

CAMBIO DE RUMBO: LAS EMPRESAS FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO

Henry Gómez Samper

PROFESOR EMÉRITO DEL IESA Y PROFESOR ADJUNTO DE LA UNIVERSIDAD DE LOS ANDES (BOGOTÁ)

La postura tradicional de las grandes empresas ha sido darle la espalda a las amenazas de cambio climático. Durante el encuentro mundial convocado por Naciones Unidas (Copenhague, 2009), los esfuerzos de los gobiernos para impulsar un acuerdo dirigido a reducir la emisión de dióxido de carbono por parte de las grandes economías resultaron efímeros. La humanidad está muy lejos aún de detener las tendencias actuales de deterioro ambiental, pero las acciones emprendidas por grandes, medianas y pequeñas empresas durante estos últimos años no dejan de ser notables.

Quizá lo que ha causado mayor asombro sea la medida anunciada por las más grandes empresas de petróleo

el propósito de favorecer el ambiente mediante la reducción de emisiones.

Las empresas perciben los procesos orientados a reducir las emisiones de dióxido de carbono, cada vez más, como un buen negocio, en lugar de una costosa inversión en gestión ambiental exigida por las autoridades. En parte, las empresas adelantan sus respectivos esfuerzos de reducción de emisiones mediante una exhaustiva revisión de las prácticas desplegadas por los integrantes de sus cadenas de suministros. Por ejemplo, la multinacional angloholandesa Unilever, uno de los mayores compradores de aceite de palma, contribuye a reducir la deforestación al elegir fuentes certificadas por organismos independientes.

Y América Latina, ¿qué? La mayoría de las empresas en América Latina pareciera no percatarse de las acciones emprendidas por muchas empresas de países avanzados. Pocas se preparan para competir en el mundo del futuro. Su participación en las cadenas de suministros globales es mínima. No es de

Las empresas perciben los procesos orientados a reducir las emisiones de dióxido de carbono, cada vez más, como un buen negocio, en lugar de una costosa inversión en gestión ambiental exigida por las autoridades

y gas de crear un mecanismo de precio orientado a frenar la quema de energía proveniente de fuentes fósiles y estimular el uso de energías de fuentes renovables, como la solar. Detrás de esta medida hay al menos tres explicaciones:

- La precipitosa caída del costo de la energía solar y su crecida participación en el mercado.
- La presión creciente de los consumidores para atender la amenaza que significa el cambio climático, impulsada por los desastres naturales ocurridos en todo el mundo.
- La tendencia cada vez más evidente de los inversionistas, entre ellos los grandes fondos de pensiones, de deshacerse de activos que tienden a perder valor ante el clamor mundial de combatir el cambio climático.

El cambio de rumbo de las empresas ante el cambio climático no se limita a las grandes petroleras. Empresas europeas de todo tamaño —en Italia, Francia, Alemania y otros países— adelantan cambios en sus procesos operativos con

sorprender que la productividad de las empresas latinoamericanas esté rezagada frente a la de las demás regiones del mundo, que sus perspectivas de mantenerse competitivas en una economía globalizada sean poco alentadoras. Ya estas empresas han sido dejadas atrás por las del sudeste asiático, países para los que hace cincuenta años las iglesias latinoamericanas recogían limosna. ¿Cuán pronto las superarán las empresas africanas?

En algunos países de América Latina emergen migajas de progreso. En pocos años, 5.000 pymes mexicanas que integraban cadenas de suministros mejoraron notablemente su desempeño económico y ambiental, gracias a su participación en un programa del gobierno federal liderado por empresas grandes tanto multinacionales como nacionales. Con base en el mismo método, cien empresas colombianas lograron, en pocos meses a partir de 2013, resultados muy positivos.

Diversas organizaciones multilaterales —Banco Mundial, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, Comisión Económica para América

Latina y el Caribe, Corporación Andina de Fomento y Banco Interamericano de Desarrollo— han auspiciado programas orientados a la transformación productiva de las empresas latinoamericanas, pero los resultados han sido tristemente exiguos. A mediados de 2015, un trabajo ampliamente difundido en la prensa sobre las economías de la Alianza del Pacífico (México, Colombia, Perú y Chile) —acuerdo lanzado con grandes expectativas— señaló algunos sectores industriales de estos países que podrían desarrollar cadenas de suministros conjuntas, que pronto impulsarían una mayor productividad. Señores dirigentes del sector público y de la empresa privada de los países de la Alianza, ¿acaso se percataron de ese trabajo? **GI**

LICENCIA POR PATERNIDAD

Guillermo S. Edelberg

PROFESOR EMÉRITO, INCAE

WWW.GUILLERMOEDELBERG.COM.AR

Durante los últimos años la licencia por paternidad ha logrado avances variables según los distintos países. Una publicación de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) resumió la situación actual de la siguiente manera: a) las disposiciones sobre licencia por paternidad son cada vez más comunes y reflejan el desarrollo de las diversas visiones acerca de la paternidad (en 2013 el derecho a esta licencia había sido dispuesto por ley en 78 de los 167 países acerca de los cuales se contaba con información, y en setenta de ellos la licencia se pagaba, lo cual subrayaba la tendencia hacia un mayor compromiso del padre al momento de nacer su hijo); b) la licencia parental (para uno, otro o ambos progenitores) podía adquirirse en 66 de los 167 países estudiados (especialmente en los de economía desarrollada, los del este de Europa y los de Asia Central, y raramente en los de otras regiones); y c) la licencia parental se ofrece típicamente como un derecho compartido, al que por lo general optan las mujeres. El porcentaje de hombres que opta por este derecho es bajo, en especial cuando la licencia no es pagada (OIT: «Maternity and paternity at work: law and practice across the world», Ginebra, 2014). La publicación aclaró lo siguiente:

La licencia por paternidad es generalmente una licencia breve para

que el padre la adquiera apenas nacido su hijo, para cuidar al bebé y ayudar a la madre... En solo cinco países se autorizan más de dos semanas. Los padres, en casi todos los países donde existe, pueden optar entre adquirirla o no. En solo dos países es obligatorio tomarla y es pagada en 70 de los 78 países mencionados... La licencia parental consiste en un periodo largo disponible para el padre, la madre o ambos, que les permite cuidar a un niño luego de concluida la licencia por maternidad o paternidad. En general, la licencia parental abarca más semanas que la licencia por maternidad; pero, con frecuencia, el pago es menor o inexistente.

¿Y en Estados Unidos? A principios de agosto de 2015 Netflix, la empresa de servicio de video en línea, anunció la introducción de una nueva política de licencias «ilimitadas» por maternidad y por paternidad, para que madres y padres empleados en la empresa contasen con todo el tiempo requerido durante el primer año de vida o adopción de un hijo. El anuncio aclaraba que la empresa habría de seguir pagando normalmente los salarios de quienes tomasen esta li-

Las disposiciones sobre licencia por paternidad son cada vez más comunes y reflejan el desarrollo de las diversas visiones acerca de la paternidad

encia, lo que habría de eliminar el «dolor de cabeza» de un pago por incapacidad ante el nacimiento de un hijo, tal como era relativamente habitual en las empresas de este país.

El anuncio de Netflix fue recibido con alabanzas. Pero pocos días después *The Huffington Post* (HuffPost Business, «Not all Netflix workers will get “unlimited” parental leave», 6 de agosto de 2015) aclaró que el anuncio era incompleto; esto es, «no todos los trabajadores eran creados iguales»: quienes se desempeñaban en la división DVD de la empresa no estaban cubiertos por la nueva política.

Las diferencias en los beneficios disponibles en los distintos sectores de la empresa ilustran las diferencias existentes entre los gerentes y técnicos especializados muy demandados de la división de flujo, con sus importantes remuneracio-

nes y beneficios... y el resto de los trabajadores. Estos continuarán con la política de licencia parental vigente hasta entonces, a saber: un mes pago más una licencia más larga con pago parcial... Los anuncios forman parte de las Relaciones Públicas como cualquier otra cosa. Tal como se observa, tienden a dejar de lado detalles importantes acerca de quién recibe qué.

Un día después del anuncio de Netflix, Microsoft anunció un adicional de ocho semanas pagas, en su política de licencia parental. Hasta ese momento las políticas de la empresa brindaban a las madres ocho semanas pagas en concepto de licencia por incapacidad y doce semanas de licencia parental para madres y padres, de las cuales solo cuatro eran pagas. Las doce semanas podían tomarse en forma continua o en dos periodos (N. Wingfield: «Following Netflix, Microsoft sweetens parental leave benefits», *International New York Times*, 5 de agosto de 2015).

The Huffington Post señaló también:

... en el otro extremo del espectro, los trabajadores en empresas de comida rápida, de ventas al por

deje la decisión sobre los beneficios en manos de las empresas.

En la tira cómica *Dilbert* del 25 de enero de 2013 aparece, en el primer cuadro, el vicepresidente de Ingeniería diciéndole a Dilbert: «Le asigné tres ingenieros más para que lo ayuden en su proyecto». En el segundo cuadro, el vicepresidente de Ingeniería agrega: «Uno está con licencia por paternidad, otro está en el hospital y el tercero se incorporará dentro de un mes». En el tercer cuadro, el vicepresidente aclara: «Si necesita algo más, dude en pedirlo». 📺

EL NIÑO GRIEGO QUE TODOS LLEVAMOS DENTRO

Raúl Maestres M.

COACH ONTOLÓGICO

Necesitamos tranquilidad y necesitamos paz, no la que resulta de una brutal imposición de fuerza, sino de la gallardía de un orden estrictamente jurídico.

ELBANO MIBELLI, gobernador de Caracas cuando los sucesos de febrero de 1936.

En febrero de 1936 el presidente López Contreras había suspendido la libertad de expresión y las garantías constitucionales, prontamente restituidas después de una serie de protestas que motivaron la reflexión del gobierno, sin que se produjeran represalias ni presos políticos. La frase del epígrafe corresponde a un alto funcionario del gobierno, quien en un momento muy turbulento de la historia nacional actuó de una manera decidida y audaz, que contribuyó a pacificar los ánimos exaltados. Pocos pensaban entonces que el ministro de Guerra y Marina de Gómez entre 1931 y 1939 hubiese sido el promotor más indicado de las profundas reformas políticas y sociales requeridas para que se dieran elecciones libres en 1941, en las cuales resultó ganador Isaías Media Angarita, otro general gomecista y ministro de Guerra de López, quien también, en contra de todos los pronósticos, ejerció un gobierno tolerante y liberal abriendo espacios para la consolidación de los partidos políticos y el ejercicio pleno de las libertades civiles y económicas.