

UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA
VICERRECTORIA ACADEMICA
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO

Programa de Maestría en Derecho del Trabajo y Seguridad Social

Los Códigos de Conducta Empresarial

Trabajo Final de Graduación sometido a la consideración
del Tribunal Examinador del Programa de Maestría en Derecho del
Trabajo y Seguridad Social del Sistema de Estudios de Posgrado para
optar al grado de:

Máster en Derecho del Trabajo y Seguridad Social

Por

Fabiola Cantero Acosta

Con la Asesoría de la Directora de T.F.G.:

M.Sc. Leticia Molina Blanco

San José, Costa Rica
2008

Agradecimientos

La apuesta por este sueño no ha sido solo mía, en su construcción no puedo dejar de agradecer a quienes también lo han hecho posible:

A Peche, que sigue siendo la Estrella más brillante de mi Firmamento personal.

A la señora Nidia Lobo y al señor Humberto Aguilar, quienes me honran al creer en mi trabajo cotidiano e impulsar de mi crecimiento profesional.

A don Manuel y doña Margarita, por seguirme abriendo puertas.

A Leticia, cómplice siempre de mis aventuras académicas.

A Delio, incondicional en su apoyo.

A Carmen María, testimonio de Fe.

A Liliana, el mejor de mis Espejos.

A Xioma y Moni, Mujeres de Ojos Grandes.

A Max, mi Ángel de la Guarda.

A Iva M., mi Hermana; y a Iva A., Mary, Ire, Toto, Eve, Ale y Jess, lazos indisolubles.

A Ra y Lore, las mejores mamás sustitutas.

A Gabo, el hombre de mi vida; y a Diego, Renata, Andrés y Julián, milagros que me permiten ser mamá por cinco veces más.

A Ma, por ser Ma.

A Pa, compañero inseparable de Elena.

Dedicatoria

A Elena, por todos los cuentos que no le conté, las tareas escolares que sólo revisé, las actividades infantiles de las que me ausenté, las muchas veces que se durmió conmigo en mis regazos frente al monitor y por sus constantes “Mami, yo te acompaño”.

Indice

Los Códigos de Conducta Empresarial

Introducción.....	6
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	10
1.1 Problema	10
1.2 Antecedentes	10
1.3 Justificación.....	12
1.4 Objetivo general	14
1.5 Objetivos específicos	14
1.6 Metodología	15
CAPÍTULO II:	17
2.1 ¿Qué es un código de conducta?	17
2.2 ¿Cómo surgieron los códigos de conducta?	23
2.3 ¿Qué contiene un código de conducta?	28
2.4 ¿Cómo se construye un código de conducta?	33
2.5 ¿Quién promueve un código de conducta?	37
2.6 ¿Por qué las empresas adoptan códigos de conducta?	43
2.7 ¿Participa la OIT en la elaboración de códigos de conducta?	49
2.8 ¿Beneficio o perjuicio?	53
Conclusiones	62
Bibliografía	70

Los Códigos de Conducta Empresarial

Fabiola Cantero Acosta

“Lo que debe esperarse en primer lugar de los códigos de conducta o códigos éticos es que contengan una verdadera ética, disponiendo lo justo y rechazando lo injusto”

Julio De La Vega-Hazas

Introducción

Con el advenimiento de los fenómenos económicos inherentes a la globalización, el mercado mundial ha visto el surgimiento de poderosos grupos empresariales que han extendido su zona de influencia alrededor de los cinco continentes.

Estas nuevas propuestas se han concretado en modalidades de la más diversa índole y creatividad (fusiones, alianzas, absorciones, etc.), lo que ha dado a cada una de ellas una organización propia, a cual más disímil -incluso dentro del mismo consorcio- de conformidad con las necesidades de producción y capital para el período que se trate.

Dado el desenvolvimiento que está teniendo la economía mundial, dentro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otros organismos internacionales, como la Organización Mundial del Comercio (OMC), se están dando iniciativas para rellenar los baches coactivos que tiene la nueva normativa económica globalizada.

Estas iniciativas han dado como resultado diferentes normas que integran lo que se ha denominado “soft law”¹, de cuyas características participan los códigos de conducta empresariales.

Aparejado a este crecimiento económico, las llamadas empresas multinacionales han tenido que enfrentar un creciente dilema que, respecto de la responsabilidad social que les compete, se ha tornado también en un factor más de productividad.

