

HACIA EL PLENO EMPLEO Y EL TRABAJO DECENTE: EL ROL DE LA EMPRESA SOSTENIBLE

*María Clara Pardo**

1. Introducción

El desarrollo sostenible ha sido definido como aquel desarrollo que permite satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las generaciones futuras de satisfacer sus propias necesidades. Esta definición, plasmada en el documento “Nuestro Futuro Común” de la Comisión Mundial sobre Medio Ambiente y Desarrollo (1987) se ha constituido en el principio rector del desarrollo mundial a largo plazo.

El desarrollo sostenible requiere integrar factores económicos, sociales, culturales, ecológicos y políticos, por lo que podría hablarse de la sostenibilidad del sistema socioecológico en su conjunto. Este enfoque exige tener en cuenta tanto los aspectos locales como los globales y la forma en que éstos se relacionan recíprocamente, y requiere alcanzar la equidad intra-generacional (en el espacio) e inter-generacional (en el tiempo).

El desarrollo sostenible supone además la activa participación de todos los actores de la sociedad (instituciones, sindicatos, empresas, ONGs, ciudadanos), tanto a nivel local como regional y global. En este marco, empresas en todo el mundo han emprendido el camino de la sustentabilidad, en línea con los acuerdos internacionales aprobados a partir de la Conferencia de Río de Janeiro de 1992, y en especial con la aprobación en 2000 de los Principios del Milenio y en 2015 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Para ello, se valen de códigos internacionales de conducta, sistemas de certificación, guías, principios y prácticas recomendadas, todos ellos de implementación voluntaria aunque considerados un requisito ineludible a fin de lograr mayor competitividad y acceso a los mercados globales.

En años recientes, la OIT ha incorporado el concepto de desarrollo sostenible a su agenda, al considerarlo una herramienta clave para el logro de condiciones laborales decentes y equitativas. A su vez, los aspectos más importantes de los documentos de la OIT han sido incluidos en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, y así la OIT ha elaborado un Plan de Implementación de la Agenda 2030 centrado en la transformación del mundo del trabajo en función de la sostenibilidad medioambiental, social y económica, donde el trabajo decente es a la vez un medio y un fin. Todo ello revela la cada vez más estrecha relación entre desarrollo sostenible, empresas sostenibles y el logro de un crecimiento económico sostenido que garantice trabajo pleno y de calidad, relación sobre la cual ahondaremos en el presente trabajo de investigación.

2. Antecedentes y evolución del concepto de desarrollo sostenible

El concepto de desarrollo sostenible fue esbozado por primera vez en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Humano que tuvo lugar en Estocolmo, Suecia, en junio de 1972. Fue precisamente en el marco de dicha Conferencia, convocada a partir de la publicación del informe “Los límites del

Crecimiento”¹, donde se manifestó por primera vez una preocupación por los impactos adversos que el crecimiento exponencial de la población y la mayor longevidad, sumados al desarrollo económico y a la industrialización, provocan sobre el medio ambiente natural y humano a nivel global.

La Conferencia de Estocolmo constituyó un hito importante en pos de la conciencia ambiental a nivel mundial; allí se elaboró la “*Declaración de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Humano*” que consta de 26 principios y en la cual se reconoce que la mayoría de los problemas ambientales de los países en vías de desarrollo están motivados por el subdesarrollo, a la vez que se afirma que tanto el ambiente natural como el artificial son esenciales para el bienestar del hombre y el goce de sus derechos.² Se señala que la capacidad del hombre para transformar su entorno, utilizada con discernimiento, puede acercar a los pueblos los beneficios del desarrollo; pero que si dicha capacidad es utilizada errónea o imprudentemente, las consecuencias podrían ser muy gravosas para el medio natural y humano.

En suma, se reconoció en Estocolmo la importancia del desarrollo, pero llevado a cabo de una manera sostenida en el tiempo -preservando los derechos de las generaciones futuras- y en el espacio -a nivel planetario-. Para ello, se hizo hincapié en la necesidad de achicar la brecha entre países ricos y países pobres. A su vez, se destacó que la prevención y mitigación de los impactos del desarrollo requieren de una acción conjunta de todos los países, además de las acciones a nivel individual, regional y nacional que se lleven a cabo en cada uno de ellos.

