

**INSTITUTO DE ESTUDIOS INTERNACIONALES
UNIVERSIDAD DE CHILE**

**REGÍMENES INTERNACIONALES Y RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS
EMPRESAS**
CASO: LINEAMIENTOS PARA EMPRESAS MULTINACIONALES DE LA OCDE

Beatriz Lina Clemencia Calderón Alzate
Tesis de Grado
Magíster en Estudios Internacionales

Profesor Guía: José A. Morandé Lavín

Mayo 2009

“La ilusión despierta el empeño y solamente la paciencia lo termina”

Anónimo

ÍNDICE

Introducción	Pág. 4
Capítulo I: Metodología	Pág.11
Capítulo II: Antecedentes Conceptuales y Fundamentos Teóricos del Estudio	
2.1. Estado de la Globalización y el rol de la Empresa Multinacional	Pág.17
2.2. Sobre la Responsabilidad Social de la Empresa	Pág.21
2.3. Regímenes Internacionales	Pág.28
Capítulo III: Lineamientos OCDE para empresas multinacionales	
3.1. Algunos antecedentes	Pág.40
3.2. Los lineamientos de la OCDE para empresas multinacionales	Pág.42
3.3. Un naciente régimen internacional sobre RSE	Pág.56
Capítulo IV: Conclusiones	Pág.62
Bibliografía	Pág.64
Anexo: Lineamientos OCDE para Empresas Multinacionales del año 2000	Pág.67

INTRODUCCIÓN

Tras 50 años en el poder, en el que ha resistido bloqueos comerciales, desembarcos militares y el derrumbe del comunismo, Fidel Castro se siente amenazado por una joven mujer que escribe sobre su vida cotidiana en Cuba. Sin más armas que su computador, la filóloga Yoani Sánchez ha alcanzado fama mundial mediante su blog Generación Y, uno de los más leídos en lengua hispana, en el cual desmenuza las profundas grietas de la revolución. Se trata de una situación antes impensada dentro de un sistema totalitario, síntoma inequívoco del proceso de globalización que se ha generado en las últimas dos décadas.

La irrupción de las tecnologías de la información y de telecomunicaciones, el menor tiempo ocupado en el desplazamiento entre países, la superación de las barreras ideológicas de la Guerra Fría y la apertura de las economías al comercio internacional y al ingreso de capitales extranjeros han materializado un extenso flujo de información, mercancías, servicios, capitales, tecnologías y personas por todo el mundo. Esta interacción a gran escala habría incidido en la generación de mayor riqueza y en el mejoramiento del estándar de vida de amplios segmentos de la población, pero también sería la raíz de buena parte de los trastornos que hoy afectan a la economía mundial. La repercusión global de la reciente crisis subprime es un antecedente concreto de la riesgosa exposición que deben asumir los países, las empresas y las personas si desean salir al mundo. No es de extrañar, entonces, que haya países que analicen la posibilidad de poner ciertos límites a este proceso de globalización, o que por años se esté abogando por la elaboración de normas internacionales¹ o la construcción de algún tipo de régimen internacional.

Al respecto, al analizar las principales fallas de la globalización, Ulrich Beck² destaca que nos encontramos inmersos en un capitalismo globalmente desorganizado, pues en su aspecto económico y político no existe ningún poder hegemónico ni tampoco ningún régimen internacional. En esta misma línea, el economista norteamericano y Premio

¹ Comisión Europea, La globalización en beneficio de todos, La Unión Europea y el comercio mundial, 2002.

² Ulrich Beck, ¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización (Barcelona-España: Paidós, 1998); p.165.

Nobel de Economía Joseph Stiglitz³ afirma que el actual proceso de globalización es caótico y carece de una autoridad global, requiriéndose del establecimiento de una serie de instituciones internacionales fuertes que hagan frente a los desafíos que presenta dicho proceso y extienda sus beneficios o disminuya sus efectos negativos.

La desarticulación de este proceso ha permitido el surgimiento de las empresas transnacionales como actores preponderantes. Éstas no sólo son responsables del 53% de toda la generación de riqueza económica⁴, sino además se han constituido en las principales economías mundiales (de las 100 más importantes economías del mundo, 51 son corporaciones y sólo 49 son países)⁵.

Junto con afirmar que no tiene sentido preguntarse si la globalización es buena o es mala, Stiglitz sostiene que hay que modificarla para que funcione mejor. Y en lo que atañe a las corporaciones transnacionales, plantea la necesidad de preguntarse qué se puede hacer para minimizar los daños que provocan y maximizar su contribución a la sociedad⁶.

A su juicio, la economía moderna ha demostrado que el bienestar social no puede maximizarse cuando las corporaciones maximizan sus beneficios por su cuenta. Para que la economía alcance su máximo grado de eficiencia, las corporaciones deben tener en cuenta el efecto de sus acciones en sus empleados o en el entorno o en las comunidades en las que operan⁷. Es decir, en este nuevo orden mundial en el que hay empresas que tienen tanto o más poder económico y político que muchos países juntos, se requiere que éstas asuman roles que también vayan en beneficio del bien común, tal como se mandata a los Estados.

³ Joseph. E.Stiglitz, Cómo hacer que funcione la globalización (1ª Ed. Buenos Aires; Aguilar, Altea, Taurus, Alfaguara, 2006).

⁴ Ulrich Beck, op cit, pág. 147.

⁵ Informe de Institute for Policy Studies (2000), que incluye datos de la Revista Fortune y del Banco Mundial.

⁶ Joseph Stiglitz, op.cit. pág.243.

⁷ ibíd. pág. 245.

- **Algunos antecedentes sobre regímenes internacionales dirigidos a empresas multinacionales**

Entre 1999 y 2000 surgieron un par de iniciativas internacionales tendientes a exigir a las empresas, y en particular a las grandes corporaciones, a incorporar en su gestión pautas básicas de comportamiento, las que en definitiva se constituyeron en marcos éticos que les indicaban cuáles eran las conductas empresariales aceptables e inaceptables. Estas iniciativas podrían ser los gérmenes del surgimiento de un régimen internacional que promueva la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) o un régimen internacional que limite las externalidades negativas y potencie las externalidades positivas que generan las empresas transnacionales, tal como lo indica Stiglitz.⁸

Estas iniciativas fueron el Pacto Global⁹ y los Lineamientos para Empresas Multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)¹⁰. La primera es una iniciativa del entonces secretario general de Naciones Unidas, Kofi Annan, y la segunda es una iniciativa de los gobiernos partícipes de la OCDE y de algunos de los países observadores de esta organización como Eslovenia, Lituania, Estonia, Brasil, Argentina y Chile.

El objetivo de los lineamientos o directrices, como también se les denomina, es proporcionar principios y normas de carácter voluntario para una conducta empresarial responsable, dirigida a potenciar la contribución que hacen las empresas al desarrollo sostenible¹¹.

- **Los lineamientos de la OCDE para empresas multinacionales**

Estos lineamientos, adoptados en 1976 y revisados en 2000, son recomendaciones de los gobiernos dirigidas a las empresas multinacionales. Enuncian principios y normas voluntarias para una conducta empresarial responsable compatible con las legislaciones

⁸ ibíd. Pág.255.

⁹ Ver www.pactoglobal.cl

¹⁰ Organización de cooperación internacional, compuesta por 30 Estados, cuyo objetivo es coordinar sus políticas económicas y sociales. Fue fundada en 1961 y su sede central se encuentra en París, Francia. Su antecesora fue la Organización Europea para la Cooperación Económica.

¹¹ OCDE, Prólogo de las Líneas Directrices OCDE para Empresas Multinacionales, 2000. pág.1

aplicables. Los lineamientos fueron firmados por los 30 países miembros¹², además de Argentina, Brasil, Chile, Egipto, Estonia, Israel, Letonia, Lituania, Rumania y Eslovenia.

Estas Directrices expresan las opiniones compartidas de los gobiernos sobre lo que ellos entienden como la buena conducta corporativa, cuyo contenido se espera que cumplan las empresas en sus operaciones comerciales en todas partes del mundo. Su aplicación no depende de la aprobación de las empresas y, aunque en términos legales no son obligatorias, las compañías están impedidas de optar por algunas de ellas o someterlas a interpretaciones propias.

Estas son las únicas Directrices generales aprobadas multilateralmente y negociadas por los gobiernos, a partir de las cuales se comprometen a ayudar para resolver los problemas que surjan en las empresas. Más importante aún, las Directrices cuentan con el apoyo de un procedimiento de implantación más eficaz, donde la responsabilidad final de su ejecución recae sobre los gobiernos¹³.

El texto de las Directrices fue acordado en un proceso multistakeholders¹⁴, en el cual participaron los gobiernos, sindicatos, empresas y algunas organizaciones no gubernamentales, dentro del contexto de la OCDE.

Adicionalmente, desde su firma se ha desarrollado una serie de instrumentos para que diferentes actores sociales incentiven su funcionamiento. Por ejemplo, en Holanda se creó en 2003 el *OECD Watch*, que reúne a ONGs de Europa, Asia, África, las Américas y Australia, quienes reconocieron a las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales como uno de los pocos mecanismos disponibles para advertir a las empresas de su responsabilidad, a pesar de que no prevén sanciones ni ofrecen compensaciones¹⁵

¹² Canadá, Estados Unidos, México, Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Islandia, Italia, Luxemburgo, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, República Eslovaca, Suecia, Suiza, Turquía, Australia, Japón, Nueva Zelanda y Corea del Sur.

¹³ Comité Asesor Sindical de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), *Una Guía para Sindicalistas sobre las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*, París-Francia, 2003.

¹⁴ “Diversos grupos de interés” es la traducción al español más utilizada de este término anglosajón.

¹⁵ www.oecdwatch.org/ES/index.htm

- **Concepto de la Responsabilidad Social Empresarial – RSE-**

Gracias a los avances científicos y tecnológicos, durante la segunda mitad del siglo XX se acentuó el ritmo de industrialización de las grandes economías y de los países en desarrollo, con la consiguiente presión sobre materias primas no renovables como el petróleo y la emisión de altas cargas de contaminantes y desechos. Con los años, fue aumentando la conciencia de que la falta de control sobre los procesos productivos estaba generando graves consecuencias, con hitos como el agujero en la capa de ozono, la explotación infantil en el Tercer Mundo para la elaboración de manufacturas o el Calentamiento Global, entre otros.

Como respuesta a la creciente preocupación de la comunidad respecto a la influencia de las actividades productivas sobre la calidad de vida de las personas y las generaciones futuras, desde los años '90 muchas empresas líderes comenzaron a incorporar la RSE¹⁶ en sus procedimientos. Ésta se entiende como un modelo de gestión voluntario que incorpora al desempeño económico, el respeto por la ética, la comunidad y el medioambiente en concordancia con el desarrollo sustentable y en continua apertura a dialogar, escuchar y responder a los intereses y expectativas de sus principales grupos de interés¹⁷.

La RSE parte de la premisa de que el cumplimiento de la ley es sólo lo mínimo que la empresa se debe exigir. Desde ese punto en adelante la empresa ejerce la responsabilidad social, económica y medioambiental que le compete, según su sector, tamaño y entorno.

Este concepto responde a un nuevo imperativo de la economía actual, más transparente y globalizada, en la cual observa no sólo cuánto producen las empresas, sino también cómo lo producen. La generación de la riqueza ha dejado de ser el principal foco para juzgar a una empresa, pues se espera de ella que cuide o gestione los principales

¹⁶ Una interesante propuesta de definición es la de Acción RSE en www.acccionrse.cl

¹⁷ Acción Empresarial, El ABC de las Responsabilidad Social Empresarial en Chile y en el Mundo, Acción Empresarial, Santiago, Diciembre 2003. P. 7

impactos económicos, sociales y ambientales, tanto del negocio como de sus procesos, productos y servicios.

Por convicción o por experiencias desafortunadas, las grandes empresas han comprendido que su actuación está bajo un mayor escrutinio de sus trabajadores, clientes, consumidores, proveedores, competidores, autoridades y la sociedad en general, quienes tienen el poder para influir sobre el posicionamiento de una marca o la viabilidad de un proyecto productivo. Y así como la RSE se ha convertido en el modelo mediante el cual las compañías pretenden garantizar la sustentabilidad de sus acciones y validarse ante la comunidad, para los stakeholders simboliza la esencia para la gestión de la empresa moderna. Es por eso que esta tendencia ha sido vista con buenos ojos por muchos Estados y hoy se discute a nivel global, regional y nacional cómo los gobiernos pueden promover e incluso exigir a las empresas que adopten esta forma de gestión, esta nueva forma de ser y hacer empresa. Hay que notar que la oposición que existe hacia este tipo de legislación se debe a que se intenta regular materias que están fuera del ámbito de la RSE.

Ante la necesidad de incorporar a la empresa en el logro de una globalización inclusiva¹⁸, cuestión que para Joseph Stiglitz es hacer que la globalización funcione para todos, cada vez se ha hecho más relevante que los Estados se unan para hacer más efectiva la promoción y adopción de la RSE por las grandes empresas y en especial las transnacionales. Proceso que podría conducir a la constitución de un régimen internacional de la RSE.

Como se ha mencionado, autores como Ulrich Beck y Joseph Stiglitz han planteado que una de las principales falencias de la globalización es la inexistencia de un régimen internacional que de alguna forma regule las conductas y/o desempeño de las empresas multinacionales. Este régimen debería tener como objetivo hacer o impulsar a estas corporaciones a ser parte de la creación de valor para los entornos en los cuales se insertan y no sólo (y por cualquier medio) para sus accionistas. En definitiva, que las empresas asuman su responsabilidad social y que ésta se expanda y consolide, gracias al incentivo de un marco internacional que promueva este accionar.

¹⁸ Concepto propuesto por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en su informe anual “Globalización en Beneficio de Todos”, 2007.

La presente investigación se estructura en tres grandes capítulos, en el primer capítulo se expondrá el diseño metodológico de la investigación, en segundo lugar se presentaran los antecedentes conceptuales y fundamentos teóricos en torno a las acepciones de globalización, responsabilidad social empresarial y regímenes internacionales, para finalmente analizar los lineamientos OCDE del año 2000 a la luz de la teoría analizada y así lograr comprobar la hipótesis de trabajo: los Lineamientos OCDE para Empresas Multinacionales (2000) pueden ser considerados un régimen internacional de Responsabilidad Social de la Empresa.

CAPÍTULO I: METODOLOGÍA

Relevancia del tema de investigación

Desde la caída del Muro de Berlín, la omnipresencia del capitalismo y el fenómeno de la globalización han permitido que las grandes empresas estén alcanzando grados de relevancia y poder que en el pasado eran casi exclusivas de los gobiernos y los partidos políticos. Pero a diferencia de estos últimos, cuya existencia está sustentada en la voluntad del electorado, las corporaciones han estado acostumbradas a no tener que rendir cuentas a terceros sobre sus actos, salvo en caso que hayan cometido un ilícito.

Como se ha mencionado, en sus análisis sobre las falencias de la globalización, autores como Ulrich Beck, en la década de los noventa, y Joseph Stiglitz, más recientemente, han planteado que una de las principales fallas es la inexistencia de un régimen internacional que de alguna forma regule las conductas y/o desempeño de las grandes empresas multinacionales. Es decir, la inexistencia de un conjunto de principios, normas, reglas y procedimientos de toma de decisión, en torno a los cuales diversos actores internacionales puedan impulsar en las empresas multinacionales actuaciones dirigidas a crear valor para los entornos en los cuales se insertan y no sólo crear valor - y por cualquier medio- única y exclusivamente para sus accionistas.

En definitiva, se busca que las empresas asuman su responsabilidad social y que ésta se expanda y consolide a nivel internacional, fuertemente incentivada por un marco global que promueva este accionar.

Tras una revisión bibliográfica preliminar, es posible postular que a la fecha no existen estudios que indaguen la posible existencia o creación de un régimen internacional sobre la responsabilidad social de las empresas, por lo que podría pensarse que allí hay una oportunidad dadas las características que hoy reúnen los Lineamientos OCDE para Empresas Multinacionales. Desde este punto de vista, el presente estudio es pionero y por lo tanto su carácter es exploratorio.

Problema de investigación

Considerando el rol preponderante que la empresa multinacional ejerce en la globalización, cualquier intento por conseguir que este fenómeno se produzca de manera inclusiva requiere necesariamente de la participación activa de las corporaciones, sobre las cuales ya se han creado grandes expectativas para que aporten de manera relevante al logro del bien común. En este marco han surgido voces que claman por la generación de algún tipo de régimen internacional que gobierne el proceso de globalización y, en particular, que enmarque el accionar de las empresas multinacionales. Los Lineamientos OCDE para Empresas Multinacionales del año 2000 surgieron como consecuencia de este proceso y, al menos en sus objetivos, parecen responder a este clamor.

Tras casi una década desde la formulación de dichos lineamientos, tiempo en el que además la RSE se ha constituido –al menos en el discurso- en un elemento estructural en la visión estratégica de la empresa actual, resulta pertinente plantearse una serie de interrogantes: ¿Es posible la formación de un régimen internacional que regule el accionar de actores no estatales? ¿Los lineamientos OCDE para grandes empresas están en condiciones de constituirse en un régimen internacional? ¿Cuál es su grado de vigencia? ¿Cuáles son las condiciones necesarias para que se constituya en un régimen de carácter global?

2. Pregunta de Investigación

¿Cómo los lineamientos OCDE para empresas multinacionales, desarrollados entre los años 2000 y 2007, pueden constituirse en un régimen internacional de responsabilidad social empresarial?

3. Objetivo general y específicos

a. Objetivo General

Identificar si entre los años 2000 y 2007 el funcionamiento de los Lineamientos OCDE para empresas multinacionales se presenta evidencias sobre la existencia de un naciente régimen internacional de RSE.

b. Objetivos Específicos

- Analizar la teoría en torno a la conformación y funcionamiento de los regímenes internacionales.
- Describir los lineamientos OCDE para empresas multinacionales del año 2000.
- Identificar las principales características de los lineamientos OCDE que tienden a facilitar la conformación de un régimen internacional.
- Describir y evaluar los principales comportamientos de las empresas multinacionales que se rigen o consideran los lineamientos OCDE.
- Analizar si los comportamientos (asuntos o temas) que promocionan los lineamientos OCDE pueden ser entendidos como elementos que favorecen el desarrollo de la RSE.

Hipótesis

Los Lineamientos OCDE para Empresas Multinacionales (2000) constituyen un régimen internacional de Responsabilidad Social de la Empresa.

Diseño Metodológico

I. Variables

- **Para determinar si los Lineamientos OCDE para Empresas Multinacionales del año 2000 son un régimen internacional**

Las variables a utilizar serían el grado de formalidad del régimen y el grado de convergencia de los intereses de los actores.

Estas variables se podrían operacionalizar de la siguiente forma:¹⁹

	Convergencia de expectativas (equiparada a la efectividad de las prescripciones)	
Formalidad	<i>Baja</i>	<i>Alta</i>
<i>Baja</i>	Ningún régimen	Regímenes tácitos
<i>Alta</i>	Regímenes de letra muerta	Regímenes clásicos

- **Para determinar si la OCDE es un régimen internacional vigente/naciente sobre RSE**

Si los lineamientos OCDE son un régimen fuerte de RSE, se tendería a la minimización de la observancia de conductas y/o prácticas NO socialmente responsables por parte de las empresas, con lo cual se maximizarían sus externalidades positivas.

Estas variables se materializarán según el siguiente esquema:

	Externalidades Corporaciones Transnacionales (CT)	
Vigencia/Fortaleza del régimen	<i>Positivas</i>	<i>Negativas</i>
<i>Baja</i>	No aumentarían y podrían tender a disminuir	Se mantendrían y/o aumentaría la observancia de conductas y prácticas NO socialmente responsables por parte de las CT
<i>Alta</i>	Aumentaría la observancia de conductas y prácticas socialmente responsables por parte de las CT	No existirían o disminuirían significativamente

Matriz de Elaboración Propia

¹⁹ Marc Levy, Oran Young y Michael Zürn, "The Study of International Regimes" en European Journal of International Relations, vol.1, núm. 3, 1995. P. 272.

- **Para determinar las principales características del potencial régimen de RSE**

Para el análisis de sus principales características tomaré como referencia la propuesta de Oran Young, estudioso de los regímenes internacionales surgidos para la administración de los recursos naturales, quien indica que en cualquier régimen internacional se deben tomar en consideración los siguientes aspectos:²⁰

- **Carácter institucional:** ¿Cuáles serían sus principales reglas, normas y procedimientos? ¿Cómo éste estructura los comportamientos de los actores individuales para producir un conjunto de resultados/acciones colectivas?
- **Límites jurisdiccionales:** ¿Cuál es el ámbito o alcance del régimen en términos de ámbito funcional, área de dominio y membresía?
- **Condiciones para la operación:** ¿Qué condiciones son necesarias para que el régimen funcione totalmente? ¿Bajo qué condiciones de operación el régimen obtendría los resultados deseados?
- **Consecuencias de la operación:** ¿Qué clase de resultados (individuales o colectivos) puede el régimen esperar producir?
- **Dinámica del régimen:** ¿Cómo surgió el régimen y cuáles son los principales cambios que se esperaría que sufriera en el futuro?