“Cada vez se entiende como más necesario afrontar la responsabilidad social de las empresas en un sentido global, como la armonización de unos deberes de justicia para con todos los agentes y colectivos que se relacionan con ella. De otro modo, se corre el riesgo de ver los derechos de cada una de las partes implicadas como antagónicos; así, por ejemplo, de ver el cuidado a los trabajadores como un perjuicio a

¹ Por “soft law” debe entenderse “una especie de –directivas técnicas- o consejos de política general que van destinados a complementar la actividad normativa clásica de la OIT, funcionando como leyes marco que darían a los Estados unas directrices sobre una serie de objetivos a conseguir, delegando en los Parlamentos nacionales su puesta en práctica”. (MERCADER UGUINA: 2007, p 107)

los accionistas, o la atención a éstos como un detrimento a la inversión social, etc. También podría dar como resultado una polarización que resultara miope, como sería el caso de quien promoviera un gasto de servicio social sin ver que la correcta atención al cliente es el primer servicio que una empresa presta a la sociedad. En todo caso, polarizarse en un aspecto siempre resulta tan peligroso en la empresa como en la persona, pues tarde o temprano genera desequilibrios. Como solución, al menos en cuanto a la regulación de esa ética global, se está popularizando el empleo de los llamados “códigos de conducta”, usualmente conocidos como “códigos éticos”².

Erigidos, al menos informalmente, desde los años 30 en Estados Unidos³, hoy constituyen un elemento decisivo, en lo que a plusvalía del producto final se refiere, en el tanto y en el cuanto supone, para su elaboración, el acato de una serie de principios de calidad y respeto por el recurso humano de la empresa, que, a la postre genera un consumo selectivo del mismo por aquellas personas que reconocen el esfuerzo de la multinacional en este aspecto. “Los códigos de conducta han tomado gran relevancia, en un momento en que las empresas exploran con mayor profundidad su responsabilidad social y el impacto de las acciones que tienen en los diferentes grupos de interés con quienes se vinculan, ya

² DE LA VEGA-HAZAS RAMÍREZ: 2008.

³ QUINTEROS: 2002, p 2.

sean empleados, accionistas, entes de financiamiento o bien la comunidad en general”⁴.

Así, en la presente monografía se pretende dar una visión teórico conceptual de lo que se ha considerado los ocho puntos medulares de los códigos de conducta, con la finalidad de que el lector encuentre en el documento un primer acercamiento al tema y derive de él una guía de fácil aprehensión y aplicación en su empresa o sector laboral.

⁴ GONZÁLEZ, GÓMEZ: 2008.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

Como ya se indicó, el tema central de este informe final de investigación lo son los códigos de conducta empresarial. Su abordaje de estudio se plantea como sigue.

1.1 Problema

Un problema de investigación se define, entre otros, como “una cuestión que se trata de aclarar”⁵. En este caso, cuáles son los elementos que caracterizan a los códigos de conducta empresarial.

1.2 Antecedentes

Los códigos de conducta empresarial forman parte de lo que se conoce como “responsabilidad social empresarial o corporativa (RSE)”.

Este concepto “tiene diversas acepciones, dependiendo de quién lo utilice. La conceptualización más holística y progresista hace referencia a que una empresa es socialmente responsable, cuando en su proceso de toma de decisiones valora el impacto de sus acciones en las comunidades, en los trabajadores y en el medio ambiente e incorpora efectivamente sus intereses en sus procesos y resultados. Asimismo, ejerce un especial respeto por las regulaciones y leyes internas del país

⁵ BARRANTES ECHAVARRÍA: 2002, p 78.

donde opera y que la sociedad ha definido como válidas y legítimas, pero también respeta los acuerdos y tratados internacionales sobre fiscalidad, prevención de la corrupción, respeto a los derechos humanos y derechos laborales, protección del medio ambiente y busca garantizar que cumplan estas regulaciones y principios, los subcontratistas, socios comerciales, proveedores y cualquier otro con quien realice negocios”⁶.

