



Consejo Económico y Social

Distr. general
26 de mayo de 2006
Español
Original: francés

Período de sesiones sustantivo de 2006

Nueva York, 3 a 28 de julio de 2006

Tema 2 del programa provisional*

**Creación de un entorno a escala nacional e internacional
que propicie la generación del empleo pleno y productivo
y el trabajo decente para todos, y sus consecuencias sobre
el desarrollo sostenible**

Declaración presentada por la Organización Mundial de la Familia, organización no gubernamental reconocida como entidad de carácter consultivo por el Consejo Económico y Social

El Secretario General ha recibido la siguiente declaración, que se distribuye de conformidad con lo dispuesto en los párrafos 36 y 37 de la resolución 1996/31 del Consejo Económico y Social.

* E/2006/100.



Informe del grupo de la Organización Mundial de la Familia sobre ética y trabajo decente

En respuesta al tema de la serie de sesiones de alto nivel del Consejo Económico y Social de 2006 sobre la “Creación de un entorno a escala nacional e internacional que propicie la generación del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, y sus consecuencias sobre el desarrollo sostenible”, un grupo celebró una reunión el 9 de febrero de 2006 en París en la sede del Consejo Económico y Social de Francia, en el Palacio de Iéna, por iniciativa de la Organización Mundial de la Familia y en estrecha colaboración con la Fundación Ostad Elahi – ética y solidaridad humana, entidad declarada de utilidad pública, y la Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Análogas.

El grupo congregó a participantes de organizaciones no gubernamentales e intergubernamentales, expertos jurídicos internacionales, miembros del personal de las Naciones Unidas y representantes del sector privado y de las universidades. Basándose en el tema de la serie de sesiones de alto nivel de 2006, el grupo se planteó una de las cuestiones fundamentales del trabajo decente: “¿Hay lugar para la ética y la deontología en este tema anual de la serie de sesiones de alto nivel de 2006?”. El concepto de trabajo decente exige una definición cualitativa de las condiciones equitativas y satisfactorias del trabajo a la luz de la dignidad humana. Siguiendo esta perspectiva, se impone la pregunta “¿Qué es una existencia digna?”.

El grupo se dedicó a hacer precisiones terminológicas. Mientras que la moral define la norma trascendental de lo que es bueno o malo independientemente del objetivo que se persiga, la ética define lo que está bien o mal en un comportamiento con respecto a un tercero o un marco de acción en el que se respetan determinados valores, pero sin aportar juicios de valor. Entraña un cuestionamiento de uno mismo y de su conducta frente a los demás. La deontología, por su parte, señala las prácticas internas que, por ende, no son idénticas en todos los lugares.

Tras las deliberaciones se formularon observaciones y recomendaciones con el objetivo de adoptar medidas concretas para impulsar una ética del trabajo, esencial para el fomento del trabajo decente.

Tener en cuenta las diferencias culturales

Frente a las diferencias de cultura, filosofía, religión e idioma, hay que buscar, no lo que está bien o mal, sino lo que es mejor y más cercano a lo universal. Efectivamente, aunque el trabajo decente está relacionado con el respeto, en el sentido más amplio, a las personas en el trabajo, la práctica varía según los países y los entornos culturales. En la práctica, la dirección de una oficina en forma ética obliga a tener en cuenta estas diferencias culturales.

Inculcar criterios éticos como guía de la educación

Como lo recuerda la Organización Mundial de la Familia, es importante aprender el concepto de ética de los progenitores y la familia. Así, el desarrollo de una ética individual en el trabajo es un desafío que comienza en la familia e

involucra al sistema educativo desde el nivel preescolar hasta la universidad, aunque debería continuar incluso en etapas posteriores. Con este fin, es importante reafirmar la voluntad política de promover una actuación cuidadosa de la familia y reforzar su contribución a la consolidación de la dignidad del individuo.

Además, es preciso intervenir en el entorno empresarial cuando falta el sentido de la ética. En este caso, el papel de los directivos de las empresas asume una importancia primordial en el desarrollo de una educación consagrada a la ética del trabajo en el seno de la empresa. También es muy importante observar la función indirecta que la empresa ejerce sobre la familia, pues un marco ético en el trabajo no dejará de tener un efecto de consolidación del núcleo familiar.

En general, las estructuras de formación nacional tienen una responsabilidad esencial en lo referente al desarrollo de la conciencia ética de cada persona en el plano de la familia, del sistema educativo y de la vida profesional, como se esforzaron por asumirla hace algunos años con respecto al desarrollo sostenible.

Integrar de manera natural la problemática del trabajo decente en la vida de la empresa

Se trata de implicar a la empresa en la vida ciudadana para que acepte su parte de responsabilidad en el interés general. Para ello, es preciso lograr la convergencia del interés general con el interés particular: la empresa debe extraer alguna ventaja de la mejora del bienestar colectivo. Sería necesario rehabilitar el concepto de empresa: una empresa que crea bienes y servicios debe ser rentable y responder a mandatos, pero debe hacerlo de manera digna y decente. Por tanto, hay que integrar en la cultura empresarial la dimensión individual del trabajo y los derechos y obligaciones de cada persona en relación con el respeto de la dignidad humana.