Junto con la Declaración citada se elaboraron Recomendaciones y un Plan de Acción, cuyo seguimiento se tradujo en la creación, en 1983, de una Comisión Mundial para el Medio Ambiente y el Desarrollo (CMMAD)³, cuyo fin fue el de formular una agenda global para el cambio.

Luego de un arduo trabajo de investigación, en 1987 la CMMAD publicó sus conclusiones en un informe titulado “*Nuestro Futuro Común*”, más conocido como “*Informe Brundtland*” (por el nombre de la presidente de la comisión, la entonces primer ministro de Noruega Gro Harlem Brundtland).

El Informe Brundtland define el desarrollo sostenible como aquel desarrollo que satisface las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer la posibilidad de las generaciones futuras de satisfacer sus propias necesidades. El documento exhorta a un cambio en las actitudes humanas, apoyadas en la educación, el debate y la participación pública, y señala como prioritario que los gobiernos actúen con responsabilidad, promoviendo un desarrollo sostenible desde los aspectos ecológicos, económicos y sociales.

La publicación del Informe Brundtland en 1987 derivó en la convocatoria a una Cumbre Internacional en Río de Janeiro, Brasil, para el mes de junio de 1992: la *Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo*. Reconociendo el rol clave del sector industrial en la temática, el

1 * Abogada egresada de la Universidad de Buenos Aires. Master en Relaciones Internacionales de la Universidad de Belgrano. Master en Derecho Ambiental de la Universidad de Tulane, Estados Unidos.

Meadows, D y otros (1972), “*Los límites del Crecimiento*”. Universe Books, New York.

Este informe fue encargado al *Massachusetts Institute of Technology (MIT)* por el “*Club de Roma*”, un grupo de una treintena de científicos, académicos, economistas, industriales y funcionarios procedentes de diez países, que en 1968 se reunieron en la *Accademia dei Lincei* de Roma para discutir el presente y el futuro de la especie humana.

² Ver “*Declaración de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Humano*” (1973), publicada en el “*Informe de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Humano*”, Estocolmo, 5 al 16 de junio de 1972, Naciones Unidas, New York (A/Conf.48/14/Rev.1)

³ La CMMAD es creada por la Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas 38/161 de 1983.

Secretario General de Naciones Unidas designó a Stephan Schmidheiny –un empresario y filántropo suizo - como su consejero en comercio e industria. Así, durante la fase preparatoria de la Conferencia, Schmidheiny creó el Business Council for Sustainable Development –BCSD- (Consejo Empresario para el Desarrollo Sostenible), un foro empresario para el debate, la investigación y la difusión de experiencias y mejores prácticas para la sustentabilidad empresarial, que trabajaría en conjunción con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), entre otros.

A través de un exhaustivo trabajo, el BCSD ha desarrollado desde su creación a la fecha un listado de diez ideas orientadoras de los gobiernos, las empresas y las organizaciones civiles hacia el desarrollo sostenible, al reconocer que las empresas contribuyen al desarrollo sostenible a través de la generación de riqueza, y que éstas no pueden desarrollarse en sociedades fracasadas o en ecosistemas degradados. Se destaca asimismo la responsabilidad de las empresas en pos de la disminución de los impactos ambientales y sociales que generan y la obtención de la licencia social para operar⁴, innovar y crecer; debiendo trabajar en colaboración con los gobiernos y la sociedad civil a fin de contribuir a satisfacer las demandas esenciales de la sociedad.

A su vez, la Cámara Internacional de Comercio (CIC) elaboró –en preparación hacia la Conferencia - una “Carta para el Desarrollo Sostenible de las Empresas”, ofreciendo un marco práctico para que las empresas de todos los sectores y tamaños pudieran diseñar su propia estrategia de sustentabilidad⁵.

Con tales antecedentes, en la Conferencia de Río de Janeiro el desarrollo sostenible se transformó en una meta ineludible hacia la cual deben dirigirse todas y cada una de las naciones del mundo. A fines de alcanzar tan ambiciosa meta, se acordaron 27 Principios bajo la “*Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo*”⁶ y se elaboró asimismo una agenda de trabajo denominada “*Programa 21*”, consistente en un plan de acción mundial exhaustivo que abarca aspectos sociales, económicos y ecológicos del desarrollo sostenible. El Programa 21 aborda temas tales como la reducción de la pobreza, la deuda externa, las modalidades insostenibles de producción y consumo, la prevención de la contaminación de suelo, agua y aire, la gestión segura de desechos tóxicos, y el agotamiento de los recursos naturales, entre otros temas. Además, se identifican los grupos sociales que constituyen actores esenciales del desarrollo sostenible, entre los cuales se encuentran las mujeres, la comunidad científica, los jóvenes, los sindicatos, las ONGs, las empresas, las industrias, los agricultores, las poblaciones indígenas y las autoridades locales.

