación que se produce en el mercado de trabajo contra los miembros de los colectivos objeto de nuestra atención.

Sinceramente creemos que tenemos mucho que aportar porque somos, sobre todo, una empresa de empleo estrechamente ligada al mundo laboral, que conocemos en amplitud y profundidad. Por esta razón, y porque queremos que nuestro modelo de empresa sea homogéneo en todo el mundo a pesar de nuestro marcado carácter de descentralización, por un lado, y porque creemos que se puede competir en nuestro mercado para continuar siendo un líder rentable contribuyendo a hacer una sociedad mejor, por otro, decidimos adherirnos al Pacto Mundial.

El Grupo Adecco se adhirió al Pacto Mundial en 2003, si bien la Fundación Adecco en España y Adecco Francia lo habían hecho en 2002. Durante el pasado mes de abril, Adecco Italia ha suscrito también el Pacto y en los próximos meses esa lista irá aumentando paulatinamente.



Queremos respetar y hacer respetar los nueve principios universales del Pacto en todas nuestras unidades de negocio, haciendo que sean ellas quienes lo asuman como un compromiso propio

Pero nuestro compromiso con el Pacto Mundial va más allá de la simple firma de la carta de adhesión. En primer lugar, queremos respetar y hacer respetar los nueve principios universales del Pacto en todas nuestras unidades de negocio, haciendo que sean ellas quienes lo asuman como un compromiso propio. Y también pretendemos promocionar y difundir los principios del Pacto en la comunidad empresarial.

Involucrar a proveedores

Antes de que el Grupo Adecco se adhiriera al Pacto Mundial, realizamos una auditoría interna a través de un cuestionario que enviamos a todas nuestras unidades de negocio. A la vista de los resultados, se implementaron las medidas correctoras en donde fue necesario, y actualmente estamos trabajando en ello, el establecimiento de ciertos procedimientos en materia de obtención y verificación de información de proveedores y clientes, de criterios de selección de los mismos, etc., que nos ayudarán a incorporar estos principios en la operación que realizan nuestras delegaciones a diario.

Con ese deseo de respetar y hacer respetar los principios del Pacto Mundial y de promocionarlo entre la comunidad empresarial, hemos diseñado un plan de formación para instruir a nuestros compañeros en estos principios, de manera que ellos a su vez formen al resto de nuestros empleados a través de un módulo específico que formará parte de los cursos internos que celebramos periódicamente y que denominamos "Adecco Universities". Y hemos decidido organizar una serie de conferencias y desayunos de trabajo con nuestros clientes para invitarles a conocer el Pacto Mundial y adherirse al mismo. De esa manera, esperamos contribuir a concienciar a las empresas del papel tan importante que pueden desarrollar en aras de una sociedad más sostenible e incluyente. **P**



II Jornada de Implantación de Principios del Pacto Mundial en Madrid

El Pacto Mundial de Naciones Unidas celebró el pasado 13 de mayo su III Jornada de Implantación de los Nueve Principios de Responsabilidad Social Corporativa. Las exposiciones estuvieron dedicadas a estándares laborales y al medio ambiente. Las ponencias corrieron a cargo del director de RSC de Adecco, Enrique de la Rubia; el subdirector de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible de Endesa, Hernán Cortés; el director gerente de Innovest España, Carlos Bedito; y la presidenta de Inforpress, Nuria Vilanova.

Mientras, el 25 de mayo se celebró en Barcelona la II Jornada "Implantando los nueve principios". La reunión se centró en la corrupción, que podría convertirse en el décimo principio de Global Compact si así se aprueba en la Cumbre de Líderes del Pacto de junio en Nueva York.

Global Compact presentado en Italia

El 4 de mayo, el Global Compact fue formalmente presentado en Italia. La iniciativa de "nueve principios" propuesta por Kofi Annan tuvo como anfitriones a los principales representantes del Ministerio de Asuntos Exteriores del país.

En Italia, bajo el patrocinio de la ILO, el Global Compact pondrá particular interés en la promoción de la conciencia en la pequeñas y medianas empresas adheridas o que planean adherirse en países en vías de desarrollo, tanto en pequeñas como en más grandes empresas que proporcionan productos en los países desarrollados.

Además, en un único esfuerzo, el Global Compact en Italia intentará trabajar estrechamente con las empresas y otros actores sociales en el Norte de África y en el Este de Europa.