6. Recolección de datos

Se desarrollará una investigación de tipo exploratorio-descriptivo.

La principal técnica de recolección de datos será la revisión bibliográfica, entrevistas en profundidad y el análisis de un caso.

Las fuentes secundarias son: Anuarios, documentos oficiales de las conferencias y/o reuniones anuales de los Puntos Nacionales de Contacto de los Lineamientos OCDE, página web de la OCDE y de los lineamientos, prensa y discursos, entre otros.

²⁰ Oran R. Young, International Cooperation, Building Regimes for Natural Resources and the environment, (Ithaca/Londres; Cornell University Press, 1989), P.29.

La entrevista en profundidad se realizará a un informante clave: Marcelo García, Jefe Departamento OCDE de la Dirección de Relaciones Económicas Internacionales, Direcon, dependiente del Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile.

El caso a analizar será el de Marine Harvest Chile S.A., filial chilena de la multinacional Pan Fish, pero que en el momento de ocurrencia del caso referido en el presente estudio, era filial de la holandesa NUTRECO, uno de los mayores productores de salmón a nivel mundial.

CAPÍTULO II: ANTECEDENTES CONCEPTUALES Y FUNDAMENTOS TEÓRICOS DEL ESTUDIO

1.1. Estado de la Globalización y el rol de la Empresa Multinacional

La globalización es un fenómeno moderno que ha sido analizado desde diversos ángulos. El término proviene del inglés *globalization*, donde global equivale a mundial. Por eso, hay quienes postulan que el concepto más apropiado en castellano sería mundialización, derivado del vocablo francés *mondialisation*²¹.

A la fecha no existe una definición exacta y ampliamente aceptada, se le atribuyen una variedad de significados, cada uno de los que difieren principalmente en si colocan el acento en sus connotaciones culturales, políticas, o económicas.

El Banco Mundial describe la globalización como la creciente integración de economías y sociedades alrededor del mundo. La Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización²² la definió como un proceso dinámico de creciente libertad e integración mundial de los mercados de trabajo, bienes, servicios, tecnología y capitales.

Para efectos del presente trabajo se tomarán como referencia estas definiciones que ponen el acento en la globalización económica, las que en consecuencia colocan en el centro de su desarrollo y profundización a las grandes empresas multinacionales, tanto financieras como no financieras, que por estar instaladas en diversos países y continentes permiten aumentar los flujos de comercio, de capitales y de tecnología entre unos y otros, haciendo que los mercados estén cada vez más integrados y globalizados.

El gran peso que las empresas multinacionales han adquirido en la economía mundial se puede reflejar, por ejemplo, en que son responsables de dos tercios de las exportaciones mundiales de bienes y servicios y de cerca de un 15% de todas las ventas domésticas

²¹ Hugo Fazio Bengoa, Escenarios Globales: El lugar de América Latina, Universidad de los Andes, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Historia, CESO: Ediciones Uniandes: Universidad Nacional de Colombia, Instituto de Estudios Políticos y Relaciones Internacionales, Bogotá, Octubre 2003. P.4

²² Comisión Mundial Sobre la Dimensión Social de la Globalización, Por una globalización justa. Crear Oportunidades para todos, Organización Internacional del Trabajo, Abril 2004. P. 19.

mundiales²³. De esta manera, 65.000 empresas multinacionales, con aproximadamente 850.000 empresas extranjeras afiliadas, son los actores clave detrás de los sistemas de producción existentes en el mundo, a través de los cuales coordinan las cadenas de suministro global que conectan a las empresas en todos los países²⁴.

Estos datos ponen de manifiesto que la globalización²⁵ está liderada por el mercado y las empresas más que por los gobiernos, hecho que se constituye en el punto central de discusión cuando se quiere analizar su desarrollo, impactos, bondades y falencias.

A raíz de estas discusiones, han surgido argumentos tanto en contra y como a favor de la globalización alrededor del mundo y provenientes de diversos actores sociales. Su principal punto de encuentro es que el proceso de globalización económica lleva consigo algunas contradicciones que es necesario reducir o eliminar, para que la globalización funcione bien y para todos.

Por ejemplo, Ulrich Beck²⁶ centra su análisis en las principales fallas de la globalización, una de las cuales sería que nos encontramos inmersos en un capitalismo globalmente desorganizado, ya que en el aspecto económico y político no existe ningún poder hegemónico ni tampoco ningún régimen internacional. En esta misma línea, el economista Joseph Stiglitz²⁷ afirma que el actual proceso de globalización es caótico y carece de un gobierno global; entonces, para que la globalización funcione para todos sería preciso el establecimiento de una serie de instituciones internacionales fuertes que hagan frente a los desafíos que presenta la globalización económica.

Algunas de las contradicciones, y a la vez desafíos, que hoy presenta la globalización es que las economías crecen pero las desigualdades económicas, en vez de disminuir, se acrecientan.²⁸

²³ *Ibíd.* pág. 147.

²⁴ M.Carr y M.Chen, Globalization, Social exclusion and Work: With special reference to informal employment and gender, documento de referencia preparado por la Comisión Mundial, Ginebra, 2003.

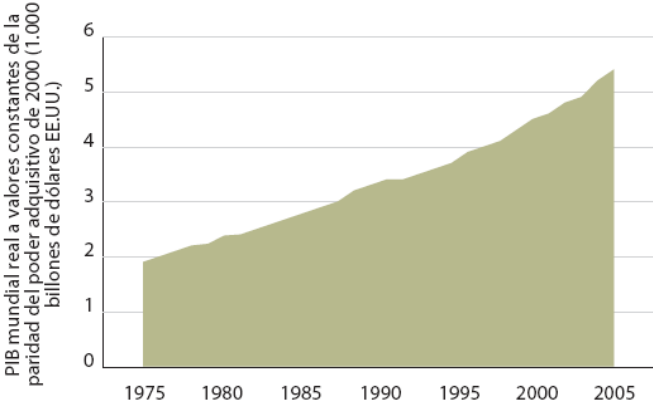
²⁵ Guillermo de la Dehesa, Comprender la globalización, Alianza Editorial, Tercera Edición Revisada y Ampliada, Madrid-España, 2007. P. 16.

²⁶ Ulrich Beck, ¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización (Barcelona-España:Paidós, 1998); p.165

²⁷ Joseph. E. Stiglitz, Cómo hacer que funcione la globalización (1ª Ed. Buenos Aires; Aguilar, Altea, Taurus, Alfaguara, 2006)

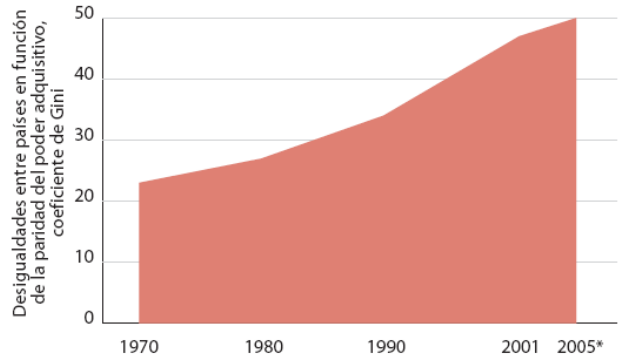
²⁸ PNUD, La globalización en beneficio de todos, Informe anual 2007, Nueva York, Junio de 2007. Pág. 3

Las economías crecen...



Fuente: Banco Mundial, *Indicadores del desarrollo mundial 2006*

Pero las desigualdades económicas aumentan.



*Las cifras correspondientes a 2005 se basan en un conjunto de datos diferente del de años anteriores.
Fuentes: Angus Maddison, *The World Economy: Historical Statistics (hasta 2003)*; Banco Mundial, *Indicadores de desarrollo mundial (2005)*

Según estadísticas del Banco Mundial, si bien el Producto Interno Bruto mundial casi se triplicó entre 1975 y 2005, en el mismo período la brecha que separaba a los países más ricos de los más pobres creció de manera casi similar. Es decir, la riqueza generada fue principalmente en beneficio de las economías más poderosas, haciendo cada vez más difícil que una economía emergente pueda alcanzar el estatus de país desarrollado.

Hacerse cargo de estas disparidades y buscar su desaparición es una tarea central de todos los actores principales de la economía globalizada (gobiernos, empresas y sociedad civil), ya que producen ineficiencias en los sistemas económicos e impiden a la economía global y a la de los distintos países beneficiarse plenamente de la integración económica. Esta preocupación fue puesta de manifiesto en 2000 por el primer ministro británico Tony Blair en su discurso frente a la reunión del Foro Económico Mundial de Davos, cuando afirmó que “...tenemos la gran oportunidad en este nuevo siglo de alcanzar un mundo y una economía abiertos y una sociedad global, pero sólo conseguiremos disfrutar de las oportunidades sin precedente que ofrece a la gente y a su bienestar si dicha globalización está basada en una fuerte dosis de ética y de responsabilidad mutua, impidiendo que países o personas queden excluidos de ella, y

con un compromiso internacional de ayudar a aquellos afectados por la deuda, el genocidio y el medio ambiente”.²⁹

En la búsqueda de resolver algunas de las principales falencias del actual proceso, Stiglitz afirma en su último libro que hoy no tiene sentido preguntarse si la globalización es buena o es mala, sino que es preciso modificarla para que funcione mejor. Y en lo que atañe a las corporaciones transnacionales, hay que preguntarse qué se puede hacer para minimizar los daños que provocan y maximizar su contribución a la sociedad³⁰.

Si el discurso de Blair pone énfasis en la necesidad de que los actores protagónicos de la globalización asuman la responsabilidad que les compete para lograr una globalización inclusiva y que entregue sus beneficios a todos, Stiglitz es algo más preciso en poner gran parte de esta responsabilidad en la construcción de un mecanismo que limite el accionar de las grandes empresas multinacionales que, como hemos afirmado anteriormente, son las que han encabezado el actual proceso de globalización económica.

Dicho de otra forma, ambos enfatizan que las corporaciones deben tener en cuenta el efecto de sus acciones en sus empleados o en el entorno o en las comunidades en las que operan si es que se pretende que la economía alcance su máximo grado de eficiencia. Este emplazamiento para que las empresas asuman la responsabilidad social y ambiental de los impactos de su operación y estén comprometidas en aportar a un desarrollo económico, social y ambiental más sostenible (o sustentable),³¹ ha dado impulso a que un número creciente de compañías incorpore a la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en su modelo de gestión.

A continuación se profundizará en este concepto fundamental para el desarrollo de la presente investigación.

²⁹ Guillermo de la Dehesa, Comprender la globalización, Alianza Editorial, Tercera Edición Revisada y Ampliada, Madrid-España, 2007. P. 16.

³⁰ Joseph. E. Stiglitz, Cómo hacer que funcione la globalización (1ª Ed. Buenos Aires; Aguilar, Altea, Taurus, Alfaguara, 2006), p.243.

³¹ Desarrollo que satisfaga las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las del futuro para atender sus propias necesidades (Comisión Mundial sobre Ambiente y Desarrollo, Nuestro Futuro Común, Oxford University Press, 1987).

1.2. Sobre la Responsabilidad Social Empresarial

La RSE es un concepto de reciente surgimiento, por lo cual no cuenta aún con una definición única, ni ampliamente aceptada. La mayoría de las concepciones desarrolladas por el sector empresarial, los organismos multilaterales, gobiernos y ONGs tienen en común los siguientes elementos: a) Es un modelo de gestión en el cual b) la empresa adhiere voluntariamente, c) incorpora a su estrategia empresarial el respeto por los valores éticos, las personas, la comunidad y el medioambiente; d) a la vez que mantiene una actitud abierta de escuchar y responder a las necesidades y expectativas de los públicos con los cuales se relaciona, también denominados stakeholders³².

A continuación se presentan las principales definiciones sobre RSE que circulan a nivel internacional, regional y nacional. En cada una de ellas se pueden identificar uno o varios de los puntos comunes sobre la definición de RSE mencionada en el párrafo anterior:

En el Libro Verde de la Unión Europea para Fomentar un Marco Europeo para la Responsabilidad Social Empresarial, de 2001, la RSE se define como la “integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”.³³

El Consejo Empresarial Mundial por el Desarrollo Sustentable³⁴, conformado por una red de más de 170 compañías internacionales unidas por un compromiso común por el desarrollo sostenible, define la RSE como el “compromiso de las empresas de contribuir al desarrollo económico sostenible, trabajando con los empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad en general para mejorar su calidad de vida”.

³² Stakeholders son todas aquellas personas o grupos de personas que son afectadas directa o indirectamente, en forma positiva o negativa por el accionar de una empresa.

³³ http://europa.eu.int/documents/comm/index_es.htm

³⁴ www.wbcsd.org

A nivel hemisférico, la red Forum Empresa³⁵ entiende la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como una nueva forma de hacer negocios, en la que la empresa gestiona sus operaciones en forma sostenible en lo económico, social y ambiental, reconociendo los intereses de distintos públicos con los que se relaciona, como los accionistas, los empleados, la comunidad, los proveedores, los clientes, considerando el medio ambiente y el desarrollo sostenible de las generaciones futuras.

AcciónRSE, la mayor organización empresarial chilena dedicada a la promoción de la RSE, la define como “la respuesta de la empresa a las expectativas de la sociedad, que se traduce en una visión de negocios que integra armónicamente el respeto por los valores éticos, las personas, el medioambiente y la comunidad a la estrategia empresarial”.³⁶

Para efectos de la presente tesis se entenderá la RSE como un modelo de gestión empresarial, que parte por reconocer, identificar y gestionar los principales impactos económicos, sociales y ambientales de sus decisiones y actividades, mediante un comportamiento transparente y ético que: contribuye al desarrollo sustentable y bienestar de la sociedad; toma en cuenta a los grupos de interés con que se relaciona; va más allá del cumplimiento de la ley; y se encuentra integrado en la organización y se proyecta en sus relaciones con terceros.³⁷

- Antecedentes sobre su surgimiento

El hecho de que la RSE sea un modelo que aún no ha podido ser conceptualizado ni comprendido de manera estándar y homogénea puede deberse a que carece de un origen orgánico o establecido, lo cual queda reflejado en que no se encuentra en la literatura existente un autor que logre definir con exactitud el momento y lugar en que surgió esta nueva tendencia. Es decir, puede establecerse que no hubo un ideólogo que diera vida a esta corriente ni se produjo un caso o hecho determinante que haya propiciado la construcción de un nuevo referente para la empresa moderna. Por el contrario, los

³⁵ www.empresa.org/que_es_la_RSE.html, visitada el 3 de Octubre de 2008.

³⁶ Acción RSE, MinSalud, INTA, Vida Sana en la Empresa. Guía Práctica para Empresas, Santiago de Chile, Septiembre 2004.

³⁷ Beatriz Calderón Alzate, Desmitificando la RSE, Revista ResidualCero, Santiago de Chile, Octubre-Noviembre 2008. Pág. 22.

antecedentes que se manejan permiten concluir que se trata de un proceso dinámico, aún en construcción, alimentado por experiencias, visiones e inquietudes de distinta índole que durante las últimas décadas se han producido en torno a las grandes empresas multinacionales.

A pesar de esta incertidumbre respecto al origen de lo que hoy se denomina Responsabilidad Social Empresarial (RSE), se puede construir una idea aproximada mediante la comprensión de los siguientes tres planteamientos complementarios:

- Desde la perspectiva de las corrientes filosóficas e intelectuales del liberalismo económico

En 1993, en su texto “La Sociedad Postcapitalista”, el especialista en management de empresas Peter Drucker explicitó la importancia decisiva que adquiriría la RSE.³⁸ Allí planteaba que la teoría social y política de Platón y Aristóteles se centra en el uso responsable del poder, y que la sociedad postcapitalista debía organizarse en torno a este principio. Esta sociedad del saber exige una organización basada en la responsabilidad, afirmaba Drucker, si bien matizaba que las organizaciones, como instituciones sociales que son, no tienen competencia ni legitimidad política.

Revisando la literatura anterior producida por el mismo Drucker se encuentra que ya en 1965 consideraba como atribución de un directivo la promoción del bien público así como contribuir a la estabilidad, fortaleza y armonía de la sociedad.³⁹

Para Drucker son tres las reglas básicas para obtener una actuación responsable: *“En primer lugar, quien dirige una empresa debe subordinar sus acciones a un estándar de conducta ética, refrenando su propio interés y autoridad siempre que el ejercicio de ambos pueda causar daño al bien común o a la libertad de los individuos. En segundo lugar, el directivo, frente a cada decisión, debe preguntarse cuál sería la reacción pública si todas las empresas actuaran de la misma manera. Y, en tercer lugar, al ser cada uno responsable de los impactos que causa intencionadamente o no en el entorno,*

³⁸ Manuel Carneiro Caneda, La Responsabilidad Social Corporativa Interna: La “nueva frontera” de los Recursos Humanos, Universidad Francisco de Vitoria y ESIC, Madrid 2004.

³⁹ Peter Drucker, The practice of management, London, Mercury Books, The Heinemann Group of Publishers, 1965.

el directivo tiene el deber de identificarlos anticipadamente y, si no se pueden considerar plenamente conformes con el tipo de actividad por la que la sociedad y los clientes quieren pagar, se pueden considerar como impactos sociales no deseables y, por tanto, se tiene la responsabilidad de evitarlos”⁴⁰.

El tema comenzó a ser perceptible hacia fines de los años cincuenta y principios de los ‘60 junto con el auge del poder de las grandes multinacionales, momento en el que surgieron grupos de presión social que comenzaron a vigilar de manera constante su actuación. En la medida que este control se hizo más decidido y organizado, durante los ‘70 e inicios de los ‘80, las corporaciones comenzaron a prestar mayor atención a estos requerimientos sociales. En ese entonces, el sociólogo y economista norteamericano Daniel Bell escribió en 1973 un extenso y agudo análisis de la sociedad postindustrial, en el cual destaca la responsabilidad social de las empresas como el eje de un debate que se hará crucial en los años posteriores.

En la segunda mitad de los ochenta se produjo un descenso en el interés por la repercusión social de las decisiones empresariales, debido a un rebrote del purismo capitalista por influencia de los gobiernos de Ronald Reagan en EE.UU. y Margaret Thatcher en el Reino Unido. Recién en la década siguiente se produciría un creciente e inusitado interés por los temas de incidencia social por parte de las empresas, atmósfera que generó la nueva conceptualización de lo que hoy se entiende por RSE.

- Desde la filantropía a la RSE

Las primeras manifestaciones de responsabilidad social empresarial se remontan a los años ‘50 y ‘60.⁴¹ Previamente, lo que estuvo vigente en torno a la acción social de las empresas era una respuesta filantrópica basada en las motivaciones del dueño de la empresa, quien por razones morales o religiosas buscaba hacer el bien a partir de las utilidades que le generaba su negocio, principalmente vía donaciones. Desde la década del ‘50 aparecieron mecanismos tributarios que incentivaron los aportes caritativos de las empresas. En los años ‘60, empresarios como Thomas Watson, de IBM, y David

⁴⁰ Peter Drucker. Management Tasks, Responsibilities, Practices, New York, Harper & Row, 1974.

⁴¹ Sebastian Cox y Javier Dupret, Documento para Análisis “La Responsabilidad Social Corporativa como aporte a la ética y probidad públicas”, Santiago de Chile, 1999.

Rockefeller, del Chase Manhattan, entre otros, plantearon por primera vez la idea de una responsabilidad social de las empresas, visión que en la década siguiente adquirió mayor connotación como respuesta a una serie de demandas de la economía mundial.

Algunos especialistas suelen establecer que a comienzos de los años '70 surgió el interés por los temas relacionados con la RSE, cuando el líder religioso estadounidense reverendo Leon Sullivan desarrolló los denominados principios de Sullivan⁴² como marco de referencia para los accionistas e inversionistas al decidir dónde invertir. Por ejemplo, esta pauta entregó facultades a los inversionistas para expresar su desaprobación a la inversión multinacional en Sudáfrica, donde reinaba el apartheid.

Los principios de Sullivan se empezaron a adoptar como un estándar a nivel mundial, especialmente en Estados Unidos, Reino Unido y Canadá, e impulsaron a otras organizaciones y movimientos que vieron en ellos una manera por la cual los consumidores podían privilegiar un producto por sobre otro. Esta acción se conceptualizó en el llamado a “votar con dólares”, es decir, a preferir productos y servicios de empresas que mostraban un comportamiento socialmente responsable.

Esta dinámica fue la que posibilitó una preocupación por la RSE a partir de los grupos de presión de la empresa, como son sus accionistas, inversionistas, trabajadores y sindicatos, consumidores, ONG y movimientos globales. Lo que se ignora, a ciencia cierta, es qué fue primero y cuál fue el principal factor que gatilló el vuelo de la RSE.