Es de destacar que bajo el Capítulo 29 del Programa 21 se hace especial hincapié en el fortalecimiento del papel de los trabajadores y de los sindicatos, con el objetivo general de “*mitigar la pobreza y*

⁴ La Licencia Social para Operar es la conformidad tácita que otorga la comunidad en la cual un proyecto o actividad busca implantarse, o se encuentra ya implantado, luego de un proceso de consulta previa, libre e informada acerca de las características e impactos del mismo.

⁵ Esta Carta fue actualizada y ampliada en 2000 y 2015 para reflejar un enfoque más integrador de las nuevas realidades globales, a fin de ayudar a las empresas a gestionar los aspectos económicos, ambientales y sociales en sus operaciones.

⁶ Entre los Principios de la Declaración de Río, son de destacar el principio 1, que coloca al hombre en el centro del desarrollo sostenible, el principio 10 que garantiza la participación ciudadana y el acceso a la información ambiental, el principio 14, que insta a desalentar y evitar la reubicación o transferencia a otros Estados, de actividades o sustancias que causen degradación ambiental o constituyan un peligro para la salud, el principio 15 que enuncia el principio de precaución, al establecer que la falta de certeza científica no debe utilizarse como razón para la postergación de acciones eficaces en función de los costos, frente a un peligro de daño grave o inminente, y el principio 25 que considera la paz, el desarrollo y la protección del medio ambiente como interdependientes e inescindibles.

*ofrecer pleno empleo sostenible que contribuya al logro de ambientes seguros, limpios y saludables: el ambiente de trabajo, el de la comunidad y el medio ambiente natural*⁷. Para ello, el Programa 21 requiere de la participación plena de los trabajadores en la ejecución y evaluación de las actividades relacionadas con el mismo. Los ejes de trabajo propuestos incluyen la promoción de la ratificación de los convenios de la OIT y la promulgación de legislación nacional pertinente, el establecimiento de mecanismos bipartitos (empleador-empleado) y tripartitos (empleador-empleado-gobierno) en materia de seguridad, salud y desarrollo sostenible, la reducción de accidentes, lesiones y enfermedades laborales, y el incremento de medidas sobre educación, capacitación y adiestramiento profesional de los trabajadores, especialmente en los campos de salud, seguridad en el trabajo y medio ambiente.

Además, se insta a que los gobiernos del mundo garanticen la libertad de asociación, así como la participación de los trabajadores y los sindicatos en las decisiones sobre políticas relativas al empleo, el desarrollo, las estrategias industriales y el cuidado ambiental.

El Programa 21 aprobado en Río de Janeiro en 1992 ha tenido sucesivas revisiones; primeramente en la Conferencia denominada Río+5 que tuvo lugar en New York, EEUU, en 1997; y tiempo después con la adopción en 2000 de una agenda complementaria denominada “*Objetivos de Desarrollo del Milenio*” 2000-2015 (ODM) –reemplazada en 2015 por los “*Objetivos de Desarrollo Sostenible*” (ODS) y la Agenda 2030-.

Los ODM consistieron en ocho objetivos a alcanzar a 2015, entre los cuales se encontraban la erradicación de la pobreza extrema y el hambre, la reducción de la mortalidad infantil, la sostenibilidad del medio ambiente y el fomento de una alianza mundial para el desarrollo. Es importante destacar que junto con la aprobación de los ODM se subscribieron los “*Diez Principios del Milenio*”⁸, dirigidos a las empresas en materia de derechos humanos, condiciones laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción. Se destacan la obligación de las empresas de garantizar la libre afiliación y el derecho a la negociación colectiva, y el deber de abolir toda forma de discriminación laboral, el trabajo forzoso y el trabajo infantil.

Los ODM fueron revolucionarios y el progreso alcanzado fue sustancial. A nivel global, se redujeron significativamente las tasas mundiales de pobreza extrema y hambre, aunque el alcance de los logros fue desigual.