La problemática de la ética plantea asimismo la cuestión de las sanciones, cuya función es proteger al trabajador y facilitar herramientas de negociación en el entorno laboral. En lo que respecta al trabajo decente, ya hay empresas multinacionales que han suscrito compromisos y es natural que sean evaluadas en cuanto a su cumplimiento, incluso públicamente.

Como ya lo hemos indicado, para ello es necesaria la sensibilización de los directivos de las empresas y la propagación de las buenas prácticas. Así, si se desea otorgar peso a los estatutos y códigos deontológicos, cuyo valor jurídico, por otra parte, es difícil de establecer, es importante que todas las personas y todas las empresas interioricen el concepto de sanción.

Organizar el colectivo

Habida cuenta del lugar que corresponde al accionista, se trata de volver a equilibrar el poder de los trabajadores en su capacidad de negociación. Desde este punto de vista son interesantes los acuerdos marco, concertados en el contexto de las organizaciones internacionales.

Diseñar instrumentos de evaluación adecuados, centrados más en el impacto que en los comportamientos a priori

Igualmente, es preciso diseñar indicadores de responsabilidad ética y de inversión socialmente responsable que estén más relacionados con su impacto que con los comportamientos globales. Antes de intentar diseñar comportamientos correctos, hay que preguntarse cuáles son las auténticas palancas de cambio.

Conclusiones

a) El debate abrió paso a un concepto común: la ética universal. La problemática de la decencia, la dignidad y la ética tiene, a fin de cuentas, un denominador común que es la persona. La paz de la humanidad depende del desarrollo sostenible en el ámbito económico y a la cabeza de este concepto debería situarse la ética al afirmarse que la felicidad individual, junto con la colectiva, depende de la realización de la persona. El trabajo sirve para construir al ser humano y, para que este trabajo sea decente, no debe limitarse a contribuir a la obra común, sino que también debe participar en la construcción del ser humano por sí mismo.

b) Los empleadores tienen una función crucial en la creación de una auténtica ecología ética de las relaciones laborales.

c) Las directrices de la OCDE y las del Pacto Mundial, así como las normas de la OIT, son importantes como referencia para cierto número de acuerdos marco celebrados con las organizaciones sindicales de las empresas. El Pacto Mundial y los 10 principios establecidos en él, en particular el relativo a la lucha contra la corrupción, pueden servir de referencia preliminar para esta reflexión.

d) El concepto de trabajo decente cuestiona también la economía informal, sobre todo porque las sociedades industriales han establecido toda la protección social en torno al trabajo formal en el que está incorporado solamente un tercio de la humanidad.

e) No cabe debatir esas normas laborales sin plantearse la cuestión de la ciudadanía mundial e internacional. Dado el relativismo cultural en el plano internacional y la gran diversidad de definiciones del concepto de individualización, la ética, al recordar lo esencial de la dignidad de la persona, puede ser un punto en común.

f) Las organizaciones no gubernamentales y las organizaciones intergubernamentales están llamadas a ejercer una función crítica como catalizadores de las decisiones destinadas a integrar la ética en el ámbito del trabajo.

Recomendaciones

A mediano plazo

a) Integrar en los sistemas educativos: 1) una auténtica reflexión sobre la naturaleza del ser humano y sobre lo que constituye específicamente su humanidad y 2) la reflexión sobre la ética y su enseñanza. Los efectos repercutirán en todos los niveles de la sociedad, contribuyendo así a sensibilizar a los responsables de tomar

las decisiones económicas y a los empleadores futuros sobre la importancia de respetar la decencia y dignidad de las personas en el trabajo.

b) A través de organizaciones internacionales como la Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Análogas: 1) proponer a los Estados una estructura de relaciones contractuales entre quien ofrece el trabajo y quien lo efectúa, o bien 2) crear una carta ética del trabajo donde se recopile una serie de principios prácticos destinados a definir una ética de las relaciones laborales aplicable en todos los países de que se trate, sea cual sea su nivel de desarrollo. La Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Análogas también podría ejercer la función de coordinación, en los planos local, nacional e internacional, de la evaluación de las empresas respecto de la estructura de relaciones contractuales o la carta ética.

c) Favorecer que la ética se inculque en el seno de la estructura familiar, para lo cual será indispensable reforzar las políticas destinadas a brindar a las familias condiciones de vida dignas.

A corto plazo

d) Actuar sobre las condiciones de trabajo teniendo en cuenta también que el trabajo decente comienza por salarios acordes con la tarea realizada y con las normas financieras del país.

e) En lugar de procurar que todas las personas se integren en la estructura de trabajo formal, mejorar las condiciones laborales y fomentar la organización sindical allá donde no exista, por ejemplo, en las empresas europeas que operen en países no europeos.

f) Suscitar un auténtico diálogo entre las fuerzas representativas en los ámbitos cultural, social y económico para permitir que la sociedad civil intervenga en el entorno de los responsables de tomar decisiones y los pensadores de todo tipo.