Simultáneo a estas presiones, las empresas empezaron a diseñar, elaborar y hacer públicos sus códigos de conducta para guiar su labor con los trabajadores, la comunidad y el medio ambiente. Si bien esto pudiera parecer una reacción instantánea a las presiones antes mencionadas, lo cierto es que muchas empresas a nivel mundial y también en América Latina ya llevaban más de 90 años haciendo un aporte a la sociedad, conscientes de su rol en la economía nacional, regional y global. Eso sí, resulta innegable que en la actualidad⁴³ las empresas han entendido y aceptado que

⁴² Para más detalles ver www.thesullivanfoundation.org

⁴³ Acción Empresarial, El ABC de la Responsabilidad Social Empresarial en Chile y en el Mundo, Santiago-Chile, 2003.

forman parte de un mundo complejo y que su permanencia no depende sólo de las variables comerciales y financieras que tradicionalmente acaparan su atención.

De esta manera, la responsabilidad social empresarial emerge como un importante distintivo de la nueva economía, que algunos han catalogado como “economía desnuda” o “economía de absoluta transparencia”, cuyo elemento diferenciador es que ya no importa sólo “cuánto gano” sino también “cómo lo gano”.

- Desde la perspectiva institucional y supranacional

El surgimiento de la RSE también debe entenderse como una dinámica vinculada al accionar de las empresas respecto a temas como las relaciones laborales y el cuidado del medioambiente, cuyas líneas de intervención han tenido su génesis en organizaciones internacionales de carácter supranacional.

Desde hace décadas, los organismos internacionales han estado promoviendo iniciativas de desarrollo social con el fin de corregir las brechas generadas a partir del proceso de globalización. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Mundial de Comercio (OMC) y, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), entre otras, han planteado y publicado normas de control sobre la intervención de mercados y empresas en las cuestiones de raíz social.

Pero fue en la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Social, efectuada en Copenhague en 1995, cuando la dimensión social de la globalización se abordó por primera vez de manera sistematizada y al más alto nivel político, permitiendo que el componente social pasara a tener un puesto primordial en lo referido al desarrollo sostenible. En su Plan de Acción, los gobiernos se comprometieron a proteger y fomentar el respeto por los derechos básicos de los trabajadores, incluyendo la prohibición del trabajo forzoso y el trabajo infantil, la libertad de asociación, el derecho de sindicalización y negociación colectiva, la remuneración igual para hombres y mujeres por trabajo de igual valor y la no discriminación en el empleo, mediante la aplicación de los convenios de la OIT⁴⁴.

⁴⁴ Declaración de Copenhague sobre “Desarrollo Social y Programa de Acción de la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Social”, 12 de marzo de 1995.

Posteriormente, la OIT publicó en 1998 la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo, documento fundamental que conecta la Cumbre de Copenhague con declaraciones de la OMC sobre este mismo tema. Esto condujo a que en 2002 se creara la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización.

Esta preocupación internacional por las cuestiones sociales derivadas de la globalización y por el deber ser de las empresas, sumado a la presión creciente de instituciones sociales y la comunidad, obligó a las multinacionales a realizar acciones para reforzar su comportamiento corporativo socialmente responsable dentro de los mercados laborales mundiales.

Tras la Cumbre de Copenhague surgió en julio de 2000 la iniciativa institucional de carácter internacional de mayor repercusión para la puesta en la agenda internacional de la Responsabilidad Social Empresarial: el *Pacto Mundial*, presentado por el entonces Secretario General de Naciones Unidas, Kofi Annan, con el fin de comprometer a la comunidad de negocios con diez principios de desarrollo sustentable⁴⁵.

El Pacto Mundial pidió a las empresas que hagan suyos, apoyen y lleven a la práctica, en sus ámbitos de influencia, un conjunto de valores fundamentales en las esferas de los derechos humanos, las condiciones de trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

Esta iniciativa, en palabras de Kofi Annan, aspiraba a contribuir a la emergencia "de valores y principios compartidos que den una cara humana al mercado global". Para esto, se fomentó la construcción de un mercado global más inclusivo y más equitativo a través de la asociación de compañías, organizaciones de las Naciones Unidas, trabajadores, organizaciones no gubernamentales (ONG) y otros actores.

No obstante haber colocado la RSE en la agenda internacional, este Pacto sólo se circunscribió a la adopción de unos principios generales de acción empresarial, no comprometió a los Estados y no cuenta con mecanismos muy efectivos para verificar o fiscalizar su cumplimiento por parte de las empresas.

⁴⁵ www.unglobalcompact.org

A la par con esto, el año 2000 surgió una iniciativa de cooperación internacional enfocada a delimitar el accionar de las empresas multinacionales, al alero de la OCDE: *Los Lineamientos para Empresas Multinacionales*⁴⁶, que constituyen una serie de recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales y que enuncian principios y normas voluntarias para una conducta empresarial responsable compatible con las legislaciones aplicables.

Como la presente investigación está enfocada en estos Lineamientos y en sus principales características y potencialidades para ser considerados como un régimen internacional de RSE, su análisis se dejará para un capítulo posterior.

2.3. Regímenes Internacionales

La globalización económica, la revolución de las telecomunicaciones, el agotamiento de los recursos no renovables y el rol de las corporaciones internacionales en la economía, entre otros factores, han generado la necesidad que las distintas instancias del sistema internacional cooperen entre sí y coordinen sus actuaciones a fin de dar una respuesta más eficaz a nuevos retos como el calentamiento global, la destrucción de la capa de ozono o la protección de la Antártida, por ejemplo. En este contexto de interdependencia compleja⁴⁷ y de intereses comunes, la teoría de los regímenes internacionales pretende ilustrar las situaciones de orden existentes en campos o ámbitos concretos de la actividad internacional⁴⁸.

La teoría y el análisis de los regímenes internacionales que se desarrollará a continuación, surge a principios de los años ochenta, principalmente en los círculos académicos norteamericanos, como respuesta a la necesidad de captar y explicar las interacciones que se hacían más observables en la política internacional.

⁴⁶ OCDE es una organización de cooperación internacional, compuesta por 30 Estados, cuyo objetivo es coordinar sus políticas económicas y sociales. Fue fundada en 1961 y su sede central se encuentra en París, Francia. Su antecesor fue la Organización Europea para la Cooperación Económica.

⁴⁷ El modelo de la interdependencia compleja, desarrollado por Robert O. Keohane y Joseph S. Nye en 1979, postula que las relaciones internacionales son desarrolladas por actores no-estatales que participan activamente en la política mundial, en la que no existe una jerarquía clara entre los (diversos tipos de) asuntos, y en el que la fuerza no es efectiva como instrumento de la política (exterior).

⁴⁸ Marc Bou i Novensá, Una reflexión sobre los regímenes internacionales, (Cataluña, 2006). P.3

Autores como Oran Young⁴⁹ afirmaron que se vivía un mundo de regímenes internacionales, a la luz de los arreglos existentes en temas tan dispares como el comercio, el sistema monetario, la preservación del medio ambiente, los derechos humanos, la gestión de los recursos naturales, el control de armamentos, la seguridad aérea, las telecomunicaciones y la navegación, entre muchos otros.

2.3.1. Regímenes Internacionales: La Definición

Algunos politólogos como el norteamericano Guy Peters equipararon los regímenes internacionales con instituciones, observando que se trataría de un claro ejemplo de la utilización de diferentes lenguajes para describir los mismos fenómenos. Douglass North⁵⁰ definió las instituciones como las “reglas del juego”, es decir, las constricciones que determinan la interacción humana y que pueden ser tanto formales (creadas *ad hoc*) como informales (convenciones y códigos de conducta). En consecuencia, las instituciones estructuran los incentivos y marcan pautas de comportamiento de los actores indicándoles qué les está prohibido o permitido y bajo qué condiciones en las esferas políticas, económicas y sociales.

Para North, las instituciones son diferentes a las organizaciones, siendo una diferenciación importante a la hora de realizar un análisis. Utilizando la analogía de la teoría de juegos, las primeras serían las reglas del juego (por ej. Bretton Woods) y las segundas, los jugadores (Banco Mundial o FMI). Las instituciones determinan las oportunidades que hay en una sociedad. Las organizaciones u organismos son creados para aprovechar esas oportunidades y, conforme evolucionan los organismos, alterarían las instituciones.

Explorando en la literatura de las relaciones internacionales, la definición más extendida e incluso más preponderante sobre qué son los regímenes internacionales es la formulada por Stephen Krasner. Para él, los regímenes son principios, normas, reglas y procedimientos de toma de decisión, explícitos o implícitos, en torno de los cuales las expectativas de los actores convergen en un área determinada de las relaciones internacionales.

⁴⁹ Oran Young, International Cooperation. Building Regimes for Natural Resources and Environment. (Cornell University Press. Ithaca-London, 1989). P. 11.

⁵⁰ Douglass C. North, Instituciones, cambio institucional y desempeño económico, (México, Fondo de Cultura Económica, 1990) P. 13-23.

De acuerdo con esta visión, los **principios** son creencias de hecho, causación y rectitud. Las **normas** son estándares de comportamiento definidos en términos de derechos y obligaciones. Las **reglas** son prescripciones o proscipciones específicas para la acción. Los **procedimientos** de toma de decisión son las prácticas prevalectentes para la realización y la implementación de las elecciones colectivas.⁵¹

A pesar de ser la más extendida, esta definición ha sido objeto de críticas y disensos que se han centrado en dos cuestiones principales: la dificultad de diferenciar los cuatro elementos, definidos como centrales, de los regímenes internacionales (principios, normas, reglas y procedimientos) y la vaguedad de la definición que, en consecuencia, haría difícil conocer los límites del universo de casos.

La discusión sobre los elementos de la definición

Algunos académicos critican la definición de Krasner por establecer la existencia de cuatro componentes centrales (principios, normas, reglas y procedimientos) claramente diferenciados y ordenados de menor a mayor grado de especificidad.

Por ejemplo, Oran R. Young sostiene que “los regímenes internacionales del mundo real son a menudo ambiguos y poco sistemáticos, incorporando elementos derivados de distintos constructos analíticos o tipos ideales”⁵², ubicándose lejos del orden racional, claro y metódico sugerido por Krasner. Por lo tanto, la definición se convertiría en “una lista de elementos difíciles de diferenciar conceptualmente y que a menudo se enmascaran en las situaciones del mundo real”.

Robert O. Keohane también ha puesto de manifiesto la complejidad del uso del concepto de régimen internacional por el hecho de ser definido en términos de cuatro componentes: “Lo importante no es si la definición es correcta, ya que los principios y

⁵¹ Stephen Krasner, International Regimes, (Londres; Cornell University Press, 1983).P. 1-2.

⁵² Oran R. Young, International Cooperation, Building Regimes for Natural Resources and the environment, (Ithaca/Londres; Cornell University Press, 1989), P 22 y 195. Traducido por la autora.

las normas son partes integrales de muchos y no sólo de los acuerdos internacionales que nosotros consideramos como regímenes internacionales”⁵³.

Estos autores concuerdan en que los cuatro elementos centrales de la definición de regímenes, propuesta por Krasner, complica el análisis y fuerza una lógica no siempre existente en los regímenes internacionales.

La discusión sobre la vaguedad de la definición

Esta discusión tiene su origen en el afán de Krasner de construir una definición de consenso. En pos de ello, elaboró una definición muy amplia y que no siempre permite delimitar lo que en concreto se entiende por régimen internacional.

A este respecto, Oran R. Young afirma que el análisis de los regímenes internacionales reposa sobre cimientos frágiles, ya que el concepto mismo de régimen es usualmente utilizado de forma tan vaga que sus críticos se han preguntado, con bastante razón, si es que el término es algo más que una noción borrosa, con más probabilidades de confusión que de claridad.⁵⁴

En este mismo sentido, Friedrich Kratochwil⁵⁵ hace notar que la dificultad de definir los límites del concepto régimen internacional se debe en gran medida a que sufre el mal de muchas de las creaciones conceptuales, las cuales se encuentran inmersas en nuestro sentido común, pero su uso es influenciado por los propósitos particulares de quien lo está tomando para realizar un análisis particular.

En síntesis, la definición de régimen internacional propuesta por Krasner se presenta como una propuesta poco precisa y de bastante amplitud, lo que conduce a que el concepto sea usado por cada autor de acuerdo a su interés particular de análisis. A raíz de ello, se encuentra en la literatura un importante número de aproximaciones dispares al concepto de regímenes internacionales, las que se fundan en las diversas

⁵³ Robert O. Keohane, “The Demand for International Regimes”, en Stephen Krasner (ed.) International Regimes (Londres; Cornell University Press, 1983), P. 158. Traducido por la autora.

⁵⁴ Oran R. Young, International Cooperation, Building Regimes for Natural Resources and the environment, (Ithaca/Londres; Cornell University Press, 1989), P. 9.

⁵⁵ Friedrich V. Kratochwil, Rules, Norms, and Decisions, On the conditions of practical and legal reasoning in International Relations and Domestic Affairs, (New York; Cambridge University Press, 1989) P. 60

posibilidades que da el concepto para enfatizar alguno de sus cuatro elementos constitutivos.

Tipos de definición sobre Régimen Internacional

Teniendo en cuenta la situación planteada, en la bibliografía sobre regímenes internacionales se pueden encontrar tres tipos de definiciones. La denominada *formal*, según la cual los autores identifican un régimen a partir de la existencia de acuerdos explícitos entre Estados.⁵⁶ Esta definición ha sido criticada, ya que se aproximaría al Derecho Internacional y al estudio de las Organizaciones Internacionales.

El segundo tipo pone el acento en las conductas estatales existentes en el área de la vida internacional hipotéticamente cubierta por el régimen. Esta aproximación, que fue denominada *conductual* por Hasenclever, Mayer y Rittberger, ha sido percibida como más sofisticada y genuinamente neoinstitucionalista, pues permite concebir el régimen como una institución en el sentido más amplio y sociológico del término. Así, los regímenes pasan a ser “prácticas consistentes en roles reconocidos, vinculados los unos a los otros por agrupaciones de reglas o convenciones que gobiernan las relaciones entre los ocupantes de estos roles”,⁵⁷ por lo que no requiere de acuerdos explícitos. Entonces, la sola presencia de regularidades en el comportamiento de los Estados es ya razón para indicar la presencia de un régimen en un área temática cualquiera, en tanto que permite señalar la operación de normas que, aunque no se encuentren explícitas, regulan las conductas.

La tercera definición de régimen ha sido denominada *cognitiva*, según la cual la regularidad de la conducta de los Estados, acompañada de la aseveración de que existe un régimen internacional cuando así es percibido por los actores, es lo que conduce a definir a un régimen como tal. Para este tipo de definición resulta fundamental entender los regímenes como un fenómeno intersubjetivo, que debe ser identificado a partir del estudio de las percepciones de los Estados y de las justificaciones que éstos esgriman para dar cuenta de sus acciones.

⁵⁶ Hasenclever, Meyer y Rittberger 1997 capítulo segundo.

⁵⁷ Oran R. Young, International Cooperation, Building Regimes for Natural Resources and the Environment, (Ithaca/Londres; Cornell University Press, 1989), P. 12. Traducido por la autora.

Tabla: Tipo de Definiciones sobre Régimen Internacional

Tipo de Definición	Variable Central	Autores
Formal	Existencia de acuerdos	Hansenclever, Mayer y Rittberger
Conductual	Comportamiento regular/reiterativo	Oran Young
Cognitiva	Comportamiento + convencimiento de que existe	Tony Evans, Peter Wilson, Friedrich Kratochwil

Cuadro Elaboración Propia

En síntesis, cada una de estas tres definiciones de régimen internacional se diferencian a partir del énfasis que hacen frente a la definición clásica de Krasner. Unos hacen énfasis en la existencia de acuerdos explícitos, los segundos a lo implícito y los terceros a la convergencia de intereses conscientes de los actores.

Escuelas de pensamiento sobre Regímenes Internacionales

Al adentrarse aún más en el estudio de los regímenes internacionales se pueden identificar, además, tres vertientes o escuelas de pensamiento: El *neoliberalismo*, que privilegia el análisis de las diversas configuraciones de intereses; el *realismo*,⁵⁸ para el cual las relaciones de poder entre Estados representan la variable clave; y el *cognitivismo*, que pone el énfasis en el conocimiento causal (*causal knowledge*) y social de los actores.⁵⁹

Cada una de estas tres escuelas de pensamiento ha elaborado y defendido una perspectiva diferente sobre los orígenes, estabilidad y consecuencias de los regímenes internacionales, al tiempo que se han entablado prolongados debates intelectuales entre ellas.

⁵⁸ Algunos autores también han denominado a esta corriente de pensamiento neorrealismo o realismo estructural.

⁵⁹ Andreas Hasenclever, Peter Mayer y Volker Rittberger, Las teorías de los regímenes internacionales: situación actual y propuestas para una síntesis, *Review of International Studies*, (Oct- Nov 1999), P. 502

Los *neoliberales*⁶⁰ subrayan el cómo los regímenes internacionales contribuyen a que los Estados logren ciertos intereses comunes. Los Estados son presentados como egoístas racionales a los que sólo les interesan sus propias ganancias (absolutas). La política internacional no es únicamente conflicto y la cooperación es difícil de lograr por la incertidumbre que caracteriza la vida internacional; entonces, si se logra transparentar la conducta de los Estados y vincularlos a partir de asuntos de interés por un tiempo razonable, los regímenes lograrían reducir la incertidumbre y disminuirían el temor a ser engañados y/o explotados. Esto es lo que propiciaría que los Estados se aventuraran a participar en empresas conjuntas.

Los neoliberales estarían convencidos de las bondades del régimen, a partir de su carácter funcional, ya que reducirían la incertidumbre, los costos de transacción, las asimetrías de información y las posibilidades de traición o engaño, a la vez que los actores serían capaces de prever o anticipar sus ventajas y beneficios. Aquí vemos cómo estos autores adoptan conceptos de la teoría económica de las instituciones, tales como el rol de la información, los costos de transacción y la teoría de juegos, que les son muy útiles para apoyar la posibilidad de que se creen regímenes internacionales.

Dentro de la escuela *realista* se pueden identificar dos vertientes en lo relacionado a los regímenes internacionales: Los *realistas estructurales*,⁶¹ quienes han prestado poca atención a las instituciones internacionales; y los *realistas postclásicos*, que por el contrario admiten que la cooperación entre Estados basada en los regímenes es una realidad que requiere ser explicada.

Autores realistas como Robert Gilpin, Stephen Krasner o Joseph Grieco afirman que el poder es igualmente decisivo tanto para la cooperación como para la discordia entre las naciones. De acuerdo con estos realistas estructurales modificados o neorealistas, la distribución de las capacidades entre los actores influye de manera crucial sobre las posibilidades de que surja y se mantenga un régimen efectivo en un área determinada, así como en la naturaleza del régimen resultante.⁶²

⁶⁰ Andreas Hasenclever, Peter Mayer y Volker Rittberger, Op.Cit. Págs. 504-506.

⁶¹ Los realistas estructurales son seguidores de Kenneth Waltz, quien le imprimió un mayor rigor científico a la teoría realista, incorporando un nuevo elemento que es el Estructuralismo: así se crea el Realismo Estructural que luego será sinónimo de Neorealismo.

⁶² Andreas Hasenclever, Peter Mayer y Volker Rittberger, Op.Cit. Pág. 507.

Los *cognitivistas* critican la explicación de los regímenes internacionales realizada tanto por los neoliberales como por los realistas. La crítica se funda en que estas dos corrientes se concentran en la interpretación de las preferencias y opciones (percibidas) de los actores como variables exógenas, es decir, como hechos que son inferidos u observados, pero sobre los cuales no se elabora una teoría. Así, afirman, se trivializa una importante fuente de variación del comportamiento internacional.

Dentro de los *cognitivistas* se distinguen dos grupos.⁶³ El primero ha sido identificado como los *cognitivistas débiles*, quienes centran su atención en el papel que desempeñan las ideas, expresadas como proposiciones causales, sobre la formación y el cambio y de los regímenes. Por ello han estudiado el rol de las “*comunidades epistémicas*”⁶⁴ en la coordinación de las políticas internacionales y, en general, en las condiciones y mecanismos del aprendizaje gubernamental.

En el segundo grupo se encuentran los *cognitivistas duros*, también denominados como *constructivistas*, quienes enfatizan el carácter social de las relaciones internacionales. Su atención está centrada en el conocimiento social (conocimiento de las normas y entendimiento de sí mismos y de los demás) y no en los conocimientos de causa-efecto. Rechazan la idea de los Estados como actores racionales que, frente a la sociedad y a sus instituciones, definen individualmente y a priori su identidad, poder e intereses fundamentales. Por el contrario, ven que los Estados son configurados por las instituciones internacionales en la misma medida que ellos configuran a las primeras.⁶⁵ Así, para los *cognitivistas duros* la cooperación institucionalizada puede propiciar el inicio de un proceso en el que el egoísmo de los actores disminuya y empiecen a respetar cada vez más los intereses legítimos de los otros, en lugar de sólo limitarse a tomarlos en cuenta.⁶⁶

⁶³ Ibid. Pág. 508.