En 2015, los ODM fueron reemplazados por los ODS y la nueva Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible⁹, la cual otorga un papel más relevante al sector privado y se enfoca en la construcción de un mundo sostenible con foco en tres ejes igualmente importantes: la sostenibilidad del medio ambiente, la inclusión social y el desarrollo económico.

Además, los ODS incorporan documentos de gran relevancia como la Agenda de Acción de Addis Adeba sobre financiamiento para el desarrollo¹⁰ (la cual otorga un papel preponderante al empleo

⁷ Programa 21, artículo 29.2.

⁸ Los “*Diez Principios del Milenio*”, de adhesión voluntaria por parte de las empresas, se derivan de la “*Declaración Universal de Derechos Humanos*”, la “*Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*”, la “*Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo*”, y la “*Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción*”.

⁹ “*Transformar Nuestro Mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*” aprobada por Resolución AG/ONU 70/1 del 25 de septiembre de 2015.

¹⁰ Agenda de Acción de Addis Adeba, Etiopía, de la Tercera Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo, adoptada el 27 de julio de 2015 mediante Resolución AG/ONU 69/313. El trabajo

productivo, el trabajo decente y la protección social) y el Marco de Sendai para la Reducción del Riesgo de Desastres 2015-2030¹¹. Asimismo, los ODS se vinculan estrechamente con el Acuerdo de París sobre Cambio Climático aprobado en diciembre de 2015¹². Entre los 17 ODS y sus 169 metas, destacamos el **Objetivo 8** que promueve el **crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos**.

El Objetivo 8 consta de 10 metas, entre las cuales se encuentran las de promoción de políticas de desarrollo que apoyen las actividades productivas y la creación de empleo decente; el logro a 2030 del empleo pleno y productivo con igualdad de remuneración por igual tarea; la reducción considerable a 2020 de la cantidad de jóvenes que no trabajan y no cursan estudios ni se capacitan; la adopción de medidas inmediatas para erradicar el trabajo forzoso y el trabajo infantil en todas sus formas; la protección de los derechos laborales y la promoción de un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, con especial foco en trabajadores migrantes y en personas con empleos precarios; el desarrollo e implementación a 2020 de una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y la aplicación del Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

3. La adopción por la OIT del concepto de desarrollo sostenible

La OIT no ha sido ajena a la incorporación del concepto de desarrollo sostenible a su agenda, considerándolo una herramienta para el logro de condiciones laborales decentes y equitativas. En efecto, si bien la cuestión del medio ambiente y su relación con el mundo del trabajo fue introducida

decente fue reconocido como un contenido fundamental de la Agenda de Acción de Addis Abeba, que comienza con la siguiente declaración: *“Promoveremos las sociedades pacíficas e inclusivas y avanzaremos plenamente hacia un sistema económico mundial equitativo en que ningún país o persona quede a la zaga, posibilitando el trabajo decente y los medios de vida productivos para todos, al tiempo que preservamos el planeta para nuestros hijos y las generaciones futuras”* (párrafo 1). Asimismo, se pone de relieve el papel central del empleo productivo y el trabajo decente, así como la protección social como pilares del desarrollo, *“para posibilitar que todas las personas se beneficien del crecimiento, incluiremos el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos como uno de los objetivos centrales de nuestras estrategias nacionales de desarrollo”* (párrafo 16). La Agenda de Acción Addis Abeba agrega además que *“alentaremos la participación plena e igual de mujeres y hombres, incluidas las personas con discapacidad, en el mercado de trabajo estructurado. Observamos que las microempresas y las empresas pequeñas y medianas, que en muchos países crean la gran mayoría de los puestos de trabajo, a menudo carecen de acceso a financiación. Nos comprometemos a promover, en colaboración con agentes del sector privado y bancos de desarrollo, un acceso adecuado, asequible y estable de las microempresas y las empresas pequeñas y medianas al crédito, así como capacitación suficiente para el desarrollo de aptitudes para todos, en particular para los jóvenes y los empresarios. Promoveremos las estrategias nacionales para la juventud como instrumento fundamental para satisfacer las necesidades y aspiraciones de los jóvenes. También nos comprometemos a elaborar y llevar a la práctica, a más tardar en 2020, una estrategia mundial en favor del empleo de los jóvenes y a aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)”* (párrafo 16).

¹¹ Adoptado en Sendai, Japón, el 18 de marzo de 2015 en el marco de la Tercera Conferencia de las Naciones Unidas, en remplazo del Marco de Acción de Hyogo para 2005-2015, con el objetivo primordial de aumentar la resiliencia de las naciones y las comunidades ante los desastres naturales.