Lo que hoy se conoce como RSE tiene sus orígenes en los siglos dieciocho y diecinueve, con la llamada “filantropía empresarial”, iniciada por las iniciativas de la Iglesia Católica, con su doctrina social, y la intervención del Estado benefactor en las reglas de mercado, a través de la promulgación de las leyes laborales, que buscaban proteger a los trabajadores y procurarles una ocupación digna por un salario justo. Su auge empieza precisamente en los años 70’s, con los grandes procesos de globalización económica y transnacionalización de empresas.

“Ya en los años 90, el interés por la responsabilidad social parece resurgir, haciendo partícipe y responsable a la empresa en la definición del tipo de sociedad a la que aspira. La organización estadounidense “Business for Social Responsibility” afirma que en la última década la preocupación por los temas sociales ha crecido en forma exponencial en el mundo de los negocios. Los gerentes de empresas están reconociendo cada vez más la importancia del papel de las organizaciones y de ellos

⁶ www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-88984_recurso_1.pdf -, Julio 2008.

como líderes en el bienestar de los países y en la construcción de una sociedad más efectiva y eficaz”⁷.

Dicho reconocimiento se plasma, en la práctica, en los instrumentos de “soft law”, en los que los códigos de conducta son la manifestación más reciente y más exitosa, como se expondrá.

1.3 Justificación

Desde la década de los 80's, los códigos de conducta empresarial han adquirido nuevo auge. Este hecho no es aislado, toda vez que responde también a un período en que las viejas estructuras de producción de inicios y mediados de siglo se evidenciaron insuficientes para enfrentar los nuevos fenómenos comerciales y de consumo. Estos hechos no solamente impactaron en esas áreas sino que sus regulaciones tradicionales también se vieron afectadas.

Se hace necesario entonces acudir a otros mecanismos, más flexibles en general, que permitan mantener ciertas reglas de intercambio, con un mínimo de respeto por los derechos laborales de quienes participan de esa dinámica y dando una respuesta más efectiva a consumidores más inteligentes y a sociedades que demandan mayor

⁷ BONOMI, BRENNAN, VARELA: 2008

compromiso social de las empresas que se ubican geográficamente en una zona determinada.

Así, se citan como factores de resurgimiento de los códigos de conducta la presión política de grupos de interés organizado con un nuevo imperativo de responsabilidad que trasciende el ámbito de lo meramente laboral y abarca aspectos como el medio ambiente. De igual manera, la integración económica ha evidenciado la disparidad de salarios y condiciones de trabajo en la producción, lo que redundará en diferencias en los costos de producción. Se añade que se reconoce cada vez más que las normas laborales tienen un interés financiero para las compañías, demostrándose que las empresas que las acatan son más eficaces y cuentan con mayor apoyo de sus accionistas, inversores y consumidores⁸.

Por demás, se está ampliando la adopción y aplicación de los códigos de conducta a las filiales de las empresas y no sólo a su sede central, tanto a nivel nacional como internacional. Se incluye en su construcción y aplicación a más sectores y a sectores tradicionalmente confrontativos, como los sindicatos, o de naturaleza privada, como las organizaciones no gubernamentales (ONG's). De esta manera, los códigos de conducta evolucionan cada vez más con las estructuras económicas que los fenómenos de globalización actuales imponen. Por tanto, lejos de convertirse en una temática acabada, los códigos en

⁸ SÁNCHEZ-JOSÉ: 2002, p 170 ss.

cuestión deben ser materia de obligado estudio y comprensión tanto para quienes se vinculan con el Derecho del Trabajo como para quienes, proviniendo de otras áreas del saber humano, laboran todos los días en las empresas que los adoptan.

1.4 Objetivo general

El objetivo general de la presente monografía es determinar qué es un código de conducta empresarial, su función dentro de la empresa o sector que lo adopte, así como los posibles beneficios o perjuicios que de ello se derivan.

1.5 Objetivos específicos

Como objetivos específicos, se plantean:

1. Definir qué es un código de conducta empresarial, en cuanto a su concepto y origen (1 y 2).
2. Exponer su funcionalidad para quien lo adopte, desde su contenido, construcción y promoción (3, 4, 5 y 6).
3. Plantear las posibles ventajas y desventajas de su adopción, tanto con intervención de la Organización Internacional del Trabajo como sin ella (7 y 8).

1.6 Metodología

Como ya se indicó, se está frente a un informe bajo la modalidad de monografía, con un esquema de investigación básica, en virtud de la cual se pretende acoplar un cuerpo de conocimientos teóricos, de naturaleza descriptiva.