⁶⁴ Comunidades epistémicas se pueden definir como redes de científicos, especialistas y/o profesionales con un reconocido prestigio en un ámbito o *issue-area* determinado, según A.Hasenclever, P.Mayer y V. Rittberger.

⁶⁵ Raymond Duvall, citados por Andreas Hasenclever, Peter Mayer y Volker Rittberger, Las teorías de los regímenes internacionales: situación actual y propuestas para una síntesis, (2000) P. 509.

⁶⁶ Alexandre Wendt, Collective Identity Formation and the International State, American Political Science, num 88, 1994. P. 384-396.

Tabla: Escuelas de pensamiento en el estudio de los Regímenes Internacionales⁶⁷

	Realismo	Neoliberalismo	Cognitivism (duro)
Variable central	Poder	Intereses	Conocimiento
Orientación Metateórica	Racionalista	Racionalista	Sociológica
Modelo de conducta	Se buscan ganancias relativas	Se busca maximizar las ganancias absolutas	Se desempeñan papeles
Importancia atribuida a las instituciones*	Poca	Regular	Mucha
Autores	Robert Gilpin, Stephen Krasner, Joseph Grieco	Duncan Snidal, Robert Axelrod, Robert Keohane	Joseph Nye, Peter Hass, Alexander Wendt

**Se refiere a la eficacia y solidez que cada escuela atribuye a los regímenes internacionales. Tal característica refleja que, si bien los académicos de las diversas tendencias concuerdan que en la política internacional las instituciones si importan, también difieren radicalmente en cuanto al peso que éstas tienen.*

Al finalizar la presentación de esta discusión, es válido preguntarse si existe alguna posibilidad de complementación o síntesis entre las escuelas de pensamiento.

Al respecto, Hasenclever, Mayer y Rittberg han postulado la posibilidad de una síntesis de las teorías, ya que las tres ofrecen una visión plausible sobre los regímenes internacionales y pueden sustentar su interpretación con una cantidad considerable, aunque no concluyente, de evidencia empírica, de lo cual podría derivarse que las variables privilegiadas por cada una de las tres escuelas –intereses, poder y conocimiento- de alguna manera interactúan (o trabajan conjuntamente) en la creación y configuración de los regímenes internacionales. Se podrían combinar ciertos elementos de cada perspectiva para elaborar una teoría más compleja.

Tipos de Definiciones vs. Corrientes de Pensamiento

Luego del análisis realizado sobre los tipos de definiciones y sobre las escuelas de pensamiento presentes en la bibliografía referida al estudio de los regímenes

⁶⁷ Andreas Hasenclever, Peter Mayer y Volker Rittberger, Las teorías de los regímenes internacionales: situación actual y propuestas para una síntesis, *Review of International Studies*, (Oct- Nov 1999), P. 510, adaptado por la autora.

internacionales, a continuación es preciso preguntarse si existe alguna relación entre éstas.

De alguna manera, la respuesta la entregan Hasenclever, Mayer y Rittberger,⁶⁸ quienes a partir del reconocimiento de la dificultad para establecer dicha relación de una forma suficientemente nítida, sostienen que probablemente se podría decir que las teorías que parten del interés (neoliberalismo o neoinstitucionalismo) y las que parten del poder (realistas o neorrealistas) tienden hacia la definición formal o hacia la conductual, mientras que las teorías basadas en el conocimiento favorecen la definición cognitiva de régimen.

A manera de síntesis

La revisión bibliográfica referida a la discusión sobre la definición de régimen internacional es de importancia vital para el desarrollo de una investigación como la presente, que pretende identificar la existencia o no de un régimen internacional en el campo de la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE), en el marco de la OCDE.

La definición que se adopte será central para lograr su identificación. A este respecto la misma literatura revisada advierte que, de preferencia, los autores eligen una vía pragmática, consistente en elaborar una definición de trabajo que permita aunar alguna de las virtudes de las tres definiciones, sin por ello asumir el grueso de sus defectos.

Keohane describió claramente los problemas que se pueden presentar al elegir una de las tres definiciones estudiadas para realizar un análisis, en el siguiente párrafo:

“El tema fundamental es si los regímenes deben ser identificados sobre la base de *reglas y procedimientos explícitos*, o sobre la base del *comportamiento observado* del cual las reglas, normas, principios y procedimientos pueden ser inferidos. Definir los regímenes simplemente en términos de reglas y procedimientos explícitos implica correr el riesgo de deslizarse hacia el formalismo característico de algunas ramas del Derecho Internacional. En cambio, hay importantes razones teóricas y metodológicas para rechazar una definición sustantiva gruesa, basada en el comportamiento observado. Constituiría un razonamiento circular identificar los regímenes sobre la base del

⁶⁸ Andreas Hasenclever, Peter Mayer, y Volker Rittberger; Theories of International Regimes. (Cambridge; Cambridge University Press; 1997). P. 21.

comportamiento observado, y entonces utilizarlos para explicar el comportamiento observado. Metodológicamente, una definición sustantiva de los regímenes establece que los regímenes sólo existen si las expectativas de los actores realmente convergen; y hay que encontrar alguna medida de la convergencia.”⁶⁹

En relación a esta discusión, se observa en la bibliografía sobre el tema una convergencia hacia la necesidad de hacer una mixtura. Curiosamente, la mayoría de los autores que la han hecho consideran importante el elemento formal como parte constitutiva para identificar la existencia de un régimen internacional.

Para efectos de la presente investigación tomaremos como referencia la definición de régimen construida y operacionalizada por Levy, Young y Zürn⁷⁰. Para ellos se constata la existencia de un régimen internacional cuando existen reglas explícitas (existentes independientemente de los actores), con algún grado de eficacia y duración, además de un comportamiento observable de los actores que confluyen en un área de interés a nivel internacional.

Tabla: Operacionalización definición de régimen internacional

	Convergencia de expectativas (equiparada a la efectividad de las prescripciones)	
Formalidad	<i>Baja</i>	<i>Alta</i>
<i>Baja</i>	Ningún régimen	Regímenes tácitos
<i>Alta</i>	Regímenes de letra muerta	Regímenes clásicos

Fuente: Levy, Young y Zürn

Para el análisis de sus principales características tomaré como referencia la propuesta de Oran Young, estudioso de los regímenes internacionales surgidos para la administración de los recursos naturales, quien indica que en cualquier régimen internacional se deben

⁶⁹ Robert Keohane, “The analysis of international regimes. Towards a European-American research programme”, en Rittberger V (ed), Regime Theory and International Relations (Londres, Oxford Press, 1993) P. 27

⁷⁰ Marc Levy, Oran Young y Michael Zürn, “The Study of International Regimes” en European Journal of International Relations, vol.1, núm. 3, 1995. P. 272.

tomar en consideración los siguientes aspectos:⁷¹ Carácter institucional, límites jurisdiccionales, condiciones para la operación, consecuencias de la operación y dinámica del régimen.

Una vez revisada la discusión conceptual en torno al concepto de Régimen Internacional y haber tomado una opción de análisis, en el próximo capítulo me adentraré en el análisis de los Lineamientos OCDE para Empresas Multinacionales del año 2000, objeto principal de la presente investigación. A través de su descripción y análisis, a la luz del marco teórico referencial, se podrá comprobar o no la hipótesis de trabajo.

⁷¹ Oran R. Young, International Cooperation, Building Regimes for Natural Resources and the environment, (Ithaca/Londres; Cornell University Press, 1989), P.29.

CAPITULO III: LINEAMIENTOS OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES ¿GÉRMEN DE UN RÉGIMEN INTERNACIONAL DE RSE?

3.1. Antecedentes

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE),⁷² nacida en 1961 y con sede en París, es un organismo intergubernamental que reúne a 30 países con economías de mercado y con sistemas políticos democráticos, los que en su conjunto representan el 80% del PIB mundial.

La OCDE tiene sus raíces en la Organización para la Cooperación Económica Europea, creada en 1948 con el objetivo de administrar el Plan Marshall para la reconstrucción europea. En 1960, el Plan Marshall había cumplido su cometido y los países miembros acordaron invitar a Estados Unidos y Canadá en la creación de una organización que coordinara las políticas entre los países occidentales. La nueva organización recibió el nombre de Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico.

Los **objetivos de** la OCDE son:

- 1-. Apoyar el crecimiento económico sostenible
- 2-. Elevar los estándares de vida
- 3-. Mantener la estabilidad financiera
- 4-. Colaborar con el desarrollo económico de otros países
- 5-. Contribuir al crecimiento del comercio mundial.

Los **Compromisos** de los países miembros son:⁷³

- Promover la utilización eficiente de sus recursos económicos;
- En el terreno científico y técnico, promover el desarrollo de sus recursos, fomentar la investigación y favorecer la formación profesional;

⁷² [www.direcon.cl/documentos/OCDE/I-. a-. Que es la OCDE.pdf](http://www.direcon.cl/documentos/OCDE/I-.a-.Que.es.la.OCDE.pdf) (visitado el 11 de Octubre de 2008)

⁷³ www.ine.cl/canales/menu/OCDE/Queesla_OCDE/Queesla_OCDE.pdf (visitado el 11 de Octubre de 2008)

- Perseguir políticas diseñadas para lograr el crecimiento económico y la estabilidad financiera interna y externa y para evitar que aparezcan situaciones que pudieran poner en peligro su economía o la de otros países;
- Continuar los esfuerzos por reducir o suprimir los obstáculos a los intercambios de bienes y de servicios y a los pagos corrientes y mantener y extender la liberalización de los movimientos de capital.

La Convención de la OCDE fue firmada el 14 de diciembre de 1960 por veinte países. En la actualidad, sus integrantes suman treinta: Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Corea, Dinamarca, España, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Islandia, Italia, Japón, Luxemburgo, México, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, República Eslovaca, Suecia, Suiza, y Turquía.

En mayo de 2007, los países de la OCDE acordaron invitar a Chile, Estonia, Israel, Rusia y Eslovenia a iniciar las conversaciones para la membresía. Además, ofrecieron un compromiso mejorado, con vista a una posible membresía, a Brasil, China, India, Indonesia y Sudáfrica.

A mediados de los años '70 se comenzó a evidenciar al interior de la Organización una preocupación sobre la conducta que algunas empresas multinacionales, con sede en países de la OCDE, y que tenían sus filiales en países en desarrollo. Un caso ilustrativo fue la participación que empresas de origen estadounidense tuvieron en el golpe de estado chileno.

Fue así que dichos gobiernos iniciaron negociaciones ante la ONU en relación a lo que esperaban se convirtiera en un Código de Conducta obligatorio para las compañías transnacionales, a la vez que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) comenzó a negociar el elemento laboral de ese código. Sin embargo, el auge del liberalismo económico en la década de los '80 incidió en que este código sufriera sucesivas postergaciones.

En todo caso, de este proceso pudo sobrevivir la Declaración Tripartita de la OIT de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social, acordada en 1977. Si bien

fue un instrumento no obligatorio, entregaba pautas en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo y relaciones laborales. Paralelamente, la OCDE negoció y acordó en 1976 las Directrices para Empresas Multinacionales, conocidas también como las Directrices o “*The Guidelines*”, en inglés. Tanto éstas como la Declaración Tripartita son coherentes entre sí y complementarias: Esta última presenta una mayor cantidad de recomendaciones detalladas sobre asuntos laborales, mientras que las Directrices cubren un rango más amplio de actividades empresariales.

Si bien las directrices OCDE⁷⁴ cayeron parcialmente en desuso durante la década de los '80, ya que la mayoría de los gobiernos de la OCDE demostraron escasa voluntad política para aplicarlas, hacia fines del siglo pasado volvieron a ser consideradas. El colapso de las negociaciones sobre el acuerdo multilateral sobre inversiones en la OCDE, en 1999, y la creciente aparición de códigos de empresas y otras iniciativas de responsabilidad social empresarial abrieron el camino para una revisión sustancial de las directrices y especialmente de sus procedimientos de implementación. La revisión, concluida en junio de 2000, dio paso a importantes cambios como la consolidación de procedimientos de implementación, de manera de aclarar su aplicabilidad global, la cobertura de todas las normas fundamentales y su extensión a proveedores y subcontratistas.

3.2. Los lineamientos de la OCDE para empresas multinacionales

Los Lineamientos para Empresas Multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)⁷⁵, revisados en 2000, son recomendaciones que elaboraron los gobiernos para las empresas multinacionales. Enuncian principios y normas voluntarias para una conducta empresarial responsable, compatible con las legislaciones aplicables. Los lineamientos fueron firmados por los 30 países miembros⁷⁶ de OCDE, además de Argentina, Brasil, Chile, Egipto, Estonia, Israel, Letonia, Lituania, Rumania y Eslovenia, como países adyacentes.

⁷⁴ John Evans, Las directrices de la OCDE para las empresas multinacionales: un instrumento de responsabilidad social empresarial, www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actrav/publ/130/4.pdf

⁷⁵ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), es una organización de cooperación internacional, compuesta por 30 Estados, cuyo objetivo es coordinar sus políticas económicas y sociales. Fue fundada en 1961 y su sede central se encuentra en la ciudad de París, Francia. Su antecesor fue la Organización Europea para la Cooperación Económica.

⁷⁶ Canadá, Estados Unidos, México, Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Islandia, Italia, Luxemburgo, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino

Los lineamientos de la OCDE que deben seguir las empresas multinacionales firmantes son:⁷⁷

1. Contribuir al progreso económico, social y medioambiental, con vistas a lograr un desarrollo sostenible.
2. Respetar los derechos humanos de las personas afectadas por sus actividades, en conformidad con las obligaciones y compromisos internacionales del gobierno de acogida.
3. Estimular la generación de capacidades locales mediante una cooperación estrecha con la comunidad local, incluidos los sectores empresariales locales, desarrollando al mismo tiempo las actividades de la empresa en los mercados interiores y exteriores de una manera compatible con la necesidad de prácticas comerciales saludables.
4. Fomentar la formación del capital humano, particularmente mediante la creación de oportunidades de empleo y el ofrecimiento de formación a los empleados.
5. Abstenerse de buscar o aceptar exenciones no contempladas en el marco legal o reglamentario, relacionadas con el medioambiente, la salud, la seguridad e higiene, el trabajo, la fiscalidad, los incentivos financieros u otras cuestiones varias.
6. Apoyar y defender unos correctos principios de gobierno empresarial y desarrollar y aplicar unas buenas prácticas de gobierno empresarial.
7. Desarrollar y aplicar prácticas autodisciplinarias y sistemas de gestión eficaces que promuevan una relación de confianza recíproca entre las empresas y las sociedades en las que ejercen su actividad.
8. Promover el conocimiento por los empleados de las políticas empresariales y su conformidad con ellas, mediante una difusión adecuada de las mismas, incluso a través de programas de formación.
9. Abstenerse de tomar medidas discriminatorias o disciplinarias contra los trabajadores que elaboren, de buena fe, informes para la dirección o, en su caso, para las autoridades públicas competentes acerca de prácticas contrarias a la ley, a las Directrices o a las políticas de la empresa.

Unido, República Checa, República Eslovaca, Suecia, Suiza, Turquía, Australia, Japón , Nueva Zelanda y República de Corea.

⁷⁷ Texto completo ver Anexo N° 1.

10. Alentar, cuando sea factible, a los socios empresariales, incluidos proveedores y subcontratistas, para que apliquen principios de conducta empresarial compatibles con las Directrices.
11. Abstenerse de cualquier injerencia indebida en actividades políticas locales.

El texto de las Directrices fue acordado en un proceso multistakeholders, en el cual participaron los gobiernos, sindicatos, empresas y algunas organizaciones no gubernamentales, dentro del contexto de la OCDE. (*Ver en Anexo 1 el Texto completo de las Directrices*)

Estas Directrices expresan las opiniones compartidas de los integrantes del OCDE en cuanto a lo que ellos entienden como la buena conducta corporativa, a partir de lo cual se espera que las empresas cumplan con ellas en sus operaciones comerciales en todas partes del mundo. Esta expectativa se basa en que, si bien las Directrices no son obligatorias en términos legales, tampoco son opcionales para las empresas, es decir, éstas no pueden seleccionar entre las disposiciones de dichas Directrices ni someterlas a interpretaciones propias.

Otra particularidad de las Directrices es que su aplicación no depende de la aprobación de las empresas. Esto se debe a que estas definiciones son las únicas de carácter general que han sido aprobadas multilateralmente y negociadas por los gobiernos, con lo cual los países se comprometen a ayudar para resolver los problemas que surjan a raíz del comportamiento de las empresas multinacionales. Más importante aún, las Directrices cuentan con el apoyo de un procedimiento de implantación más eficaz, donde la responsabilidad final de su ejecución recae sobre los gobiernos.⁷⁸

En particular, los gobiernos del OCDE deben establecer Puntos Nacionales de Contacto (PNC) dentro de su administración, los cuales son responsables de realizar actividades de promoción, gestionar las consultas y contribuir a la resolución de los problemas que surjan. Éstos pueden estar asignados a un departamento gubernamental definido, a múltiples departamentos (entre varios ministerios) o estar conformados de manera

⁷⁸ Comité Asesor Sindical de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), Una Guía para Sindicalistas sobre las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, París-Francia, 2003

tripartita (gobierno, sindicatos y empresas), siempre y cuando los gobiernos sean los responsables finales. Independientemente de la forma, los gobiernos deben preocuparse de que los sindicatos, las empresas y otras partes interesadas (ONG) estén informados de la disponibilidad de los PNC, así como desarrollar y mantener relaciones con estos grupos. En algunos países, las ONG cooperan formalmente con la estructura de los PNC, mientras que en otros la cooperación es más informal.

La Guía de Procedimiento⁷⁹ señala que los PNC deben operar de acuerdo a "los criterios básicos de: visibilidad, accesibilidad, transparencia y responsabilidad." Para ello es necesario, entre otras cosas, que los PNC asuman un papel activo en promover las Directrices, incluyendo la traducción a distintos idiomas, divulgar las Directrices y ofrecerlas, mediante la celebración de seminarios y reuniones, así como responder a las preguntas de todas las fuentes, incluyendo los sindicatos, e informar a los inversionistas internos y externos y a los inversionistas potenciales acerca de estas Directrices.⁸⁰

Ante la sospecha del incumplimiento de las Directrices por parte de alguna empresa, cualquier parte interesada podrá denunciar el caso ante el PNC (la OCDE se refiere a un caso de incumplimiento de las Directrices como un "caso específico"). De ahí en adelante, el PNC es responsable de intentar resolver el problema, disponiendo de opciones como ofrecer un foro de discusión para las partes afectadas, de conciliación o mediación, entre otras.

Un buen ejemplo para ilustrar el funcionamiento de los PNC y lo que puede implicar una denuncia para una empresa, lo constituye el caso Marine Harvest/Nutreco en Chile, desarrollado entre los años 2002 y 2003.

Funcionamiento de PNC y de los Lineamientos: El caso Marine Harvest-Chile

En el marco de los lineamientos OCDE para empresas multinacionales, el 22 de agosto de 2002 el PNC de Holanda recibió un informe en forma de queja de la ONG

⁷⁹ Ver detalles de la guía de procedimiento en Anexo 1 pág. 85.

⁸⁰ Consejo Consultivo Laboral Andino/ Programa Laboral de Desarrollo - PLADES, Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Una guía para sindicalistas, Perú, Octubre 2003. Pág. 16

Milieudedefensie⁸¹, la cual fue evaluada, aceptada y luego remitida al PNC en Chile, país donde se estaba produciendo el incumplimiento de las Directrices.

El 22 septiembre de 2002, el PNC chileno recibió una queja de las ONG Milieudedefensie de Holanda y Centro Ecoceanos de Chile, referida a algunos aspectos de las actividades de la empresa salmonera Marine Harvest Chile S.A (MH), la cual hasta ese entonces era filial de Nutreco, empresa multinacional de origen holandés.⁸²

La queja de las ONG se refirió a tres aspectos:

- 1) La relaciones laborales dentro de MH.
- 2) El carácter de la reserva de 5 millas del borde costero nacional en beneficio de la pesca artesanal, y su relación con las concesiones para la acuicultura utilizadas por MH.
- 3) Algunos impactos medioambientales generados por la actividad acuícola de MH.

El PNC de la OCDE en Chile está integrado por funcionarios de la Dirección General de Relaciones Económicas de la Cancillería Direcon, quienes actúan como cuerpo resolutivo. Luego de que realizaran un análisis de la “pertinencia” y consistencia de la queja, el PNC chileno la aceptó el 10 de marzo del 2003 y dio inicio al proceso de investigación y consultas, que demoró siete meses.⁸³ Esta labor contó con la participación del sindicato de la planta procesadora que MH posee en Puerto Montt, la federación regional de trabajadores de la industria pesquera y las organizaciones regionales de pescadores deportivos y artesanales, así como entidades gubernamentales a cargo de las áreas de pesca, acuicultura, territorio marítimo, trabajo y medio ambiente, además de universidades y las ONG pertenecientes al grupo consultivo del PNC de la OCDE en Chile. En calidad de entes consultivos participaron representantes de compañías transnacionales presentes en Chile, funcionarios gubernamentales, la Central

⁸¹ ONG Amigos de la Tierra por su traducción al español.