¹² Conforme el Plan de Implementación de la OIT Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, la movilización necesaria para implementar los compromisos del Acuerdo de París sobre Cambio Climático exigirá importantes transformaciones en los modelos de empleo, lo que abrirá oportunidades en este campo y también en el marco de la gestión de las transiciones. Por consiguiente, es importante que en el Acuerdo de París se haya incluido el compromiso de tener en cuenta: *“... los imperativos de una reconversión justa de la fuerza laboral y de la creación de empleos dignos y de trabajos de calidad, de conformidad con las prioridades de desarrollo definidas a nivel nacional...”*.

por primera vez en la Conferencia Internacional del Trabajo en 1990¹³, lo cierto es que no fue sino hasta la Conferencia Internacional del año 2013 cuando se le otorgó una relevancia sin precedentes a través de la incorporación de un punto de discusión sobre “el desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes”. En dicha Conferencia, la OIT concluyó que el aporte del mundo del trabajo a la “ecologización” de la economía es decisivo y representa una oportunidad real para alcanzar los objetivos sociales de la OIT, dado su potencial de ser el nuevo motor de crecimiento de las economías de los países emergentes y un generador importante de empleos verdes y decentes que puedan contribuir considerablemente con la erradicación de la pobreza y la inclusión social¹⁴. Luego de más de dos años de intenso trabajo, la OIT adoptó en noviembre de 2015 las “Directrices de Política para una Transición Justa hacia Economías y Sociedades Ambientalmente Sostenibles para Todos”¹⁵.

Los aspectos más importantes de estas Directrices fueron incluidos en la Agenda 2030, pudiendo afirmarse que todos los ODS están de alguna manera relacionados con el mandato de la OIT y los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente. A su vez, la OIT posee un rol activo en la implementación de los ODS mediante el asesoramiento sobre políticas y la propuesta de programas eficaces de cooperación para el desarrollo, sustentados en su sistema normativo y en sus métodos de trabajo tripartitos. A tales fines, la OIT elaboró un Plan de Implementación de los ODS a 2030¹⁶, el cual consta de dos partes. En la primera parte se describen los elementos de la Agenda 2030 que revisten mayor interés para la Organización y sus mandantes, con especial énfasis en el Objetivo 8 y sus metas. Desde la perspectiva de la OIT, uno de los hilos conductores de la Agenda 2030 es la transformación del mundo del trabajo en función de la sostenibilidad medioambiental, social y económica, proceso en el que el trabajo decente es a la vez un medio y un fin. En la segunda Parte del Plan de Implementación de los ODS se explican las oportunidades y los desafíos que la Agenda 2030 presenta a la OIT en el plano institucional. En dicho marco, se plantea la necesidad de que la Organización y sus mandantes incrementen sustancialmente su compromiso y sus esfuerzos orientados a prestar apoyo a los Estados Miembros y al sistema de las Naciones Unidas en la implementación de la Agenda.

Otro documento relevante de la OIT es la Declaración Tripartita sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social,¹⁷ la cual contiene requisitos en materia de empleo, formación profesional, condiciones de trabajo y relaciones laborales. Estos requisitos se basan en principios consagrados en convenios y recomendaciones internacionales, especialmente en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998) y su seguimiento. Además, el anexo I de la Declaración contiene una lista de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo complementarias a la Declaración. La relación entre la Declaración Tripartita sobre las Empresas Multinacionales y el desarrollo sostenible es muy estrecha, y se evidencia en el hecho de que entre los objetivos principales de la Declaración se encuentra el de alcanzar los ODS de las Naciones Unidas.

¹³ En dicha oportunidad, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una resolución sobre el medio ambiente, el desarrollo, el empleo y el papel de la OIT, que en líneas generales continúa siendo muy relevante a la fecha.