Annan pide que la agenda internacional preste más atención al desarrollo, el medio ambiente y el bienestar humano

El secretario general de la ONU, Kofi Annan, considera que la agenda internacional debe reequilibrarse y prestar atención, no sólo a la situación en Irak, sino también a cuestiones como el desarrollo sostenible, el medio ambiente, la lucha contra la pobreza y el bienestar humano.

Así lo puso de manifiesto en la inauguración, el pasado mes de abril, de la reunión de alto nivel de la Comisión de Desarrollo Sostenible. Annan lamentó que la atención política se haya desviado del desarrollo sostenible hacia "el terrorismo, las armas de destrucción masiva y la guerra en Irak". "Por muy comprensible que sea este enfoque, no podemos perder más tiempo ni más terreno en la lucha por el bienestar humano — señaló —, y, de la misma forma que necesitamos un desarrollo equilibrado, necesitamos una agenda internacional equilibrada".

Pacto Mundial se presenta en Galicia

La Delegación en España de la iniciativa de Naciones Unidas se presentó en Galicia, el pasado mes de abril, de la mano de Caixa Galicia, la primera caja de ahorros española en adherirse a esta iniciativa del organismo internacional.

El acto, celebrado en el Centro de Estudios de la entidad financiera en A Coruña, contó con la asistencia de Manuel Escudero, secretario general del Pacto Mundial en España, y los responsables de Responsabilidad Social de Eroski, Inditex y Caixa Galicia, cuyo Consejo de Administración aprobó recientemente un modelo de Responsabilidad Social Corporativa que dará lugar a la primera memoria en esta área que publicará la entidad.

El número total de adheridos a Pacto Mundial se eleva a 227, entre los que ya se ha comenzado a desarrollar actividades de aprendizaje, de diálogo y de promoción de la iniciativa en distintas comunidades.

Global Compact lanza su Programa Ciudades

Global Compact ha puesto en marcha el Programa Ciudades para implicar a las empresas en proyectos locales que defiendan los “nueve principios” impulsados por la organización.

El objetivo de este programa es impulsar la participación de los empresarios en proyectos concretos de desarrollo urbano sostenible. Las experiencias concretas que se deriven de esta primera fase serán consignadas en el Foro de Aprendizaje para que otras ciudades del mundo puedan aprender de ellas. De hecho, la primera fase del programa va a prolongarse durante dos años, con el fin de verificar la efectividad de cada iniciativa en función de las distintas características socioeconómicas de cada ciudad. Esta fase piloto se desarrollará en Melbourne (Australia), Porto Alegre (Brasil), Jamshedpur (India), Tianjin (China), Nairobi (Kenia) y Chicago (Estados Unidos).

Los consumidores se interesan cada vez más por las memorias de sostenibilidad

La mitad de los consumidores norteamericanos, europeos y australianos demuestra interés por los informes corporativos no financieros, los relativos por ejemplo a cuestiones medioambientales o sociales, según se desprende de la encuesta anual sobre responsabilidad social corporativa elaborada por la compañía canadiense GlobeScan.

La encuesta demuestra la existencia de una audiencia para estos informes entre el público general, que consulta estas memorias con más frecuencia de lo que se pensaba: la mitad de los encuestados en Estados Unidos, Canadá, Australia y algunos países aseguran haber leído alguno de estos informes, haber “echado un vistazo” o al menos haber oído hablar de ellos.

Es más, de entre aquellos que afirman haber leído alguna de estas memorias, la mayoría asegura que su opinión sobre la empresa en cuestión ha mejorado, y que incluso han decidido comprar alguno de sus productos, frente a los de otras marcas, animados por esta transparencia de información al público. También han hablado positivamente de la empresa a otras personas.

El buen gobierno se somete a cuestionario

Las firmas cotizadas ya saben la información mínima que deben comunicar sobre su estructura, la forma en que se organizan o cómo retribuyen a sus administradores. La Comisión Nacional del Mercado de Valores lo concretó en un modelo de informe anual de gobierno corporativo que es obligatorio desde mayo. Antes de esa fecha, 26 de las 35 empresas del Ibex ya habían enviado su informe del año 2003. No todas se ajustaron a los nuevos requisitos.