⁸² PNC-Chile/Direcon, Informe del Punto Nacional de Contacto de Chile sobre el caso de la empresa multinacional Marine Harvest Chile S.A., Santiago, 15 de octubre 2003.

⁸³ Red Puentes Chile, Las directrices de la OCDE y la salmicultura en Chile. Primera Experiencia de Empleo de las Directrices para Compañías Multinacionales de la OCDE en Chile: El caso Nutreco/Marine Harvest v/s Amigos de la Tierra y Centro Ecoceanos. Amsterdam - Santiago de Chile - Puerto Montt. Noviembre, 2005

Única de Trabajadores (CUT) y organizaciones de la sociedad civil, como Greenpeace, Cenda, Hexagrama y Sur.

Durante el proceso de investigación, el PNC de Chile obtuvo informes de la Dirección Nacional del Trabajo, la Subsecretaría de Pesca, de la Comisión Regional del Medio Ambiente de la Región de Los Lagos, del Servicio Nacional de Pesca, de la Comisión Nacional del Medio Ambiente, de la Gobernación Marítima de Puerto Montt, de la Dirección de Territorio Marino, del Servicio de Salud, del Servicio Agrícola y Ganadero y de la Superintendencia de Servicios Sanitarios. Además recibió información de la Federación de Trabajadores de la Industria Pesquera y de Puerto Montt, del sindicato de Marine Harvest, de la Federación de pescadores deportivos de la Región de Los Lagos y de pescadores artesanales.

Luego de diez meses de un proceso de discusión entre las partes, en octubre de 2003 se procedió a la redacción del informe final sobre este caso por parte del PNC de la OCDE en Chile. Éste constó de tres capítulos –laboral, ambiental y recomendaciones-, más un anexo de 24 apéndices que recopiló los principales documentos. Dicho informe entregó recomendaciones específicas referidas a interacciones ambientales y medidas de mitigación; relaciones entre el sindicato y la empresa; cumplimiento de la normativa laboral por parte de las empresas subcontratistas; necesidad de transparencia e información pública sobre las cinco millas reservadas a la pesca artesanal y los límites que tienen las concesiones acuícolas de Marine Harvest en el lago Llanquihue, Décima Región.

En uno de sus apartados, el informe final del PNC hace especial referencia a la importancia de que exista una gestión socialmente responsable de las empresas para el logro de un desarrollo sustentable. A la vez, enfatiza que es deber de las filiales de las empresas multinacionales mantener en sus operaciones el mismo estándar de funcionamiento que el que poseen en su casa matriz: *“el desarrollo sustentable de este importante sector industrial dependerá de la responsabilidad social de las empresas concernidas, en orden de producir bienes de calidad, cuidar el medioambiente, establecer relaciones amigables con otros usuarios locales y consolidar relaciones laborales de alto estándar”*. Esto *“implicará que las empresas multinacionales deben propender a asimilar progresivamente estándares de las casas matrices con sus filiales.*

Dependerá también, de la capacidad del Estado de implementar una regulación exigente y eficaz, lo cual supondrá que los órganos reguladores dispongan tanto de financiamiento, de recursos humanos calificados y suficientes, como del equipamiento necesario”. El documento agrega que “finalmente, en esta materia las organizaciones sociales, locales y ambientales pueden jugar un rol significativo para proponer iniciativas, alertar e informar a la sociedad en su conjunto, sobre situaciones que afecten al medioambiente.”⁸⁴

Este caso también puso de manifiesto los costos reputacionales que para una empresa conlleva el incumplimiento de los lineamientos, ya que para Marine Harvest estos casi dos años de negociaciones le significaron una constante presencia en los medios, con menciones reiteradas a las razones por las cuales se había iniciado el proceso de investigación y mediación.

Lineamientos y sus instrumentos de apoyo

El Comité sobre las Inversiones Internacionales y Empresas Multinacionales (CIME) es el órgano al interior de la OCDE que vela por el funcionamiento de los Lineamientos. Éste se reúne periódicamente en París y realiza consultas regulares con el TUAC (Comité Sindical Consultivo ante la OCDE)⁸⁵, BIAC (Comité Asesor de la OCDE para Empresas e Industria) y con las Organizaciones No Gubernamentales interesadas en los temas de las Directrices y en otros asuntos internacionales de inversión. Además, el CIME cuenta con un Grupo de Trabajo sobre la Declaración de la OCDE que gestiona más directamente los temas de las Directrices.

Además, desde la firma de los Lineamientos se han desarrollado diversos instrumentos, con el objetivo de que los diferentes actores sociales (fuera de los Estados y las empresas multinacionales) incentiven su funcionamiento. Por ejemplo, en 2003 se creó en Holanda el *OECD Watch*, el cual reúne a ONG de Europa, Asia, África, las Américas y Australia que comparten una visión común sobre la necesidad de la responsabilidad empresarial e inversión sostenible. Estas organizaciones reconocen a las

⁸⁴ PNC-Chile/Direcon, Op.cit. Pág. 28.

Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales como uno de los pocos mecanismos disponibles para advertir a las empresas de su responsabilidad, a pesar de que éstas no prevén sanciones ni ofrecen compensaciones.⁸⁶

Las Directrices en Funcionamiento

Desde la revisión de las Directrices, en 2000, hasta finales de 2007 se habían presentado cerca de 164 casos⁸⁷ ante los diferentes PNC de los países miembros del Acuerdo, de los cuales 131 han sido aceptados para ser estudiados por éstos.⁸⁸ Para efectos del presente estudio es de particular interés manejar este antecedente, así como revisar cuáles son los temas o capítulos de las directrices que están relacionados con los casos y determinar en qué países fueron presentados. De esta forma, se estará en condiciones de demostrar el grado de vigencia de las directrices, su nivel de funcionamiento y comprobar si los temas están directamente vinculados con lo que hoy se denomina RSE.

Es pertinente explicitar que, en general, se entenderá como funcionamiento de las directrices a la observación del procedimiento que se efectúa desde que una empresa multinacional transgrede sus principios y es denunciada ante un PNC, a partir de cuya aceptación se inicia un proceso de estudio del caso.

Un primer análisis sobre su funcionamiento se puede realizar de acuerdo con el nivel de actividad de las directrices, medido por cantidad de casos presentados cada año.

Al respecto, debe aclararse que un PNC no tramita todos los casos que le son presentados. Cuando recibe un requerimiento, éste recibe una primera evaluación en cuanto al mérito de la denuncia, de manera de determinar si el caso merece un mayor examen o si es desechado. Hay que tener presente que los PNC pueden excluir casos en que existan canales alternativos a los cuales recurrir.

⁸⁶ www.oecdwatch.org/ES/index.htm

⁸⁷ Directorate for Financial and Enterprise Affairs, Investment Committee OCDE, Working Party of the Investment Committee, Review of NCP Performance: Key Findings, DAF/INV/WP (2008) 1 FINAL, Paris, 4 de Junio de 2008. Pág. 16.

⁸⁸ Directorate for Financial, Fiscal and Enterprise Affairs, Investment Committee OCDE, Draft Report by de Chair of the 2008 Annual Meeting of the National Contact Points for the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Paris, 12 Junio 2008. Pág. 16.

Para decidir si es pertinente seguir adelante con un caso, el PNC no está obligado a consultar a la empresa en cuestión y a otras partes interesadas. Lo que si debe tener en cuenta en esta primera revisión es: la identidad de la parte que presenta el caso; que la información aportada avala que se han incumplido las Directrices; la pertinencia de las leyes y procedimientos aplicables; la forma en que se han abordado cuestiones similares en otros procedimientos nacionales; y el interés que reviste el examen de la cuestión en relación a los objetivos y efectividad de las Directrices.

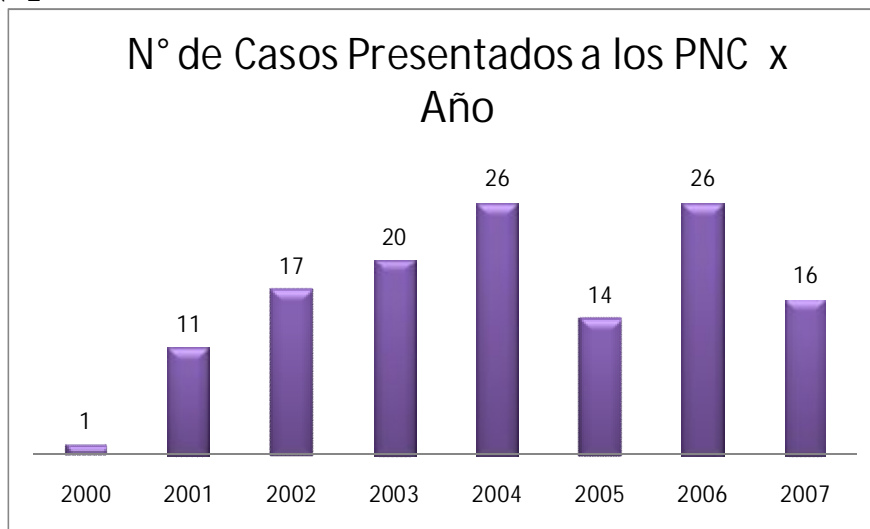
Si tras esta primera evaluación el PNC decide que el caso “merece un análisis más detenido”, se acepta a trámite. En caso contrario, se contacta con el demandante para explicarle los motivos de esta decisión, que es inapelable.⁸⁹

- **Las Directrices en Funcionamiento: Número de casos**

Entonces, desde el punto de vista de la cantidad de casos presentados por año, se puede observar una actividad disímil de un año a otro, sin una tendencia clara hacia el aumento y/o disminución, pero sí una actividad relevante. Esto se expresa en un promedio anual de 16 casos presentados y aceptados para su revisión. A pesar de esta volatilidad, que resulta menor si se excluye la estadística del año 2000 –cuando el modelo estaba recién implementado- se puede constatar que la presentación de denuncias ante los PNC se ha validado, pues en cinco de los ocho años del período el número de casos aceptados fue de al menos quince.

⁸⁹ Myrthe Verweij, Empleo de las directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Una herramienta de campaña importante, Amigos de la Tierra, Holanda 2002. Págs. 10-11.

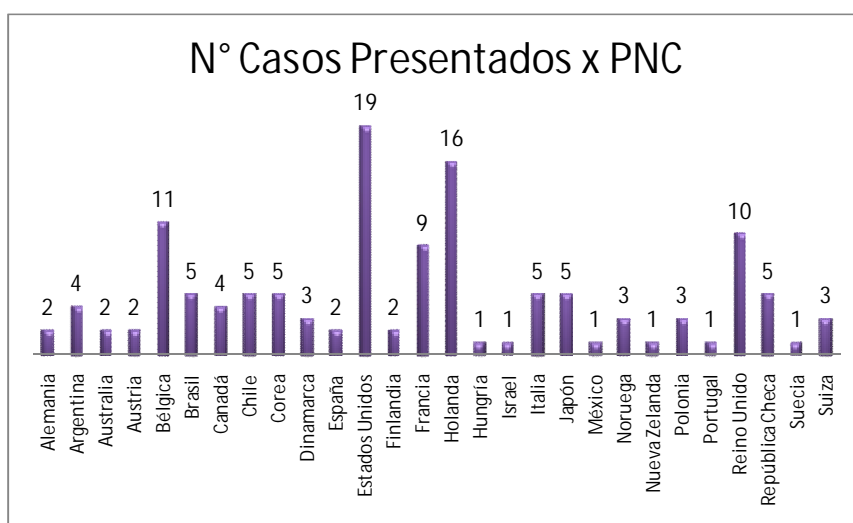
Gráfico N° 1



Cuadro Elaboración Propia⁹⁰

También resulta interesante analizar los PNC más activos o ante quienes se han presentados más casos de transgresión de las directrices. En este cuadro se ve que los países cuyos puntos nacionales de contacto han recibido más denuncias han sido Estados Unidos, Holanda, Bélgica y Reino Unido, los cuales en conjunto representan el 43% del total de casos investigados. También es llamativo que los países latinoamericanos registren 15 casos, de los cuales un tercio se han presentado en Chile.

Gráfico N°2



Cuadro Elaboración Propia

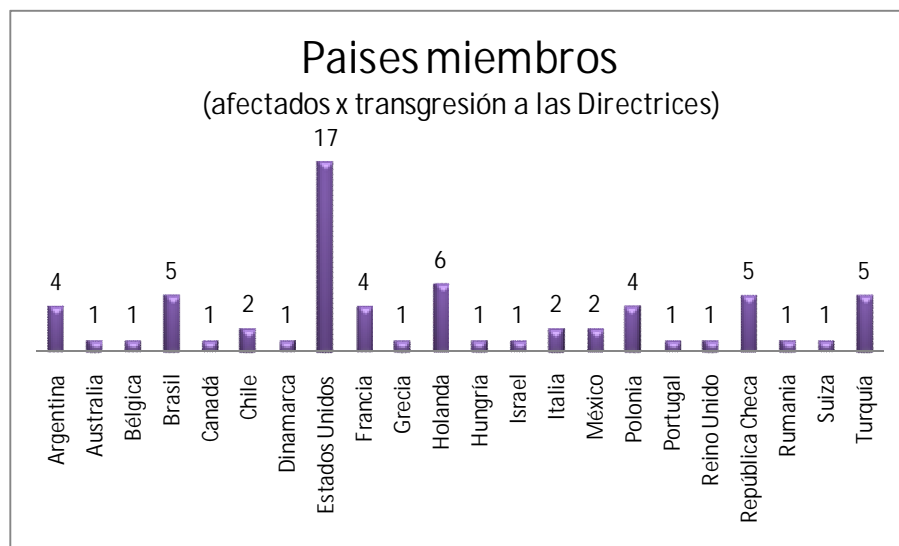
⁹⁰ Todos los gráficos de elaboración propia fueron construidos a partir de información extraída del documento oficial de la OCDE, Draft Report by the Chair of the 2008 Annual Meeting of the National Contact Points, Francia, 12 de Junio 2008.

Lo anterior no indica que la transgresión a las Directrices haya ocurrido necesariamente en el territorio de dicho país, ya que la aplicabilidad de las Directrices se extiende a cualquier lugar del mundo donde tengan sus operaciones las empresas multinacionales, en la medida que cuyas casas matrices se encuentren en los países signatarios de la OCDE. En general, se espera que los casos se presenten ante el PNC del país donde tiene su casa matriz la empresa multinacional que trasgredió las Directrices.

- **Las Directrices en Funcionamiento: Localización de los casos**

Otro análisis pertinente es ver el detalle los países afectados por la transgresión a las Directrices por parte de la empresa, cuyo caso está siendo revisado por los diferentes PNC. Los siguientes gráficos diferencian entre los países afectados que son parte de las Directrices y los que no lo son.

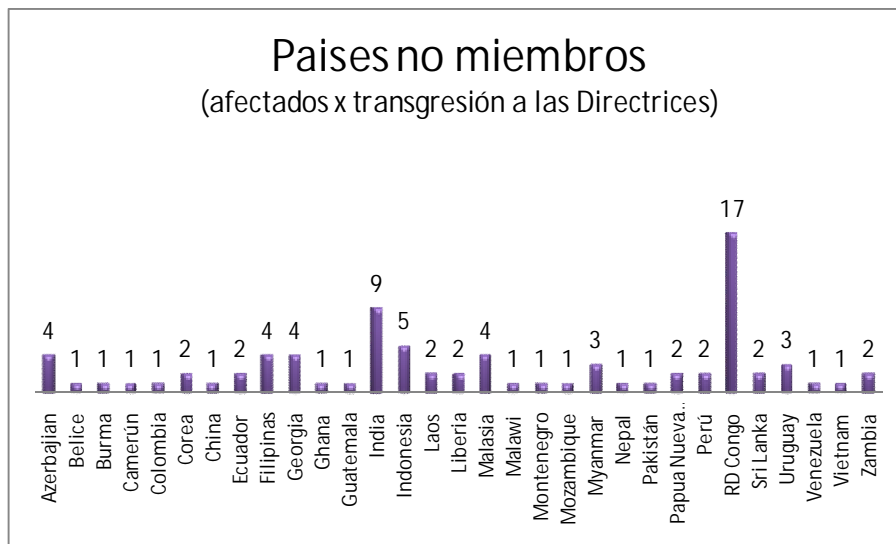
Gráfico N°3



Cuadro Elaboración Propia

Entre los países miembros, si bien el más afectado es Estados Unidos, llama la atención la preponderancia que alcanzan países que aún no pueden ser catalogados como desarrollados, como es el caso de Turquía, República Checa, Brasil, Argentina y Polonia. En el caso de los países latinoamericanos que son parte de las directrices, se acumulan 13 casos que han afectados por la transgresión de éstas.

Gráfico N° 4



Cuadro Elaboración Propia

El efecto anteriormente descrito, en cuanto a que la transgresión de las directrices afecta más a los países menos desarrollados, resulta aún más notorio en el caso de los países que no están cubiertos por las directrices. En este caso se puede apreciar cómo afecta a los países africanos (25 casos) y a los asiáticos (44 casos), aunque en menor medida a los latinoamericanos (10 casos).

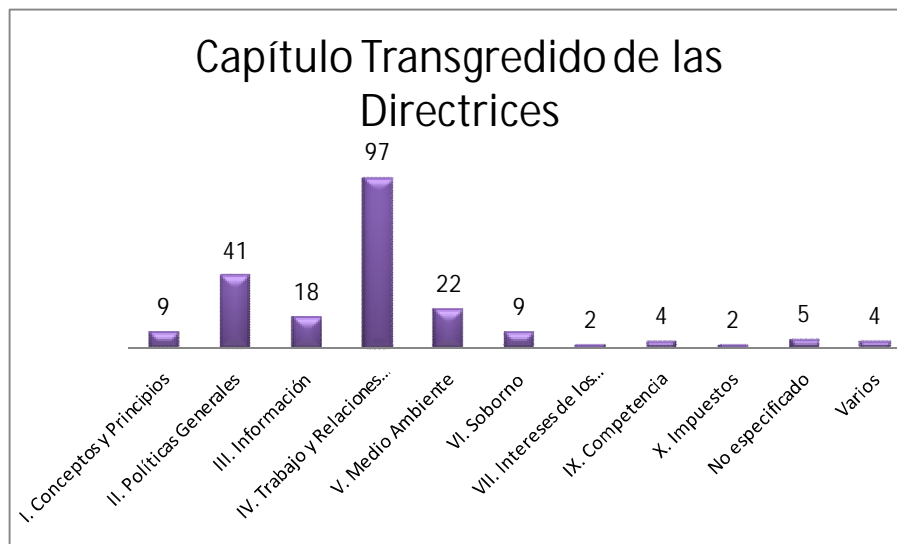
Además, el análisis de estos gráficos permite apreciar la potencialidad de un naciente régimen internacional de carácter global que encauza el accionar de las empresas multinacionales, ya que se puede observar que las Directrices han operado en a lo menos 31 países no signatarios y en 22 de los países signatarios.

Asimismo, cabe destacar que la totalidad de los países no signatarios donde han operado las Directrices son países en desarrollo, los que en su gran mayoría no gozan especialmente de un sólido régimen político y/o legal que limite el accionar de las empresas multinacionales.

- **Las Directrices en Funcionamiento: Capítulos Transgredidos**

El panorama se hace aún más definido cuando se revisan cuáles fueron los capítulos de las Directrices que resultaron más afectados por la transgresión de las conductas de las empresas multinacionales. En el gráfico siguiente se denota claramente una concentración en los temas laborales (43% del total), seguido por políticas generales (19%) y en tercer lugar los referidos al capítulo medio ambiente (10%).

Gráfico N°5



Cuadro Elaboración Propia

En el caso del capítulo IV de las Directrices, referido a empleo y relaciones laborales, no es posible diferenciar la materia específica a la que refiere cada transgresión, dada la amplitud de éste. De hecho, este capítulo conmina a las empresas a respetar los derechos laborales universalmente reconocidos, como la libertad de asociación, la abolición del trabajo infantil, la eliminación de toda clase de trabajo forzado u obligatorio y la no discriminación laboral por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, origen social u otro. Además, indica que las empresas deben entregar a sus trabajadores información relevante que les permita hacerse una idea exacta y correcta de los resultados de la entidad, así como respetar las normas de empleo en el país de acogida, garantizar la salud y seguridad en el trabajo, proporcionar capacitación y notificar los

grandes cambios y/o despidos en forma anticipada, entre otros temas. *(Ver texto completo del capítulo en Anexo 1 pág.76)*

Por su parte, el capítulo II referido a Políticas/Principios Generales sintetiza en 11 principios de carácter general todos los temas que se abordan de manera particular en cada uno de los 10 capítulos de las Directrices. Estos principios son: contribución al desarrollo sostenible (económico, social y medioambiental), respeto a los derechos humanos, desarrollo de capacidades locales, formación de capital humano, no buscar o aceptar exenciones no contempladas en la ley, promover buenas relaciones con la comunidad, apoyar los principios de buen gobierno empresarial, difundir y capacitar a los empleados sobre políticas empresariales, abstenerse de medidas discriminatorias, alentar a sus socios de negocio a que observen los lineamientos, abstenerse de injerir en actividades políticas locales. *(Ver texto completo del capítulo en Anexo 1 pág.74)*

El tercer capítulo mayormente transgredido es el V, referido al Medio Ambiente. En éste se conmina a las empresas multinacionales a que cumplan la ley pertinente y vigente en el país de acogida y que vayan más allá, considerando acuerdos, principios, objetivos y normas internacionales relevantes, en pos de proteger el medio ambiente y la salud y la seguridad públicas, de manera de contribuir al objetivo más amplio de desarrollo sostenible. *(Ver texto completo del capítulo en Anexo 1 pág.79)*

Resulta ilustrativo que los tres capítulos más trasgredidos de las directrices en conjunto incorporan la gran mayoría de los temas que definen el concepto de RSE, el cual identifica a la empresa socialmente responsable como aquella que identifica y gestiona sus principales impactos económicos, sociales y ambientales en una relación abierta y permanente con sus grupos de interés en búsqueda de un desarrollo sostenible.