¹⁴ Conclusiones de la 102ª Conferencia Internacional del Trabajo (2013) disponibles en: <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/102/media-centre/multimedia/lang--es/index.htm>

¹⁵ Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432865.pdf

¹⁶ Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_510124.pdf

¹⁷ Versión 3/2017 disponible en: http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_124924/lang--es/index.htm

4. El rol del sector privado en el desarrollo sostenible

Como hemos señalado, los ODS y sus metas persiguen un crecimiento económico sostenible e inclusivo de todas las personas, en especial de los grupos vulnerables -mujeres, jóvenes, pueblos originarios, migrantes y personas con discapacidad-, en un marco de cuidado del medio ambiente y respeto por los derechos humanos. Ahora bien, la prosperidad económica y social en un marco de equidad sólo puede lograrse mediante la creación de empleo decente y de calidad que evite prácticas repudiables como el trabajo forzoso y el trabajo infantil y que impulse el emprendimiento y la innovación tecnológicas.

Es importante destacar que la actividad empresarial, la inversión y la innovación privadas son los principales generadores de riqueza y crecimiento económico, así como los mayores creadores de puestos de trabajo. En este marco, la Agenda 2030 exhorta a todas las empresas –desde las microempresas y las cooperativas a las multinacionales- a aprovechar su creatividad e innovación a fin de contribuir con el desarrollo sostenible, comprometiéndose los estados signatarios a fomentar un sector empresarial dinámico y eficiente y a proteger los derechos laborales y la seguridad sanitaria y ambiental en un todo de acuerdo con las normas internacionales pertinentes y otras iniciativas que están siendo llevadas a cabo en esa esfera¹⁸. Para ello, las empresas cuentan con una serie de instrumentos internacionales que contribuyen a la incorporación de los principios del desarrollo sostenible a sus actividades, tales como:

- Los documentos de la OIT
- Los Diez Principios del Milenio (2000)
- El Llamado a la Acción Empresarial (2008) del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)
- Directrices sobre Derechos Humanos y Trata de Personas (2010) de la ONU
- Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU y su Guía de Implementación (2011)
- Líneas Directrices para Empresas Multinacionales (2011) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)
- Directrices sobre Gobierno Corporativo en Empresas Públicas (2011) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)
- SDG Compass (2016), una guía para la implementación de los ODS por parte de las empresas, elaborada por el Global Reporting Initiative (GRI), el Pacto Global de la ONU y el Consejo Mundial Empresario para el Desarrollo Sostenible (WBCSD)
- Los Principios de Empoderamiento de la Mujer en el Lugar de Trabajo del Pacto Global de la ONU
- Derechos del Niño y Principios Empresariales elaborados por UNICEF, el Pacto Global de la ONU y Save the Children
- Estándares de Reportes de Sustentabilidad (2016) del Global Reporting Initiative (GRI)

En Argentina es relevante el rol del *Pacto Global Red Argentina*, una iniciativa de responsabilidad social corporativa que nuclea a más de 650 empresas y organizaciones en 20 provincias. Su objetivo es lograr el compromiso del sector empresarial con los 10 principios del Pacto Global de Naciones Unidas y contribuir con el cumplimiento de los ODS a 2030.

No obstante, debemos tener en cuenta que aun cuando el rol de las empresas sea crucial en el logro del desarrollo sostenible, las acciones aisladas de un conjunto de empresas –aún bienintencionadas– no serán efectivas para el logro de los ODS, sino que se requiere de acciones coordinadas y generalizadas que involucren a toda la sociedad y sean acompañadas de políticas públicas e incentivos adecuados. En este sentido, la Agenda 2030 requiere de alianzas –tanto regionales como globales– que involucren a todos los países y a todas las partes interesadas (gobiernos, sector privado, sociedad civil y el sistema de Naciones Unidas), a fin de alcanzar el desarrollo sostenible y con él la prosperidad de todos los habitantes del planeta.

5. El desarrollo sostenible en Argentina

Los ODS y sus metas representan la agenda global más ambiciosa en materia de desarrollo desde la creación de la Organización de Naciones Unidas (ONU). En este contexto, la Argentina ha manifestado su compromiso de movilización de los medios económicos, sociales y ambientales necesarios para cumplir con los ODS de cara a 2030.