El modelo tiene forma de cuestionario. Empieza con los datos básicos de la entidad (denominación social, domicilio y datos fiscales) y está dividido en siete partes fundamentales. El objetivo de estos informes es incrementar la información que reciben los potenciales inversores, pero también que éstos puedan comparar entre una compañía y otra. El hecho de que la circular haya entrado en vigor en plena época de juntas de accionistas ha retrasado esta posibilidad hasta el año que viene.

El Ejecutivo español elaborará una ley de responsabilidad social corporativa

Entre las principales acciones que el Ejecutivo pretende emprender en los próximos meses destaca la de remitir al Parlamento un proyecto de Ley de Código de Sociedades Mercantiles y elaborar una Ley de Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

La intención del Partido Socialista es crear un órgano administrativo encargado de impulsar las prácticas de responsabilidad social corporativa, entre ellas las de buen gobierno. Este órgano se encargará de valorar las mejores prácticas, extenderlas a la comunidad empresarial, formar a futuros directivos o mantener un diálogo permanente con las asociaciones empresariales, sindicales y las organizaciones de la sociedad civil.

Además, el Gobierno promoverá un Consejo de Responsabilidad Social Corporativa que actuará como foro de todos los sectores de interés y empresas pioneras en la RSC para el diseño dialogado de una Ley de Responsabilidad Corporativa.

Los niños obreros

Más de 200 millones de niños trabajan diariamente, 10 millones en condiciones de riesgo

En el mundo se contabilizan al menos 246 millones de niños obreros entre 5 y 14 años o, lo que es lo mismo, uno de cada seis niños es obligado diariamente a trabajar, según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta cifra asciende a 352 millones de niños si se contabilizan los trabajadores con una edad comprendida entre los 14 y los 17 años.

De ellos, 179 millones trabajan en condiciones perjudiciales para su salud física y mental, más de diez millones lo hacen en condiciones “de riesgo”, y alrededor de 20 millones están implicados en trabajos irregulares, como el tráfico de drogas o la prostitución. Todo ello a cambio de un mísero sueldo que en el mejor de los casos equivale a un 20% menos de lo que cobraría un adulto desarrollando el mismo trabajo.

La mayoría de niños obreros (40%) son pequeños, de entre 5 y 14 años, sin diferenciación por sexos hasta los 17 años, edad a partir de la que se reduce el número de mujeres obreras.

Por regiones, Asia es la que aglutina un mayor número de trabajadores infantiles, exactamente 127 millones de niños entre 5 y 14 años de edad. Le siguen el África Subsahariana y América Latina y el Caribe, con 48 millones y 17 millones, respectivamente.