Además, los tres capítulos más trasgredidos por las empresas multinacionales también son considerados temas fundamentales dentro de la futura guía que la Organización Internacional para la Normalización está preparando para abarcar el ámbito de la Responsabilidad Social. Se espera que la norma ISO 26.000⁹¹ sea publicada oficialmente a comienzos del año 2010 como guía de referencia no certificable.

⁹¹ ISO 26.000, Guía Sobre Responsabilidad Social, Borrador de Trabajo WD4.2, Junio de 2008.

Toda esta evidencia de casos y temas transgredidos demuestra que existe un grupo de empresas socialmente irresponsables que, al no cumplir las directrices, han motivado la entrada en funcionamiento de un mecanismo de carácter internacional, creado a partir de la cooperación de varios Estados para reencauzar la conducta de las empresas multinacionales y, de esta forma, minimizar sus impactos negativos y a la vez promover o potenciar los impactos positivos producto de la gestión de las mismas.

3.3. ¿Un naciente régimen internacional sobre RSE?

Para verificar si nos encontramos frente a un naciente régimen internacional sobre la Responsabilidad Social de las Empresas, contrastaremos los principales hallazgos del análisis realizado a las Directrices y su funcionamiento con la definición de Régimen Internacional tomada como referencia para el presente estudio:

*“Se constata la existencia de un **régimen internacional** cuando existen reglas explícitas (existentes independientemente de los actores), con algún grado de eficacia y duración, además de un comportamiento observable de los actores que confluyen en un área de interés a nivel internacional”⁹².*

Siguiendo la definición, las Directrices (o lineamientos) OCDE para Empresas Multinacionales revisadas el año 2000 constituyen un conjunto de reglas explícitas, las que se han formalizado como acuerdo internacional suscrito por los gobiernos de 40 países.

En cuanto a su eficacia y duración, de acuerdo con la actividad registrada entre 2000 y 2007, se puede evidenciar la existencia de un sistema que funciona, que ha perdurado, que no es letra muerta. No obstante, podría ser una instancia con mayor actividad de la que ha presentado hasta la fecha, ya que un promedio anual de 16 casos estudiados por los PNC, dentro de un universo de 40 países signatarios, es definitivamente bajo.

⁹² Marc Levy, Oran Young y Michael Zürn, “The Study of International Regimes” en European Journal of International Relations, vol.1, núm. 3, 1995. P. 272.

Lo anterior es reafirmado por Marcelo García, Jefe del Departamento OCDE de la Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales del Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile, quien expresó su escepticismo sobre el funcionamiento de las Directrices. En su opinión, que durante 7 años se hayan aceptado 131 casos, equivalentes a aproximadamente en tres casos por país, significa un pobre desempeño de las directrices, lo cual cree que está directamente vinculado con el nivel de compromiso de los gobiernos signatarios en relación a la difusión de las Directrices y, en otros casos, a la forma en que están constituidos y operan los PNC.

Volviendo al análisis de las Directrices como un régimen internacional, se puede afirmar que, si bien el nivel de actividad de éstas no es óptimo, se comprueba un comportamiento observable de actores gubernamentales y no gubernamentales que confluyen y cooperan a nivel internacional respecto al comportamiento socialmente responsable de las grandes corporaciones multinacionales.

Conceptualmente hablando, al operacionalizar el concepto de Régimen Internacional con las Directrices/Lineamientos OCDE para empresas multinacionales del año 2000, estaríamos en presencia de régimen internacional de carácter clásico: se evidencia una alta formalidad, una alta convergencia de expectativas de los actores internacionales, quienes cooperan en un área de interés mutuo y de carácter internacional.

Tabla: Operacionalización definición de régimen internacional de las Directrices

<i>Lineamientos OCDE para Empresas Multinacionales (2000)</i>	Convergencia de expectativas (equiparada a la efectividad de las prescripciones)	
	<i>Baja</i>	<i>Alta</i>
Formalidad		
<i>Baja</i>	Ningún régimen	Regímenes tácitos
<i>Alta</i>	Regímenes de letra muerta	Regímenes clásicos

Fuente: Levy, Young y Zürn, adaptado por la autora

Como se informó en el segundo capítulo, para analizar las principales características del presente régimen internacional en estudio se tomará como referencia la propuesta de Oran Young, estudioso de los regímenes internacionales surgidos para la administración

de los recursos naturales, quien indica que para el análisis de cualquier régimen internacional se debe tomar en consideración los siguientes seis aspectos:⁹³

3.3.1. Carácter institucional

Los lineamientos son en esencia un conjunto de reglas de comportamiento, estructurados en 11 principios y 10 capítulos, los cuales detallan el tipo de comportamiento que debieran seguir las empresas multinacionales, independiente del país dónde operen y siempre tomando como base que lo mínimo es cumplir la ley. Es decir, los lineamientos esperan un estándar de gestión más alto en los casos donde la institucionalidad y la legislación del país huésped sean muy débiles.

Adicionalmente, los lineamientos explicitan cómo los gobiernos de los países signatarios deben proceder para que las directrices sean observadas, utilizadas y produzcan los efectos buscados, mediante la instauración obligatoria de los PNC. Más aún, deben generar el espacio para que otros actores no gubernamentales (TUAC, BIAC y otros) apoyen este interés gubernamental y se conviertan en fiscalizadores del comportamiento de las empresas, con posibilidad de presentar casos ante la CIME, la cual es la institución que vela por el funcionamiento de las Directrices.

3.3.2. Límites jurisdiccionales:

Es errado creer que el alcance del presente régimen está restringido a los 40 países signatarios de la OCDE. El análisis de los datos de su funcionamiento entre los años 2000 a 2007 demuestra que su alcance ha sido mucho mayor. Incluso se podría afirmar que su alcance es global, ya que cualquier país puede hacer uso de las directrices si advierte la transgresión de éstas por parte de una empresa cuya casa matriz se ubique en uno de los países signatarios. De hecho, las Directrices han operado en 22 de los países signatarios y en a lo menos 31 países no signatarios, es decir, han sido operativas en 53 países.

⁹³ Oran R. Young, International Cooperation, Building Regimes for Natural Resources and the environment, (Ithaca/Londres; Cornell University Press, 1989), P.29.

3.3.3. Condiciones para la operación:

El funcionamiento óptimo de las Directrices depende de algunas condiciones necesarias, claramente indicadas, las cuales están centradas en el compromiso de los gobiernos signatarios para difundirlas y además constituir los Puntos Nacionales de Contacto. Esto ha sido insuficiente hasta el momento, razón por la que cada año los PNC se reúnen para evaluar el funcionamiento, efectividad y eficiencia de este marco y discutir vías para mejorarlo.

En ese sentido, los actores han consensuado que la principal tarea que hace falta es que otros actores no gubernamentales conozcan y difundan las Directrices y la forma de utilizarlas. Con ese objetivo, el TUAC (la Organización Sindical que participa en la OCDE) ha realizado un muy buen trabajo mediante la creación de guías prácticas dirigidas a todo el mundo sindical, para que conozcan el ámbito de aplicación de las Directrices, cómo presentar un caso y a quién presentarlo, entre otros aspectos. Este esfuerzo ya está rindiendo frutos, pues los sindicatos han levantado alrededor de dos tercios de los casos presentados ante los diferentes PNC.

Otro aspecto por mejorar es la constitución de los PNC, es decir, cuál ministerio(s) o repartición de gobierno está a cargo, quiénes lo integran, cómo funcionan y si están incorporados otros actores nacionales. En este punto se advierte que queda mucho por hacer, de manera de que quede demostrado el real compromiso de los gobiernos signatarios para entregar los recursos físicos y monetarios indispensables para dinamizar el funcionamiento de las Directrices. Este factor resultará clave en los próximos años para la vigencia y efectividad de las Directrices en el concierto internacional.

3.3.4. Consecuencias de la operación:

Las Directrices se han constituido en un estándar de comportamiento para las empresas a nivel internacional pero, como todo estándar, su carácter es voluntario. Por lo tanto, estos lineamientos serán cumplidos de manera masiva en la medida que las empresas adviertan que los casos investigados aumentan y comprueben que una transgresión puede significar un daño para su patrimonio.

Como la pretensión de los gobiernos es encauzar el comportamiento de las empresas, de manera de minimizar sus impactos negativos y maximizar sus impactos positivos, el

objetivo se facilita cuando se pone en evidencia la transgresión de las Directrices y se genera todo un procedimiento de buenos oficios para resolver la controversia.

Si bien no arriesgan un juicio ni sanciones, las compañías se muestran poco dispuestas a arriesgar su imagen y reputación, que constituyen su más valioso activo intangible. Transgredir las Directrices puede convertirse en un mal negocio, pues la exposición pública de alguna u otra forma repercutirá tanto en sus resultados económicos como en su relación con sus clientes, proveedores, trabajadores y autoridades.

Por lo tanto, las Directrices son un instrumento para persuadir a las empresas en general para que sigan una conducta empresarial responsable y eliminen sus malas prácticas, de manera de evitar una exposición negativa por culpa de la transgresión de dichos lineamientos.

3.3.5. Dinámica del régimen:

Como se ha relatado, el presente régimen surgió de un interés de los países miembros de la OCDE (organismo de cooperación) sobre cómo limitar o encauzar el accionar de las empresas. Sin embargo, desde su origen en 1976 hasta su revisión en el 2000 se caracterizó por su dinámica disímil y débil, lo que llevó a los Estados signatarios a revisarlo y relanzarlo el año 2000.

Desde ese año hasta el 2007 no sólo se observa una mayor actividad que en el período anterior, sino además la existencia de mecanismos y de una estructura que aseguran su funcionamiento en el tiempo.

También se aprecia interés de otros países por sumarse a los lineamientos, como ocurrió a mediados de 2008 cuando Perú se incorporó como parte de ellos. Esto podría animar a otros gobiernos a tomar la misma acción

A este dinamismo contribuye además la diversidad de declaraciones y acuerdos que se han generado para promover la RSE por parte de organismos internacionales y gobiernos, si bien ninguno de ellos plantea un mecanismo para hacer operativos estos compromisos. Más aún, se aprecia que todos estos acuerdos, incluida la ISO 26.000, hacen referencia a los lineamientos, lo cual ratifica su solidez como propuesta y su posición como referente global.

Por lo tanto, se espera un mayor dinamismo de los Lineamientos/Directrices OCDE para empresas multinacionales en los próximos años.

3.3.6. Fortaleza del régimen

En este punto, es necesario establecer que si los lineamientos OCDE son un régimen fuerte de RSE, las empresas tenderían a minimizar sus conductas y/o prácticas NO socialmente responsables y, por ende, maximizarían sus externalidades positivas.

Del análisis realizado no se puede afirmar tajantemente que las externalidades positivas de las corporaciones hayan tendido a multiplicarse, en detrimento de aquellas negativas. Lo único que podría afirmarse es que, para tomar sus decisiones, las empresas multinacionales se han visto obligadas a considerar las expectativas de otros grupos de interés, tales como ONG, grupos sindicales, etc., y que, además de cumplir con la legislación nacional aplicable, deben considerar estándares o tratados internacionalmente reconocidos por el gobierno del país donde operan, antes de tomar un curso de acción.

Desde este punto de vista, estamos en condiciones de establecer que los lineamientos OCDE del año 2000 se han constituido en un estándar internacional de comportamiento que debe ser considerado por las empresas.

CAPITULO IV: CONCLUSIONES

Al finalizar el presente estudio se puede afirmar que los Lineamientos OCDE para empresas multinacionales del año 2000 son un régimen internacional de carácter clásico. En ellos se evidencia una alta formalidad de principios, normas, reglas y procedimientos de toma de decisión, de carácter explícito, en concordancia con la definición de Oran Young sobre los Regímenes Internacionales que se tomó como referencia para esta investigación.

También se demostró que en torno a las empresas multinacionales existen expectativas de actores como Gobiernos, ONG y Organizaciones Internacionales, quienes convergen en la búsqueda de instancias que promuevan un tipo de comportamiento deseable – socialmente responsable- por parte de ellas, tanto a nivel local como en la economía global. Por lo tanto, las directrices simbolizan esta instancia de interés general y de carácter internacional que puede incidir sobre el comportamiento de las compañías.

La conformación de un régimen internacional también queda de manifiesto en el carácter reglamentario de los Lineamientos OCDE, pues sus 11 principios y 10 capítulos son un conjunto de reglas de comportamiento estructurados. Estas normas detallan el tipo de comportamiento deseable para las empresas multinacionales, independiente del país dónde operen y siempre tomando como base que lo mínimo es el cumplimiento de la ley.

Además, al explicitar la forma como los gobiernos de los países signatarios deben proceder para que las directrices sean observadas y utilizadas para que produzcan los efectos buscados, los Lineamientos OCDE se han constituido en un referente global que necesariamente debe ser seguido, lo cual ha permitido que sean internacionalmente validados como la pauta a seguir por las empresas.

Los Lineamientos OCDE son también un régimen internacional vivo, aunque adolezcan de la suficiente difusión entre los miembros de la organización para que sean utilizados de manera más eficiente. La presentación de casos de transgresiones en 53 países, muchos de los cuales no son integrantes de la OCDE, permite apreciar cómo se ha expandido su utilización. Para que este proceso continúe es preciso que se sigan abriendo espacios para la participación de actores no gubernamentales (TUAC, BIAC u

otros), por cuanto son quienes mejor pueden fiscalizar el comportamiento de las empresas y tienen interés en presentar casos ante la institucionalidad (CIME) que vela por el funcionamiento de las Directrices.

La utilización de las Directrices como mecanismo para controlar la actuación de las empresas multinacionales permitió comprobar que sus principales deficiencias se encuentran en las materias relacionadas con las relaciones laborales, la cual es también una de las principales preocupaciones de las políticas de RSE que se están impulsando en el ámbito empresarial. Es decir, al menos en las empresas multinacionales, el mejoramiento de las condiciones laborales es el gran desafío para los próximos años.

También resulta decidor que, si bien no tienen el carácter obligatorio de las leyes, los Lineamientos tienden a ser crecientemente aceptados e internalizados por las empresas multinacionales, fundamentalmente por la posibilidad de que un caso de transgresión genere daños sobre la reputación de éstas. Esta respuesta no sólo ha ido validando la relevancia de las Directrices, sino también refuerzan la idea de que ellas están respondiendo a un régimen internacional establecido.

En función de lo anterior, cuando se retoma la definición de Responsabilidad Social Empresarial utilizada para estos efectos, la cual pone el acento en un modelo de gestión empresarial que reconoce, identifica y gestiona los principales impactos económicos, sociales y ambientales de sus decisiones y actividades para el desarrollo de un comportamiento transparente y ético, es posible comprobar que los Lineamientos OCDE para empresas multinacionales del año 2000 promocionan un modelo de gestión empresarial socialmente responsable a nivel global. Es decir, estamos frente a un régimen internacional clásico dedicado a la RSE.

Bibliografía

1. Acción Empresarial, El ABC de las Responsabilidad Social Empresarial en Chile y en el Mundo, (Acción Empresarial, Santiago, Diciembre 2003).
2. Acción RSE, MinSalud, INTA, Vida Sana en la Empresa. Guía Práctica para Empresas, (Santiago de Chile, Septiembre 2004).
3. Alexandre Wendt, Colletive Identity Formation and the International State, (American Political Science, num 88, 1994).
4. Andreas Hasenclever, Peter Mayer y Volker Rittberger, Las teorías de los regímenes internacionales: situación actual y propuestas para una síntesis, Review of International Studies, (Oct- Nov 1999)
5. Andreas Hasenclever, Peter Mayer, y Volker Rittberger; Theories of International Regimes, (Cambridge; Cambrigde University Press; 1997).
6. Beatriz Calderón Alzate, Desmitificando la RSE, Revista ResidualCero, Santiago de Chile, Octubre-Noviembre 2008.
7. Comisión Europea, La globalización en beneficio de todos, La Unión Europea y el comercio mundial, 2002.
8. Comisión Mundial Sobre la Dimensión Social de la Globalización, Por una globalización justa. Crear Oportunidades para todos, Organización Internacional del Trabajo, Abril 2004.
9. Comité Asesor Sindical de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), Una Guía para Sindicalistas sobre las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, París- Francia, 2003.
10. Consejo Consultivo Laboral Andino/ Programa Laboral de Desarrollo - PLADES, Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Una guía para sindicalistas, Perú, Octubre 2003.
11. Declaración de Copenhague sobre “Desarrollo Social y Programa de Acción de la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Social”, 12 de marzo de 1995.
12. Directorate for Financial, Fiscal and Enterprise Affairs, Investment Committee OCDE, Draft Report by de Chair of the 2008 Annual Meeting of the National Contact Points for the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Paris, 12 Junio 2008.
13. Directorate for Financial and Enterprise Affairs, Investment Committee OCDE, Working Party of the Investment Committee, Review of NCP Performance: Key Findings, DAF/INV/WP (2008) 1 FINAL, Paris, 4 de Junio de 2008.

14. Douglass C. North, *Instituciones, cambio institucional y desempeño económico*, (México, Fondo de Cultura Económica, 1990)
15. Friedrich V. Kratochwil, *Rules, Norms, and Decisions, On the conditions of practical and legal reasoning in International Relations and Domestic Affairs*, (New York; Cambridge University Press, 1989)
16. Guillermo de la Dehesa, *Comprender la globalización*, (Alianza Editorial, Tercera Edición Revisada y Ampliada, Madrid-España, 2007).
17. Hugo Fazio Bengoa, *Escenarios Globales: El lugar de América Latina*, (Universidad de los Andes, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Historia, CESO: Ediciones Uniandes: Universidad Nacional de Colombia, Instituto de Estudios Políticos y Relaciones Internacionales, Bogotá, Octubre 2003).
18. ISO 26.000, *Guía Sobre Responsabilidad Social*, Borrador de Trabajo WD4.2, Junio de 2008.
19. Joseph. E. Stiglitz, *Cómo hacer que funcione la globalización* (1ª Ed. Buenos Aires; Aguilar, Altea, Taurus, Alfaguara, 2006).
20. Manuel Carneiro Caneda, *La Responsabilidad Social Corporativa Interna: La “nueva frontera” de los Recursos Humanos*, (Universidad Francisco de Vitorio y ESIC, Madrid 2004).
21. Marc Bou i Novensá, *Una reflexión sobre los regímenes internacionales*, (Cataluña, 2006).
22. Marc Levy, Oran Young y Michael Zürn, “The Study of International Regimes” (en *European Journal of International Relations*, vol.1, núm. 3, 1995).
23. M. Carr y M. Chen, *Globalización, Social exclusión and Work: With special reference to informal employment and gender*, documento de referencia preparado por la Comisión Mundial, (Ginebra, 2003).
24. Myrthe Verweij, *Empleo de las directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Una herramienta de campaña importante*, Amigos de la Tierra, Holanda 2002.
25. Muñoz de Bustillo Llorente, Rafael. *El Estado de Bienestar en el cambio de Siglo*. (Madrid, España, Ed. Universitaria, 2000).
26. OCDE, *Líneas Directrices OCDE para Empresas Multinacionales*, 2000.