Sin embargo, el país se enfrenta a complejos desafíos. La estructura económica del país, salvo algunas excepciones, presenta problemas de productividad y competitividad.¹⁹ En materia de innovación, si bien se cuenta con estándares elevados en varias áreas de investigación científica, el país enfrenta problemas de articulación entre la ciencia, la técnica y la producción, a la vez que el sistema financiero no está lo suficientemente desarrollado como para cumplir con su rol de intermediación entre el ahorro y la inversión.²⁰ En materia de transporte, energía e infraestructura se registran importantes falencias producto de la falta de planeamiento e inversión, lo cual representa un escollo significativo para el crecimiento de la productividad.²¹ Por su parte, el mercado de trabajo exhibe problemas de falta de calidad, informalidad y desempleo.²² Además, a partir de los años 70s, la pobreza y la desnutrición se incrementaron significativamente, alcanzando picos muy altos en tiempos de crisis.²³

En suma, la implementación en el país de la Agenda 2030 requerirá la movilización de significativos recursos internos, así como el apoyo externo a través de asistencia para el desarrollo mediante la movilización de recursos financieros, la promoción de inversiones, el comercio multilateral, la cooperación en materia de ciencia y tecnología y la coordinación de políticas. Asimismo, y como elemento destacado en el logro de los ODS, deberán desarrollarse y mejorarse las capacidades estadísticas del país a fin de garantizar la disponibilidad de datos fiables, oportunos y de calidad, y la elaboración de indicadores que permitan medir el progreso en materia de desarrollo sostenible.

A este respecto, en diciembre de 2016 el Gobierno Nacional presentó 8 grandes Objetivos de Gobierno (OG) y 100 Iniciativas Prioritarias de Gestión para los Ministerios y otras dependencias de la Administración Pública Nacional, con miras al desarrollo y como parte de un plan de reestructuración del Estado. Estos OG se enlazan estrechamente con los ODS, y su vinculación está siendo llevada a cabo por el Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales. Así, todos los OG tienen vinculación –directa o indirecta– con al menos uno de los ODS, siendo el Objetivo de Gobierno

¹⁹ Información para el Desarrollo Sostenible: Argentina y la Agenda 2030. Informe Nacional sobre Desarrollo Humano 2017. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en Argentina.

²⁰ Id., citando a PNUD 2009^a, pág. 25.

²¹ Id., pág. 26.

²² Id.

²³ Id., pág. 27.

orientado hacia el Desarrollo Humano Sostenible el de mayor número de asociaciones con los ODS de Naciones Unidas.

En este marco, el ODS 8, el cual prioriza la promoción del crecimiento económico, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, se relaciona estrechamente con los siguientes OG:

- **OG I - Estabilidad Macroeconómica:** Incluye un plan de formalización de la economía y de eliminación de la informalidad laboral a través de incentivos para la incorporación de empresas y trabajadores al régimen tributario. Promueve un Plan Monetario y Cambiario que proteja el valor de la moneda, impulse el crecimiento y recupere la credibilidad perdida. Incluye además un Plan de Sinceramiento Fiscal y un Plan Financiero que busque el equilibrio de las cuentas públicas y sea sustentable en el mediano plazo.
- **OG II - Acuerdo Productivo Nacional:** Se aboca a la creación de una Agencia Única de Empleabilidad y Productividad Laboral a fin de mejorar la calidad de los programas de formación profesional y el acceso a empleos de calidad. Además, busca mejorar la productividad del empleo a través de la formalización y la generación de experiencia y prácticas laborales, y la revisión de los componentes no salariales que encarecen el costo del empleo, de forma de mejorar la productividad laboral y fomentar la creación de empleos de calidad. Persigue el desarrollo del mercado de capitales, de forma de obtener financiamiento más barato para el sector privado, lo que incluye medidas para reducir el costo del capital, abrir nuevas oportunidades de ahorro y reformar el marco legal y la estructura impositiva del mercado de capitales, centrándose en el rol de la Comisión Nacional de Valores. Contempla un Plan de Desarrollo Regional que incluya políticas de fortalecimiento de las economías regionales y la remoción de los obstáculos que impiden su desarrollo. Delinea un sistema tributario eficaz y equitativo y la disminución de la presión tributaria a nivel nacional, provincial y municipal. Proyecta un Plan Nacional de Turismo que promueva nuevos visitantes—tanto internos como externos- e incentive el desarrollo de las distintas regiones del país. Impulsa asimismo un Plan de Desarrollo y Transformación de los Sectores Productivos, un Plan de Fortalecimiento de la Agroindustria y el Fortalecimiento de la Defensa de la Competencia.
- **OG III – Desarrollo de Infraestructura:** Promueve el desarrollo de las energías renovables, la duplicación del tráfico aéreo y el desarrollo de las comunicaciones a fin de impulsar la productividad y el crecimiento de la oferta de empleo formal y de calidad.
- **OG IV – Desarrollo Humano Sostenible:** Incluye un Plan para el desarrollo del sector de la economía popular, a fin de mejorar su acceso al financiamiento, facilitar la producción y promover la comercialización de sus productos. Asimismo, proyecta una Política Nacional de Discapacidad que promueva la inclusión de las personas con discapacidad, y persigue la implementación de políticas que garanticen la participación de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo, así como la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, y la asistencia a las víctimas en todo el país.
- **OG VII – Modernización del Estado:** Apunta a la revalorización y optimización del empleo público, a través de la implementación de una política integral de desarrollo de recursos humanos que contemple tanto el diseño organizacional como su rendimiento y compensación.
- **OG VIII – Inserción Inteligente al Mundo:** Aspira a posicionar a la Argentina en el mundo a través del desarrollo de la Marca País, en base a valores que puedan transmitir la potencialidad y los atractivos de la Argentina.