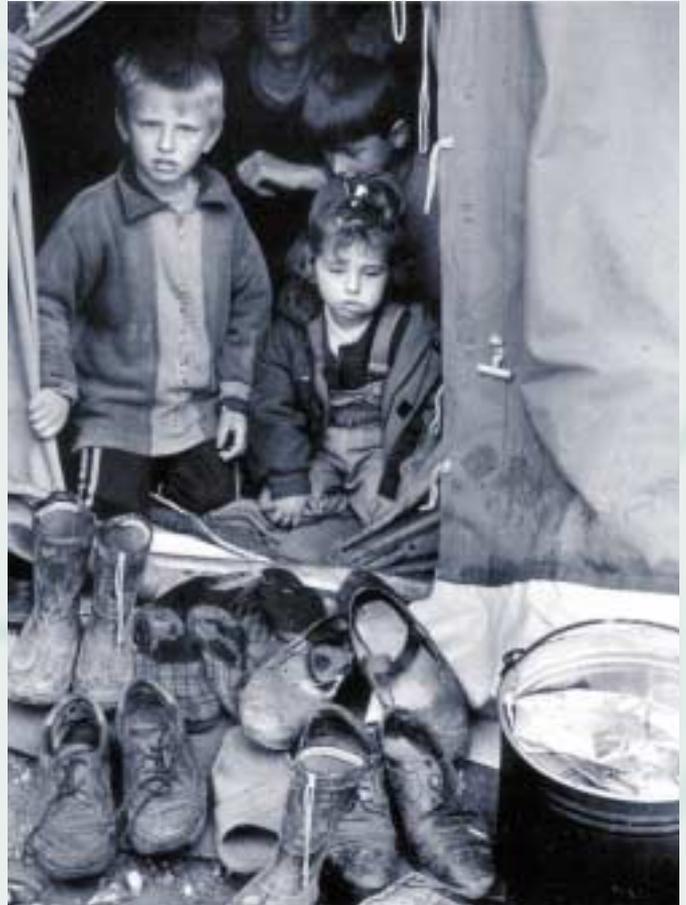
Ladrillos y prostitución

La mano de obra infantil se manifiesta de manera distinta según los países. En India, los niños producen ladrillos, trabajan en fábricas de vidrio, tejen alfombras o están empleados en fábricas de fuegos artificiales. En Brasil, los niños no trabajan en la industria sino en pequeñas empresas familiares, en el sector agrícola —plantaciones de caña de azúcar— o ganan su dinero como vendedores ambulantes. Por desgracia, las actividades irregulares igualan a todos los países permisivos con el trabajo infantil.

La mitad de niños empleados en todo el mundo son utilizados en trabajos forzosos, para el tráfico de adopciones o extracción de órganos, tráfico sexual, pornografía, conflictos armados y otras acciones ilegales.

A la cabeza de todas ellas se encuentran los trabajos forzosos. Más de cinco millones de pequeños son sometidos a este tipo de tareas. Asia es la región que concentra un mayor número de mano de obra infantil empleada en trabajos forzosos. Le siguen, a larga distancia, África y América Latina.

Por el contrario, en todas las regiones que emplean niños trabajadores se evidencian casos de explotación sexual y pornografía



infantil. El comercio sexual afecta a casi dos millones de niños en todo el mundo, especialmente en América Latina y el Caribe, Asia y otras economías deprimidas. Según el informe *Aprovecharse del abuso*, elaborado por UNICEF, en Costa Rica, en el año 2001, un 83% de los adolescentes varones entrevistados y casi un 79% de las niñas habían sufrido abuso sexual antes de los 12 años. Además, un 48% ya formaba parte de las redes de comercio sexual. En Brasil, los niños de la calle constituyen la caza más preciada del contrabando infantil con fines de explotación sexual.

Niños soldados

Los denominados niños soldados ocupan el tercer escalafón por cantidad de menores utilizados en acciones ilícitas. De acuerdo con los datos de Amnistía Internacional, actualmente 500.000 niños han sido reclutados por fuerzas armadas gubernamentales, grupos paramilitares, milicias civiles y grupos armados no estatales de diversa índole en más de 85 países de todo el mundo. De estos, 300.000 combaten directamente en conflictos armados en 35 países.

A la fuerza o voluntariamente, estos niños acaban convirtiéndose en asesinos temerarios y cometiendo atrocidades en nombre de causas que no entienden, bajo los efectos de la droga o adoctrinados. Como en el resto de los casos, son niños que proceden de familias desestructuradas, de bajo nivel económico y social, privados de educación y, en ocasiones, abandonados por sus parientes.



Los pequeños trabajan a cambio de un mísero sueldo que en el mejor de los casos equivale a un 20% menos de lo que cobraría un adulto desarrollando el mismo trabajo

Mientras, se calcula que otros 600.000 niños están sometidos a otros tipos de trabajos ilegales, aunque no existe una cifra exacta al respecto. Casi siempre se trata de pequeños involucrados en la producción y tráfico de drogas.

Paradoja económica

La paradoja del trabajo infantil es que si bien está catalogado por Naciones Unidas como un problema de grandes dimensiones y reconocido de tal modo por el conjunto de la comunidad internacional, su solución se cifra según la OIT en apenas 9.300 millones de euros. Eliminar la mano de obra infantil costaría una quinta parte de lo que Estados Unidos gasta en cigarrillos en un año o lo que Europa invierte en cosméticos en doce meses, pero arrojaría beneficios económicos a largo plazo por más de cuatro billones de euros, calculados en términos de ahorro de gastos por enfermedades y beneficios futuros de un mejor salario gracias a la formación.

Así, mandar a la escuela a los niños trabajadores costaría 11.000 millones de dólares, más o menos lo que el mundo gasta tres días en armamento. El beneficio al cambio sería de 5,1 billones de dólares en el año 2020. En América Latina, por ejemplo, el costo de la eliminación del empleo infantil rondaría los 76.600 millones de dólares y los beneficios llegarían a 407.200 millones en 16 años.

Según la OIT, el costo de erradicar el empleo infantil comprende la educación, programas contra la explotación y el impacto económico para los hogares. Los beneficios derivan de una mejor productividad gracias a la educación y el aumento de la expectativa de vida por acceso a los servicios médicos.