27. OCDE, Annual Report n the OECD Guidelines for Multinational Enterprises 2007. Corporate Responsibility in the financial sector. OCDE publications, Paris, 2007.
28. PNC-Chile/Direcon, Informe del Punto Nacional de Contacto de Chile sobre el caso de la empresa multinacional Marine Harvest Chile S.A., Santiago, 15 de octubre 2003.
29. PNUD, La globalización en beneficio de todos, Informe anual 2007, (Nueva York, Junio de 2007).
30. Oran R. Young, International Cooperation, Building Regimes for Natural Resources and the environment, (Ithaca/Londres; Cornell University Press, 1989)
31. Raymond Duvall, citados por Andreas Hasenclever, Peter Mayer y Volker Rittberger, Las teorías de los regímenes internacionales: situación actual y propuestas para una síntesis, (2000)
32. Red Puentes Chile, Las directrices de la OCDE y la salmonicultura en Chile. Primera Experiencia de Empleo de las Directrices para Compañías Multinacionales de la OCDE en Chile: El caso Nutreco/Marine Harvest v/s Amigos de la Tierra y Centro Ecocéanos. Amsterdam - Santiago de Chile - Puerto Montt. Noviembre, 2005
33. Robert Keohane, “The analisis of international regimes. Towards a European-American research programme”, , en Rittberger V (ed), Regime Theory and International Relations (Londres, Oxford Press, 1993)
34. Robert O. Keohane, “The Demand for International Regimes”, en Stephen Krasner (ed.) International Regimes (Londres; Cornell University Press, 1983).
35. Sebastian Cox y Javier Dupret, Documento para Análisis “La Responsabilidad Social Corporativa como aporte a la ética y probidad públicas”, (Santiago de Chile, 1999).
36. Stephen Krasner, International Regimes, (Londres; Cornell University Press, 1983)
37. Ulrich Beck, ¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización (Barcelona-España:Paidós, 1998)

Anexo N°1

“Lineamientos OCDE para Empresas Multinacionales del año 2000”

LÍNEAS DIRECTRICES DE LA OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES

Prólogo

1. Las *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales* (en adelante, *Las Directrices*) son recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales. Enuncian principios y normas voluntarias para una conducta empresarial responsable compatible con las legislaciones aplicables. La vocación de las *Directrices* es garantizar que las actividades de esas empresas se desarrollen en armonía con las políticas públicas, fortalecer la base de confianza mutua entre las empresas y las sociedades en las que desarrollan su actividad, contribuir a mejorar el clima para la inversión extranjera y potenciar la contribución de las empresas multinacionales al desarrollo sostenible. Las *Directrices* forman parte de la *Declaración de la OCDE sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales*, cuyos restantes elementos se refieren al tratamiento nacional, a las obligaciones contradictorias impuestas a las empresas y a los incentivos y desincentivos a la inversión internacional.
2. La actividad empresarial internacional ha registrado un cambio estructural de gran alcance y las propias *Directrices* han evolucionado para reflejar estos cambios. Con el surgimiento de las industrias de servicios y de las que se basan en el conocimiento, las empresas de servicios y tecnología han hecho su aparición en el mercado internacional. Las grandes empresas siguen siendo responsables de una parte significativa de la inversión internacional y se constata una tendencia hacia las fusiones internacionales de gran escala. Simultáneamente, también ha aumentado la inversión extranjera realizada por empresas pequeñas y medianas, las cuales desempeñan actualmente un papel significativo en el panorama internacional. Las empresas multinacionales, al igual que sus homólogas nacionales, han evolucionado para abarcar un abanico más amplio de disposiciones empresariales y tipos de organización. Las alianzas estratégicas y las relaciones más estrechas con proveedores y contratistas tienden a desdibujar los límites de la empresa.

3. La rápida evolución de la estructura de las empresas multinacionales también tiene su reflejo en sus actividades en los países en vías de desarrollo, en los que la inversión extranjera directa ha registrado un rápido crecimiento. Las empresas multinacionales han diversificado sus actividades en los países en vías de desarrollo, antes limitadas a la producción primaria y a las industrias extractivas, adentrándose ahora en la fabricación y montaje, el desarrollo del mercado interior y los servicios.

4. Las actividades de las empresas multinacionales han fortalecido y desarrollado a través del comercio y la inversión internacional los lazos que unen entre sí a las economías de los países de la OCDE y los que unen a éstas al resto del mundo. Estas actividades traen consigo importantes beneficios para los países de origen y de acogida. Estas ventajas crecen cuando las empresas multinacionales suministran a precios competitivos los productos y servicios que desean comprar los consumidores y cuando proporcionan rentabilidades justas a los oferentes de capital. Sus actividades comerciales e inversoras contribuyen al uso eficiente del capital, de la tecnología y de los recursos humanos y naturales.

Facilitan la transferencia de tecnología entre las regiones del mundo y el desarrollo de tecnologías adaptadas a las condiciones locales. Las empresas multinacionales también contribuyen, mediante la capacitación formal y la formación en el propio trabajo, al desarrollo del capital humano en los países de acogida.

5. La naturaleza, el alcance y la rapidez de los cambios económicos han traído consigo nuevos desafíos estratégicos para las empresas y para los terceros interesados en su evolución. Las empresas multinacionales tienen la oportunidad de poner en marcha políticas de prácticas ejemplares encaminadas al desarrollo sostenible que persigan garantizar una coherencia entre los objetivos sociales, económicos y medioambientales. La capacidad de las empresas multinacionales para promover el desarrollo sostenible mejora sustancialmente cuando se desarrolla la actividad comercial e inversora en un contexto de mercados abiertos, competitivos y adecuadamente regulados.

6. Muchas empresas multinacionales han demostrado que el respeto de normas de conducta estrictas puede mejorar el crecimiento. En el mundo actual, la competencia es intensa y las empresas multinacionales se enfrentan a diferentes marcos legales, sociales y normativos. En este contexto, algunas empresas podrían sentir la tentación de descuidar las normas y principios de conducta adecuados con el fin de obtener una ventaja competitiva indebida. Estas prácticas de unas pocas empresas podrían poner en duda la reputación de muchas empresas y pueden suscitar temores entre los ciudadanos.

7. Muchas empresas han respondido a estas inquietudes de los ciudadanos desarrollando dispositivos internos, sistemas de orientación y gestión que avalan su compromiso con una buena actitud ciudadana de las empresas, con las prácticas correctas y con una buena conducta empresarial y laboral. Algunas de ellas han recurrido a servicios de consultoría, auditoría y certificación, contribuyendo a la acumulación de conocimientos en estos ámbitos. Estos esfuerzos también han promovido el diálogo social respecto a lo que constituye una buena conducta empresarial. Las *Directrices* aclaran las expectativas compartidas de los gobiernos que las han suscrito respecto a la conducta empresarial y proporcionan un punto de referencia a las empresas. De este modo, las *Directrices* complementan y refuerzan las medidas privadas encaminadas a definir y poner en práctica una conducta empresarial responsable.

8. Los gobiernos están colaborando entre sí y con las demás partes implicadas para fortalecer el marco legal y político internacional en el que se desarrolla la actividad empresarial. Durante el período posterior a las guerras mundiales se registró un desarrollo de este marco, que se inició con la adopción en 1948 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Entre los instrumentos recientes destacan la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo y la Agenda 21 así como la Declaración de Copenhague para el Desarrollo Social.

9. La OCDE también ha contribuido a este marco de actuación a nivel internacional. Entre las medidas recientes destacan la aprobación del Convenio

para la Lucha contra la Corrupción de Agentes Públicos Extranjeros en Operaciones Empresariales Internacionales y de los Principios de la OCDE de Gobierno Empresarial, las Directrices de la OCDE sobre la Protección de los Consumidores en el contexto del Comercio Electrónico y los trabajos en curso relacionados con las Directrices de la OCDE sobre Precios de Transferencia para Empresas Multinacionales y Administraciones Fiscales.

10. El objetivo común de los gobiernos que han suscrito las *Directrices* consiste en fomentar las contribuciones positivas al progreso económico, medioambiental y social que pueden tener las empresas multinacionales, y reducir al mínimo las dificultades que causar sus diversas actividades. Para alcanzar este objetivo, los gobiernos trabajan en colaboración con las numerosas empresas, sindicatos y otras organizaciones no gubernamentales que están trabajando a su modo con el mismo fin. Los gobiernos pueden contribuir proporcionando marcos nacionales de actuación eficaces, que incluyan una política macroeconómica estable, un tratamiento no discriminatorio de las empresas, una normativa adecuada y una supervisión prudencial, una justicia y una aplicación de las leyes imparciales y una administración pública eficaz e íntegra. Los gobiernos también pueden facilitar este objetivo manteniendo y fomentando normas y políticas adecuadas en apoyo de un desarrollo sostenible y comprometiéndose con las reformas permanentes que garanticen que la actividad del sector público sea eficiente y eficaz. Los gobiernos que han suscrito las *Directrices* se han comprometido con una mejora continua de sus políticas tanto nacionales como internacionales con vistas a mejorar el bienestar y los niveles de vida de todos los ciudadanos.

I. Conceptos y principios

1. Las *Directrices* son recomendaciones dirigidas conjuntamente por los gobiernos a las empresas multinacionales. Contienen principios y normas de buenas prácticas conformes con las disposiciones legales aplicables. El cumplimiento de las *Directrices* por parte de las empresas es voluntario y no tiene carácter obligatorio.

2. Como las actividades de las empresas multinacionales se extienden a todo el mundo, debería extenderse también a todos los países la cooperación internacional en esta área. Los gobiernos que han suscrito las *Directrices* animan a las empresas que ejercen su actividad en sus territorios a cumplir las *Directrices* dondequiera que desarrollen su actividad, teniendo en cuenta al mismo tiempo las circunstancias concretas de cada país de acogida.
3. No es necesaria a los efectos de las *Directrices* una definición precisa de empresas multinacionales. Habitualmente se trata de empresas u otras entidades establecidas en más de un país y ligadas de tal modo que pueden coordinar sus actividades de diversas formas. Aunque una o varias de estas entidades puedan ser capaces de ejercer una influencia significativa sobre las actividades de las demás, su grado de autonomía en el seno de la empresa puede variar ampliamente de una empresa multinacional a otra. Pueden ser de capital privado, público o mixto. Las *Directrices* se dirigen a todas las entidades pertenecientes a la empresa multinacional (sociedades matrices y/o entidades locales). De acuerdo con el reparto real de responsabilidades entre ellas, se espera que las distintas entidades cooperen y se presten ayuda entre sí para facilitar el cumplimiento de las *Directrices*.
4. El objetivo de las *Directrices* no es introducir diferencias de tratamiento entre las Empresas multinacionales y empresas nacionales; reflejan prácticas recomendables para todas ellas. En consecuencia, se espera de las empresas multinacionales y nacionales que tengan la misma conducta en todos los casos en los que sean aplicables las *Directrices* a unas y a otras.
5. Los gobiernos desean fomentar el grado de cumplimiento más amplio posible de las *Directrices*. Aunque se reconozca que las pequeñas y medianas empresas no disponen de los mismos medios que las grandes empresas, los gobiernos que han suscrito las *Directrices* les animan, no obstante, a cumplir, en tan amplia medida como sea posible, las recomendaciones contenidas en las *Directrices*.

6. Los gobiernos que han suscrito las *Directrices* no deben utilizarlas con fines proteccionistas ni de un modo que ponga en duda la ventaja comparativa de cualquier país en el que inviertan las empresas multinacionales.
7. Los gobiernos tienen derecho a establecer las condiciones con arreglo a las cuales las empresas multinacionales ejercen su actividad en sus respectivas jurisdicciones, con sujeción al derecho internacional. Las entidades de una empresa multinacional situadas en diversos países están sujetas a las legislaciones aplicables en dichos países. Cuando las empresas multinacionales estén sometidas a obligaciones contradictorias impuestas por países que hayan suscrito las *Directrices*, los gobiernos en cuestión colaborarán entre sí, de buena fe, con vistas a solventar los problemas que puedan derivarse de esta situación.
8. Los gobiernos que han suscrito las *Directrices* las han establecido aceptando el compromiso de asumir sus responsabilidades de tratar a las empresas de manera equitativa y de conformidad con el derecho internacional y con sus obligaciones contractuales.
9. Se fomenta el uso de mecanismos internacionales adecuados de solución de diferencias, incluido el arbitraje, como medio para facilitar la resolución de los problemas legales que surjan entre las empresas y los gobiernos de los países de acogida.
10. Los gobiernos que han suscrito las *Directrices* las promoverán y fomentarán su uso. Establecerán Puntos Nacionales de Contacto que promuevan las *Directrices* y que actúen como un foro de discusión de todos los asuntos relacionados con las mismas. Los Gobiernos que han suscrito las *Directrices* también participarán en los procedimientos adecuados de examen y consulta encaminados a abordar cuestiones relativas a la interpretación de las *Directrices* en un mundo cambiante.

II. Principios generales

Las empresas deberán tener plenamente en cuenta las políticas fijadas por los países en que ejercen su actividad y tener en consideración las opiniones de los demás terceros interesados. A este respecto, las empresas deberán:

1. Contribuir al progreso económico, social y medioambiental con vistas a lograr un desarrollo sostenible.
2. Respetar los derechos humanos de las personas afectadas por sus actividades de conformidad con las obligaciones y compromisos internacionales del gobierno de acogida.
3. Estimular la generación de capacidades locales mediante una cooperación estrecha con la comunidad local, incluidos los sectores empresariales locales, desarrollando al mismo tiempo las actividades de la empresa en los mercados interiores y exteriores de una manera compatible con la necesidad de prácticas comerciales saludables.
4. Fomentar la formación del capital humano, particularmente mediante la creación de oportunidades de empleo y el ofrecimiento de formación a los empleados.
5. Abstenerse de buscar o de aceptar exenciones no contempladas en el marco legal o reglamentario relacionadas con el medioambiente, la salud, la seguridad e higiene, el trabajo, la fiscalidad, los incentivos financieros u otras cuestiones varias.
6. Apoyar y defender unos correctos principios de gobierno empresarial y desarrollar y aplicar unas buenas prácticas de gobierno empresarial.
7. Desarrollar y aplicar prácticas auto disciplinarias y sistemas de gestión eficaces que promuevan una relación de confianza recíproca entre las empresas y las sociedades en las que ejercen su actividad.

8. Promover el conocimiento por los empleados de las políticas empresariales y su conformidad con ellas, mediante una difusión adecuada de las mismas, incluso a través de programas de formación.

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

10. Alentar, cuando sea factible, a los socios empresariales, incluidos proveedores y subcontratistas, para que apliquen principios de conducta empresarial compatibles con las *Directrices*.

11. Abstenerse de cualquier injerencia indebida en actividades políticas locales.

III. Publicación de informaciones

1. Las empresas deberán garantizar la revelación de información puntual, periódica, fiable y relevante acerca de sus actividades, sus estructuras, su situación financiera y sus resultados. Deberá publicarse esta información respecto al conjunto de la empresa y, cuando proceda, desglosada por líneas de negocio o zonas geográficas. Deberán adaptarse las políticas sobre difusión de información de las empresas a la naturaleza, el tamaño y el emplazamiento de la empresa, teniendo debidamente en cuenta los costes, la confidencialidad empresarial y otros factores de carácter competitivo.

2. Las empresas deberán aplicar unas estrictas normas de calidad en sus labores de difusión de información, contabilidad y auditoría. También se alienta a las empresas a aplicar unas normas de calidad rigurosas respecto a la información no financiera, incluida, en su caso, la elaboración de informes medioambientales y sociales. Deberán comunicarse las normas o políticas con arreglo a las cuales se recopila y publica información tanto financiera como no financiera.

3. Las empresas deberán comunicar una información básica en la que figure su razón social, emplazamiento y estructura, la razón social, la dirección y el número de teléfono

de la sociedad matriz y de sus principales filiales, su participación accionarial, directa e indirecta, en estas filiales, incluidas las participaciones accionariales cruzadas entre ellas.

4. Las empresas deberán divulgar asimismo información significativa acerca de:

- a) los resultados financieros y operativos de la empresa;
- b) los objetivos de la empresa;
- c) los principales accionistas y los derechos de voto;
- d) los miembros de consejo de administración y los altos directivos, así como sus remuneraciones;
- e) los factores de riesgo previsibles más importantes;
- f) las cuestiones significativas relativas a los empleados y a otros terceros interesados en la marcha de la empresa;
- g) las estructuras y políticas de gobierno empresarial.

5. Se anima a las empresas a comunicar informaciones adicionales que pueden incluir:

- a) declaraciones de valores o declaraciones dirigidas al público en las que se expongan las normas de conducta, incluida información sobre las políticas sociales, éticas y medioambientales de la empresa y otros códigos de conducta que haya suscrito la empresa. Además, también podrán comunicarse la fecha de adopción, los países y las entidades en los que son aplicables dichas declaraciones y sus resultados en relación con las mismas;
- b) información acerca de los sistemas de gestión de riesgos y de cumplimiento de las disposiciones legales y acerca de las declaraciones o códigos de conducta;
- c) información sobre las relaciones con los empleados y otros terceros interesados en la marcha de la empresa.

IV. Empleo y relaciones laborales

En el marco de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables y de las prácticas en vigor en materia de empleo y relaciones laborales, las empresas deberán:

1.

a) respetar el derecho de sus trabajadores a ser representados por sindicatos u otros representantes legítimos de los trabajadores y participar en negociaciones constructivas, ya sea individualmente o a través de asociaciones de empresas, con dichos representantes con vistas a alcanzar convenios sobre condiciones laborales;

b) contribuir a la abolición efectiva del trabajo infantil;

c) contribuir a la eliminación de toda clase de trabajo forzado u obligatorio;

d) no discriminar a sus trabajadores en el ámbito laboral o profesional por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, a menos que las prácticas selectivas respecto a las características del trabajador favorezcan las políticas públicas establecidas que promuevan, de forma expresa, una mayor igualdad de oportunidades laborales, o que dichas prácticas respondan a los requisitos inherentes a un puesto de trabajo.

2.

a) proporcionar a los representantes de los trabajadores los medios necesarios para la consecución de convenios colectivos eficaces;

b) aportar a los representantes de los trabajadores la información que necesiten para alcanzar negociaciones constructivas sobre las condiciones laborales;

c) promover las consultas y la cooperación entre las empresas y los trabajadores y sus representantes respecto a cuestiones de interés mutuo.

3.

Comunicar a los trabajadores y a sus representantes la información que les permita hacerse una idea exacta y correcta de los resultados de la entidad o, en su caso, del conjunto de la empresa.

4.

a) respetar las normas de empleo y relaciones laborales que no sean menos favorables que las respetadas por empresas comparables del país de acogida;

b) adoptar las medidas adecuadas para garantizar en sus actividades la salud y la seguridad en el trabajo.

5. Emplear en sus actividades, en tan amplia medida como sea factible, a personal local y proporcionar formación con vistas a mejorar los niveles de cualificación, en colaboración con los representantes de los trabajadores y, en su caso, con las autoridades públicas competentes.

6. Cuando se contemplen cambios en sus actividades que puedan tener efectos significativos sobre los medios de subsistencia de sus trabajadores, en el caso concretamente del cierre de una entidad que implique ceses o despidos colectivos, notificar dichos cambios, con una antelación razonable, a los representantes de sus trabajadores y, en su caso, a las autoridades públicas competentes y colaborar con los representantes de los trabajadores y con las autoridades públicas competentes para atenuar, en la máxima medida de lo posible, los efectos adversos. Sería conveniente que la dirección pudiese enviar dicha notificación, en vistas de las circunstancias concretas de cada caso, antes de la adopción de la decisión final. Pueden emplearse otros medios para que se establezca una cooperación constructiva encaminada a atenuar los efectos de dicha decisiones.

7. No amenazar, en el marco de negociaciones realizadas de buena fe con los representantes de los trabajadores acerca de las condiciones laborales o cuando los trabajadores ejerciten su derecho a organizarse, con el traslado fuera del país en cuestión de la totalidad o de una parte de una unidad de explotación ni con el traslado a otros países de los trabajadores procedentes de entidades integrantes de la empresa con el fin de influir injustamente en dichas negociaciones o de obstaculizar el ejercicio del derecho a organizarse.

8. Permitir a los representantes autorizados de sus trabajadores negociar acerca de cuestiones relacionadas con convenios colectivos o relaciones entre trabajadores y empresas y permitir a las partes consultarse acerca de asuntos de interés mutuo con representantes patronales autorizados para adoptar decisiones respecto a estas cuestiones.

V. Medio ambiente

Las empresas deberán tener debidamente en cuenta, en el marco de las disposiciones legales y reglamentarias y de las prácticas administrativas de los países en los que ejercen su actividad y teniendo en consideración los acuerdos, principios, objetivos y normas internacionales relevantes, la necesidad de proteger el medio ambiente y la salud y la seguridad públicas y de realizar, en general, sus actividades de una manera que contribuya al objetivo más amplio del desarrollo sostenible. En concreto, las empresas deberán:

1. Establecer y mantener un sistema de gestión medioambiental adecuado para la empresa, que incluya:

- a) La recogida y evaluación de información adecuada y puntual relativa al impacto de sus actividades sobre el medio ambiente, la salud y la seguridad;
- b) La fijación de metas cuantificables y, en su caso, de objetivos relacionados con la mejora de sus resultados medioambientales, incluyendo la revisión periódica de la pertinencia continua de estos objetivos; y
- c) El seguimiento y el control regulares de los avances en el cumplimiento de los objetivos o metas en materia de medio ambiente, salud y seguridad.