Por su parte, la Oficina de País de la OIT para Argentina publicó, en Junio de 2017, un documento titulado “Empleo Verde en Argentina”²⁴, entendiéndose por tal aquel empleo que se genera en una economía verde²⁵ y que considera al mismo tiempo las dimensiones económicas, sociales y ambientales. Un empleo verde debe cumplir con los estándares de trabajo decente, el cual según la OIT es aquel que se lleva a cabo “en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana”, debiendo además desarrollarse en un marco de sostenibilidad ambiental.

Según el informe, se estimaba para 2015 la existencia de 650.000 empleos verdes en la Argentina, lo que tan sólo representa el 7% del total de los empleos registrados. Si se analiza por sector, se concluye que la mayor parte de los empleos verdes se concentran en la industria manufacturera (38%), transporte (29%), agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (9%) y en el suministro de agua y gestión de residuos (7%). Por su parte, las actividades de comercio y servicios que tienen por eje la sostenibilidad ambiental suman un 10% del total²⁶.

El estudio también observó la existencia de trabajo decente pero sin el adecuado marco de sostenibilidad ambiental, así como actividades que se desarrollan de manera sostenible pero sin ofrecer condiciones adecuadas para los trabajadores. Y concluyó que en el país existen numerosas oportunidades para generar trabajo decente en el marco de actividades ambientalmente sostenibles, en toda la estructura productiva y para una importante variedad de perfiles de trabajadores²⁷.

En este escenario, no debemos olvidar que en Argentina, las pequeñas y medianas empresas (PyME) proporcionan más del 66% del empleo a nivel nacional²⁸, por lo que deviene esencial el fortalecimiento de las mismas a fin de posibilitarles el camino hacia la sustentabilidad, el cual actualmente está casi exclusivamente reservado a las grandes empresas.

En suma, y tal como hemos señalado anteriormente, estos Objetivos e Iniciativas sólo podrán materializarse si todos los sectores del país -gobierno, sociedad civil, empresas, sindicatos, ONG- trabajan en forma mancomunada. El desarrollo sostenible requiere de alianzas que involucren a toda la sociedad, acompañadas de políticas e incentivos adecuados que permitan su efectiva realización.

6. Conclusiones

El logro del desarrollo sostenible supone el trabajo mancomunado de todos los sectores de la sociedad sobre tres ejes igualmente importantes: la sostenibilidad del medio ambiente, la inclusión social y el desarrollo económico. En este marco, el rol del sector productivo es clave como principal motor del desarrollo económico y como generador de empleo decente. Por ello, es imperioso que las empresas –tanto pequeñas, como medianas y grandes- emprendan el camino de la sostenibilidad, el cual necesariamente redundará en más empleo y de mejor calidad.

No es posible lograr los objetivos del empleo pleno y decente si no se incorpora el desarrollo sostenible en todos los aspectos de las actividades productivas. En esta tarea, devienen relevantes los numerosos

²⁴ Oficina de País de la OIT para Argentina “Empleo Verde en Argentina” (2017).

²⁵ Se entiende por “economía verde” a aquella que busca mejorar el bienestar de las personas, la equidad y la inclusión social, en un marco de cuidado de la biodiversidad y de reducción significativa de los riesgos ambientales.

²⁶ Id.

²⁷ Id.

²⁸ Fuente: Fundación Observatorio PyME en www.observatoriopyme.org.ar

y diversos documentos internacionales, los cuales si bien son de cumplimiento voluntario para las empresas, resultan ineludibles para el éxito de los negocios.