El destierro del trabajo con niños pasa, señalan los expertos, por la involucración directa de las Naciones Unidas, los presidentes y la sociedad civil de cada país. En Brasil, el Gobierno ha diseñado un programa experimental que supone disponer de una determinada suma de dinero que sería entregada a un millón de niños a finales de año, unos 20 dólares por niño. El objetivo es crear las condiciones adecuadas para que vayan a la escuela, en lugar de verse obligados a trabajar. En apariencia, 20 dólares es poco dinero, pero los padrinos del programa consideran que si una familia tiene cuatro hijos y cada uno de ellos recibe esa suma, sus padres no necesitan enviarlos a trabajar porque ya han ingresado el dinero.



Los nueve principios del Pacto Mundial

El objetivo del Pacto Mundial es facilitar la alineación de las políticas y prácticas corporativas junto a valores y objetivos éticos universalmente consensuados e internacionalmente aplicables. Estos valores éticos básicos han sido formulados en nueve principios clave en las áreas de derechos humanos, derechos laborales y protección del medio ambiente.

Derechos humanos

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
2. Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

Derechos 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 medio ambiente.

Cómo participar en el Pacto Mundial

El Pacto Mundial no es un club exclusivo; es un foro accesible cuyo objetivo es contar con una amplia participación de un grupo diverso de empresas y otras organizaciones.

Las empresas que deseen participar en el Pacto Mundial deben enviar una carta a la firmada por su presidente, director general o cargo equivalente, expresando su apoyo al Pacto Mundial y comprometiéndose a adoptar las siguientes medidas:

- Hacer una declaración clara de apoyo al Pacto Mundial y sus nueve principios, y propiciar públicamente el Pacto Mundial. Esta labor puede consistir, por ejemplo, en:
 - Informar a los empleados, los accionistas, los clientes y los proveedores.
 - Integrar el Pacto Mundial y sus nueve principios en el programa de desarrollo y formación de la empresa.
 - Incorporar los principios del Pacto Mundial en la declaración sobre la misión de la empresa.
 - Reflejar la adhesión al Pacto Mundial en el informe anual de la empresa y otros documentos públicos.
 - Hacer comunicados de prensa para dar a conocer el compromiso.
 - Presentar una vez al año un ejemplo concreto de los avances logrados o de la experiencia adquirida en la ejecución de los principios.

Esta carta debe ir dirigida al siguiente destinatario:

Manuel María Escudero

Secretario General del Pacto Mundial en España
Profesor de Macroeconomía y de Análisis Político Internacional
Instituto de Empresa
Decanato
C/ Pinar 7, bajo
28006 Madrid.

Además de la incorporación de los principios del Pacto Mundial como parte integral de sus prácticas empresariales, el Pacto Mundial anima a las empresas a apoyar activamente los principios y los objetivos amplios de las Naciones Unidas, como, por ejemplo, la erradicación de la pobreza, participando en proyectos de ayuda a las personas más necesitadas, especialmente en los países en vía de desarrollo. Esta colaboración se puede lograr con cualesquiera de las entidades nacionales o internacionales, públicas o privadas, que prestan ayuda humanitaria y de cooperación al desarrollo.

Objetivos del Pacto Mundial

El éxito del Pacto Mundial se medirá por su eficacia para producir cambios y estimular la adopción de medidas. Las empresas deben empezar a actuar de forma diferente y lograr resultados tangibles. Para ello, el Pacto Mundial intenta conseguir los siguientes objetivos:

- Incorporar los nueve principios en la visión estratégica y las prácticas de funcionamiento de las empresas en todo el mundo.
- Ofrecer un servicio de aprendizaje interactivo y orientado a la adopción de medidas, sobre la base de la experiencia de las empresas participantes, para dar a conocer qué medidas funcionan y cuáles no.
- Celebrar al menos un diálogo importante al año para abordar un problema decisivo sobre el que las empresas, en colaboración con las ONG y otros interesados pertinentes, formulen recomendaciones destinadas a lograr un cambio significativo.
- Hacer que las empresas, los organismos de Naciones Unidas, el mundo laboral, las ONG, los gobiernos y los grupos comunitarios colaboren para crear y ejecutar proyectos que fomenten los principios y beneficien especialmente a los más necesitados.