2. Teniendo en cuenta las consideraciones relacionadas con el coste, la confidencialidad empresarial y la protección de los derechos de propiedad intelectual:

- a) aportar a los ciudadanos y a los trabajadores información adecuada y puntual sobre los efectos de las actividades de la empresa sobre el medio ambiente, la salud y la seguridad, que puede incluir la elaboración de informes sobre los avances en la mejora de los resultados medioambientales; y
- b) desarrollar una actividad de comunicación y consulta, adecuada y puntual, con las comunidades directamente afectadas por las políticas medioambientales y de salud y seguridad de la empresa, y por su ejecución.

3. Evaluar y tener en cuenta en la toma de decisiones los impactos previsibles relacionados con el medio ambiente, la salud y la seguridad asociados a los

procedimientos, bienes y servicios de la empresa a lo largo de todo su ciclo de vida. Cuando estas actividades previstas tengan efectos significativos sobre el medio ambiente y la salud o la seguridad y cuando estén sujetas a una decisión de una autoridad competente, las empresas deberán realizar una adecuada evaluación de impacto medioambiental.

4. Teniendo en cuenta los conocimientos científicos y técnicos de los riesgos, cuando existan amenazas de daños graves para el medio ambiente, teniendo en cuenta asimismo la salud y la seguridad de las personas, abstenerse de utilizar la falta de certeza científica plena como motivo para aplazar medidas eficientes en términos de costes para impedir o minimizar dicho daño.

5. Mantener planes de emergencias destinados a prevenir, atenuar y controlar los daños graves para el medio ambiente y la salud derivados de sus actividades, incluidos los casos de accidentes y de situaciones de emergencia, y establecer mecanismos de alerta inmediata de las autoridades competentes.

6. Tratar constantemente de mejorar los resultados medioambientales de la empresa fomentando, en su caso, actividades como:

a) la adopción de tecnologías y procedimientos operativos en todas las áreas de la empresa, que reflejen las normas sobre resultados medioambientales existentes en la parte más eficiente de la empresa;

b) desarrollo y suministro de productos y servicios que no tengan efectos medioambientales indebidos; cuyo uso para los fines previstos no revista peligro; que sean eficientes en cuanto a consumo de energía y de recursos naturales; que puedan reutilizarse, reciclarse o eliminarse de una manera segura;

c) fomento de mayores niveles de sensibilización entre los clientes acerca de las implicaciones medioambientales del uso de los productos y servicios de la empresa;

d) investigación de las formas de mejorar los resultados medioambientales de la empresa a largo plazo.

7. Proporcionar una educación y formación adecuadas a los empleados en materia de Medio ambiente, de salud y de seguridad, incluida la manipulación de materiales peligrosos y la prevención de accidentes medioambientales, y en áreas de gestión medioambiental más generales, como los procedimientos de evaluación de impacto medioambiental, las relaciones públicas y las tecnologías medioambientales.

8. Contribuir al desarrollo de una política pública útil desde el punto de vista medioambiental y eficiente en términos económicos a través, por ejemplo, de acuerdos de colaboración o de iniciativas que aumenten la sensibilización medioambiental y la protección del medio ambiente.

VI. Lucha contra la corrupción

Las empresas no deberán ofrecer, prometer, dar ni solicitar, directa o indirectamente, pagos ilícitos u otras ventajas indebidas para obtener o conservar un contrato u otra ventaja ilegítima. Tampoco se deberá solicitar a las empresas que ofrezcan, ni esperar que lo hagan, pagos ilícitos u otras ventajas indebidas. Concretamente, las empresas:

1. No deberán ofrecerse a pagar ni ceder ante las peticiones de pago a funcionarios o a empleados de socios empresariales ninguna fracción de un pago contractual. No deberán utilizar subcontratistas, órdenes de compra ni contratos de consultoría como medio para canalizar pagos a funcionarios, empleados de socios empresariales o a sus familiares o socios comerciales.
2. Deberán velar por que la retribución de los representantes sea adecuada y corresponda exclusivamente a servicios legítimos. Cuando corresponda, deberá conservarse y ponerse a disposición de las autoridades competentes una lista de los representantes empleados en relación con operaciones con organismos públicos y empresas públicas.
3. Deberán mejorar la transparencia de sus actividades de lucha contra la corrupción y la extorsión. Entre las medidas a adoptar cabe incluir la asunción de compromisos públicos contra la corrupción y la extorsión, y la divulgación de los sistemas de gestión adoptados por la empresa para cumplir con sus

compromisos. La empresa deberá asimismo fomentar la apertura y el diálogo con los ciudadanos para promover su sensibilización y cooperación en la lucha contra la corrupción y la extorsión.

4. Deberán fomentar el conocimiento y respeto por parte de los trabajadores de las políticas de la empresa contra la corrupción y la extorsión a través de una difusión adecuada de estas políticas y mediante programas de formación y procedimientos disciplinarios.
5. Deberán introducir sistemas de control de gestión que desincentiven la corrupción y las prácticas corruptoras y adoptar prácticas de contabilidad general y fiscal y de auditoría que eviten la existencia de dobles contabilidades o de cuentas secretas o la creación de documentos en los que no queden anotadas, de manera correcta y justa, las operaciones a las que corresponden.
6. No deberán realizar contribuciones ilícitas a candidatos a cargos públicos ni a partidos políticos u otras organizaciones políticas. Las contribuciones deben respetar íntegramente los requisitos en materia de publicación de información a los ciudadanos y deben ser notificadas a la alta dirección.

VII. Intereses de los consumidores

En sus relaciones con los consumidores, las empresas deberán actuar siguiendo unas prácticas comerciales, de marketing y publicitarias justas y deberán adoptar todas las medidas razonables para garantizar la seguridad y la calidad de los bienes y servicios que proporcionan. Concretamente, tendrán la obligación de:

1. Garantizar que los bienes y servicios que proporcionan cumplan todas las normas acordadas o legalmente requeridas en materia de salud y seguridad para los consumidores, incluidas las advertencias sanitarias y el etiquetado necesario sobre seguridad del producto e información sobre el mismo.
2. Aportar información exacta y clara correspondiente a los bienes y servicios relativa a su composición, su uso seguro, su mantenimiento, su almacenamiento

y su eliminación, y suficiente para permitir a los consumidores tomar decisiones con conocimiento de causa.

3. Establecer procedimientos transparentes y eficaces para dar respuesta a las quejas de los consumidores y contribuir a la resolución justa y rápida de los litigios con los consumidores sin costes o trámites excesivos.
4. No realizar manifestaciones u omisiones ni participar en ninguna otra práctica que sea engañosa, equívoca, fraudulenta o desleal.
5. Respetar la intimidad de los consumidores y establecer una protección para los datos de carácter personal.
6. Colaborar plenamente y de una manera transparente con las autoridades públicas en la prevención o eliminación de las amenazas graves para la salud y la seguridad de los ciudadanos que se deriven del consumo o del uso de sus productos.

VIII. Ciencia y tecnología

Las empresas deberán:

1. Esforzarse por garantizar que sus actividades son compatibles con las políticas y planes en materia de ciencia y tecnología de los países en los que ejercen su actividad y, en su caso, contribuir al desarrollo de la capacidad innovadora local y nacional.
2. Adoptar, cuando sea factible en el desarrollo de sus actividades empresariales, prácticas que permitan la transferencia y rápida difusión de tecnologías y de *know-how*, teniendo debidamente en cuenta la protección de los derechos de propiedad intelectual.
3. Cuando proceda, llevar a cabo trabajos de desarrollo científico y tecnológico en los países de acogida para atender las necesidades del mercado local, así como

emplear a personal del país de acogida en las actividades científicas y tecnológicas y fomentar su formación, teniendo en cuenta las necesidades comerciales.

4. A la hora de conceder licencias para la explotación de los derechos de propiedad intelectual o cuando se transfieran por otros medios tecnologías, hacerlo en condiciones razonables y de una manera que contribuya a las perspectivas de desarrollo a largo plazo del país de acogida.
5. Cuando sea relevante para los objetivos comerciales, desarrollar lazos con las universidades locales, con instituciones públicas de investigación y participar en proyectos de investigación en cooperación con las empresas o las asociaciones profesionales locales.

IX. Competencia

Sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables, las empresas deberán llevar a cabo sus actividades de forma competitiva. En concreto, las empresas deberán:

1. Abstenerse de celebrar o cerrar acuerdos entre competidores contrarios a la competencia para:
 - a) fijar precios;
 - b) realizar ofertas concertadas (licitaciones colusorias);
 - c) establecer límites a la producción o contingentes; o
 - d) repartirse o subdividir los mercados mediante el reparto de clientes, proveedores, zonas geográficas o ramas de actividad;
2. Desarrollar la totalidad de sus actividades de una manera compatible con todas las leyes aplicables en materia de competencia, teniendo en cuenta la aplicabilidad de la legislación sobre competencia de los países cuya economía se vea posiblemente perjudicada por la actividad contraria a la competencia llevada a cabo por dichas empresas.

3. Cooperar con las autoridades de defensa de la competencia de dichos países dando, entre otras cosas y sin perjuicio de la legislación aplicable y de los correspondientes mecanismos de salvaguardia, unas respuestas tan rápidas y completas como sea factible a las peticiones de información.

4. Fomentar la sensibilización de los empleados acerca de la importancia del respeto de todas las leyes y políticas de defensa de la competencia aplicables.

X. Fiscalidad

Es importante que las empresas contribuyan a las finanzas públicas de los países de acogida efectuando el pago puntual de sus deudas fiscales. Concretamente, las empresas deberán cumplir las disposiciones legales y reglamentarias de carácter fiscal de todos los países en los que ejercen su actividad y deberán hacer cuanto esté a su alcance para actuar de conformidad con la letra y el espíritu de dichas disposiciones legales y reglamentarias. Esto incluiría medidas tales como comunicar a las autoridades competentes la información necesaria para el cálculo correcto de los impuestos que hayan de pagarse en relación con sus actividades y adaptar las prácticas en materia de precios de transferencia al principio de plena competencia.

**PROCEDIMIENTOS DE PUESTA EN PRÁCTICA DE LAS LÍNEAS
DIRECTRICES DE LA
OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES
DECISIÓN DEL CONSEJO DE LA OCDE**

Junio de 2000

EL CONSEJO,

Visto el Convenio de la Organización de Cooperación y de Desarrollo Económicos de 14 de diciembre de 1960; Vista la Declaración de la OCDE sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales (en adelante, la “Declaración”), en la que los gobiernos de los países que han suscrito las Directrices para Empresas Multinacionales que ejerzan su actividad en o desde sus territorios (en adelante, las “Directrices”) recomiendan conjuntamente a dichas empresas el cumplimiento de dichas Directrices; Reconociendo que, dado que las operaciones de las empresas multinacionales se extienden por todo el mundo, debe extenderse a todos los países la cooperación internacional respecto a cuestiones relativas a la Declaración; Visto el mandato del Comité sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales, particularmente en lo relativo a las atribuciones del Comité respecto a la Declaración [C(84)171(Final), renovado en C/M(95)21]; Considerando el Informe sobre el Primer Reexamen de la Declaración de 1976 [C(79)102(Final)], el Informe sobre el Segundo Reexamen de la Declaración [C/MIN(84)5(Final)], el Informe sobre el Reexamen de 1991 de la Declaración [DAFFE/IME(91)23] y el Informe sobre el Reexamen de 2000 de las Directrices C(2000)96; Vista la Segunda Decisión Revisada del Consejo de junio de 1984 [C(84)90], modificada en junio de 1991 [C/MIN(91)7/ANN1]; Considerando que es aconsejable mejorar los procedimientos a través de los cuales pueden efectuarse las consultas respecto a los asuntos abordados por estas Directrices y promover la eficacia de las Directrices; A propuesta del Comité sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales:

DECIDE:

Derogar la Segunda Decisión Revisada del Consejo de junio de 1984 [C(84)90], modificada en junio de 1991 [C/MIN(91)7/ANN1] y sustituirla por el texto siguiente:

I. Puntos Nacionales de Contacto

1. Los países que han suscrito las Directrices deben establecer Puntos Nacionales de Contacto para llevar a cabo actividades promocionales, contestar a las consultas y ocuparse de las discusiones con las partes implicadas respecto a todas las cuestiones abordadas por las Directrices de manera que puedan contribuir a la resolución de los problemas que puedan surgir a este respecto, teniendo debidamente en cuenta la Guía de Procedimiento adjunta. Debe informarse de la existencia de estos Puntos Nacionales de Contacto a la comunidad empresarial, a las organizaciones sindicales y a otras partes interesadas.
2. Los Puntos Nacionales de Contacto de los distintos países deben colaborar entre sí, cuando se estime necesario, respecto a cualquier cuestión abordada por las Directrices que sea relevante para sus actividades. Por regla general, deben iniciarse las discusiones a nivel nacional antes de mantener contactos con otros Puntos Nacionales de Contacto.
3. Los Puntos Nacionales de Contacto deben reunirse anualmente para compartir experiencias y emitir un informe dirigido al Comité sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales.

II. El Comité sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales

1. El Comité sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales (en adelante, el “CIME” o el “Comité”) intercambiará, periódicamente o a petición de un país que haya suscrito las Directrices, puntos de vista respecto a las cuestiones abordadas por las Directrices y a la experiencia adquirida en su aplicación.
2. El Comité invitará periódicamente al Comité Consultivo Empresarial e Industrial de la OCDE (BIAC) y al Comité Consultivo Sindical de la OCDE (TUAC) (en adelante, los “órganos consultivos”) y a otras organizaciones no gubernamentales a dar a conocer sus opiniones respecto a cuestiones abordadas por las Directrices. Además, se podrán celebrar, cuando así lo soliciten, intercambios de puntos de vista con los órganos consultivos respecto a estas cuestiones.
3. El Comité podrá acordar el mantenimiento de intercambios de opinión respecto a asuntos abordados por las Directrices con representantes de países que no hayan suscrito las Directrices.

4. El Comité se responsabilizará de la clarificación de las Directrices. Se prestará dicha aclaración cuando se solicite. Caso de solicitarlo, se brindará a la empresa de que se trate la oportunidad de manifestar, verbalmente o por escrito, sus opiniones acerca de cuestiones relativas a las Directrices que afecten a sus intereses. El Comité no llegará a conclusiones sobre la conducta de empresas determinadas.
5. El Comité mantendrá intercambios de opiniones sobre las actividades de los Puntos Nacionales de Contacto con vistas a mejorar la eficacia de las Directrices.
6. En el cumplimiento de sus responsabilidades para el funcionamiento eficaz de las Directrices, el Comité tendrá debidamente en cuenta la Guía de Procedimiento adjunta.
7. El Comité publicará periódicamente un informe dirigido al Consejo relativo a las cuestiones abordadas por las Directrices. El Comité tendrá en cuenta en sus informes los informes elaborados por los Puntos Nacionales de Contacto, las opiniones manifestadas por los órganos consultivos y, en su caso, las opiniones de otras organizaciones no gubernamentales y de países que no hayan suscrito las Directrices.

III. Reexamen de la Decisión

La presente Decisión será reexaminada periódicamente. El Comité presentará las propuestas a tal efecto.

Guía de Procedimiento

I. Puntos Nacionales de Contacto

La misión de los Puntos Nacionales de Contacto (PNC) es favorecer la eficacia de las Directrices. Los PNC ejercerán su función de acuerdo con los criterios básicos de visibilidad, accesibilidad, transparencia y responsabilidad para fomentar el cumplimiento del objetivo de equivalencia funcional.

A... Modalidades institucionales

De conformidad con el objetivo de equivalencia funcional, los países que hayan suscrito las Directrices cuentan con total flexibilidad para organizar sus PNC, recabando el apoyo activo de los agentes sociales, incluidos los círculos empresariales, las organizaciones sindicales y otras partes interesadas, lo que incluye a las organizaciones no gubernamentales.

En consecuencia, el Punto Nacional de Contacto:

1. puede ser un alto funcionario o un órgano de la Administración dirigido por un alto funcionario. Alternativamente, el Punto Nacional de Contacto puede estar organizado también como un organismo cooperativo, que reúna a representantes de otros entes públicos. También pueden participar en el mismo, representantes de los círculos empresariales, de las organizaciones sindicales y de otras partes interesadas.
2. desarrollará y mantendrá relaciones con representantes de los círculos empresariales, de las organizaciones de trabajadores y de otras partes interesadas que sean capaces de contribuir al buen funcionamiento de las Directrices.

B. Información y promoción

Los Puntos Nacionales de Contacto:

1. darán a conocer y difundirán las Directrices a través de los medios oportunos, incluida información a través de Internet, y en los idiomas nacionales. Debe informarse, en su caso, sobre el contenido de las Directrices a los eventuales inversores (deseosos de invertir en el país o en el extranjero).

2. adoptarán medidas de sensibilización respecto a las Directrices tales como la cooperación, en su caso, con los círculos empresariales, las organizaciones sindicales, otras organizaciones no gubernamentales y los ciudadanos interesados.
3. responderán a las consultas acerca de las Directrices realizadas por:
 - a) otros Puntos Nacionales de Contacto;
 - b) los círculos empresariales, las organizaciones sindicales, otras organizaciones no gubernamentales y el público interesado; y
 - c) los gobiernos de los países que no hayan suscrito las Directrices.

C. Aplicación en casos concretos

El PNC contribuirá a la resolución de problemas que surjan en relación con la aplicación de las Directrices en casos específicos. El PNC proporcionará un foro de discusión y colaborará con los círculos empresariales, las organizaciones sindicales y otras partes afectadas en la resolución de los problemas planteados, de manera eficiente y puntual y de conformidad con la legislación aplicable. A la hora de prestar esta colaboración, el PNC:

1. realizará una evaluación inicial para determinar si las cuestiones planteadas merecen un examen más detenido y responderá a la parte o a las partes que las planteen.
2. cuando las cuestiones planteadas merezcan un examen más profundo, ofrecerá sus buenos oficios para facilitar a las partes implicadas su resolución. A tal efecto, el PNC realizará consultas con estas partes y, cuando proceda:
 - a) recabará asesoramiento de las autoridades competentes y/o de los representantes de los círculos empresariales, de las organizaciones sindicales, de otras organizaciones no gubernamentales y de expertos competentes;
 - b) consultará al Punto Nacional de Contacto del otro país o de los otros países interesados;
 - c) solicitará la orientación del CIME si alberga dudas acerca de la interpretación, en determinadas circunstancias, de las Directrices;

d) brindará y, con el consentimiento de las partes implicadas, facilitará el acceso a medios consensuales y no contenciosos, como la conciliación o la mediación, para facilitar la resolución de las cuestiones planteadas.

3. Si las partes implicadas no llegasen a un acuerdo sobre las cuestiones planteadas, emitirá un comunicado y formulará, en su caso, recomendaciones acerca de la aplicación de las Directrices.

4. (a) Adoptará, para facilitar la resolución de los problemas planteados, las medidas oportunas encaminadas a proteger la información empresarial confidencial y de otra índole. Mientras estén en curso los procedimientos previstos en el apartado 2, se mantendrá la confidencialidad de los trabajos. Al término de los mismos, si no llegan a un acuerdo las partes para la resolución de los problemas planteados, las partes podrán libremente comunicarse y discutir estas cuestiones. No obstante, se mantendrá en secreto la información y las opiniones aportadas durante los trabajos por una de las partes en cuestión, a menos que ésta manifieste su consentimiento a su divulgación.

(b) Después de consultar con las partes implicadas, publicará los resultados de estos procedimientos, a menos que el mantenimiento en secreto de dicha información redunde en el máximo interés de la aplicación eficaz de las Directrices.

5. Si surgiesen controversias en países que no hayan suscrito las Directrices, adoptará medidas para alcanzar una mejor comprensión de las cuestiones planteadas y seguirá estos procedimientos cuando proceda y sea viable.

D. Elaboración de informes

1. Cada Punto Nacional de Contacto elaborará anualmente un informe dirigido al Comité.

2. Los informes deberán incluir información sobre la naturaleza y los resultados de las actividades del Punto Nacional de Contacto, incluidas las actividades de aplicación en casos concretos.

II. Comité sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales

1. El Comité desempeñará sus responsabilidades de una manera eficiente y puntual.
2. El Comité estudiará las peticiones de asistencia de los PNC en el marco de sus actividades, incluido en caso de que surjan dudas acerca de la interpretación, en determinadas circunstancias, de las Directrices.
3. El Comité:
 - (a) Estudiará los informes de los PNC.
 - (b) Estudiará las peticiones motivadas de un país que haya suscrito las Directrices o de un órgano consultivo sobre el hecho de si un PNC ejerce o no sus competencias respecto a su aplicación a casos específicos.
 - (c) Se planteará la aportación de una aclaración cuando un país que haya suscrito las Directrices o un órgano consultivo presente una petición motivada sobre la pertinencia de la interpretación de las Directrices realizada por un PNC en casos específicos.
 - (d) Formulará recomendaciones, en caso necesario, para la mejora del funcionamiento de los PNC y para la aplicación eficaz de las Directrices.
4. El Comité podrá recabar y tener en consideración el asesoramiento de expertos respecto a cualquier cuestión abordada por las Directrices. A tal efecto, el Comité decidirá sobre los procedimientos adecuados.