El objetivo central de dicha investigación es precisamente la descripción del tema, para situarse en un primer nivel del conocimiento científico. En algunos de los acápites, particularmente en los finales, se incursionará en la variedad explicativa del asunto, por analizarse la estructura de la materia en estudio y los aspectos que intervienen en su dinámica⁹.

En este sentido, debe entenderse que la monografía “es un tipo de ensayo sobre un tema específico donde la información de investigaciones u opiniones autorizadas respaldan cada punto importante. El autor de la monografía respalda cada uno de los puntos importantes con citas de unas 20 o más fuentes de información y termina haciendo un listado de las fuentes que usó (bibliografía)”¹⁰. Así, la monografía es, por lo general, un trabajo breve que se apoya en la investigación y se centra sobre un tema preciso ¹¹.

⁹ BARRANTES ECHAVARRÍA: 2002

¹⁰ <http://www.cientec.or.cr/concurso2/concepto.html>, Agosto 2008.

¹¹ http://www.vitralesxxi.com.ar/arte_y_literatura/el_ensayo.htm, Agosto 2008.

Desde esta perspectiva, comparte las características del género “ensayo”, tales como:

- agilidad: sea, su capacidad de comunicar en forma sencilla y concisa.
- brevedad: se busca un su efecto más directo en el lector.
- intercambio con el lector: dado que no se dirige necesariamente a un público especializado.
- función ideológica: entendida como la concepción de la realidad desde una perspectiva particular¹².

¹² <http://www.cientec.or.cr/concurso2/concepto.html>, Agosto 2008.

CAPÍTULO II:

Los Códigos de Conducta Empresarial

2.1 ¿Qué es un código de conducta?

Un código de conducta es un grupo de normas relativas a la responsabilidad social que una empresa -multinacional o no; pluripersonal o no- se da o adopta voluntariamente -en forma interna o en negociación con un tercero- como guía mínima para su cotidiano desempeño, de manera que logre una mejora sustancial, constante y sostenida en la calidad de su recurso humano y de los productos, bienes o servicios que genera, compromiso que puede o no ser dado a conocer a los consumidores ¹³.

En palabras de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), se trata de "compromisos voluntarios realizados por empresas, asociaciones u otras entidades que imponen -en adelante- estándares y principios de conducta para las actividades de negocios en el lugar en donde se esté desarrollando su mercado ¹⁴".

¹³ También son conocidos bajo otros nombres, tales como Código de Ética; Marco Regulador; Marco Jurídico; Condiciones de Trabajo; Declaración de Principios; Declaración de Relaciones Laborales; Principios Fundamentales de Relaciones; etc.. (ITALO MORALES: 2005).

¹⁴ OCDE: 2000, p 6.

Por su parte, la Organización Internacional de Empleadores (OIE) considera que los códigos de conducta son una modalidad de políticas de operación, "valores o principios que guían el comportamiento de la compañía en lo que se refiere al desarrollo de sus recursos humanos, ámbito gerencial e interacción con clientes, gobiernos y las comunidades en las que la compañía opera ¹⁵".

También se considera que se trata de "un instrumento en el que se fijan un conjunto de opciones de política empresarial y normas referidas al trabajo infantil y otras condiciones de trabajo ¹⁶". Igualmente, "... es un documento que describe los derechos y estándares básicos que la empresa se compromete a cumplir en relación a los/as trabajadores y trabajadoras, la comunidad y el medio ambiente"¹⁷.

Tal y como ya se indicó, nada obsta para que una empresa nacional adopte un código de conducta; sin embargo, estos son más frecuentes en compañías multinacionales, donde el desarrollo de sus actividades en diferentes puntos geográficos, de alguna manera exigen una uniformidad de comportamientos sobre temas generales, siempre ligados al tópico de la responsabilidad social.

¹⁵ INTERNATIONAL ORGANISATION OF EMPLOYERS (IOE): 1999, p 4.

¹⁶ VAN DER LAAT: 2003, p 163.

¹⁷ <http://www.observatoriodeltrabajo.org/nueva/web/index.asp?pagina=94&idioma=1&entorno=>, Junio 2008.

Esta condición lleva a un componente más ya dicho: el carácter voluntario. Así, es decisión propia de cada empresa dictarse o no un código de conducta, la forma en que lo va a hacer, los aspectos que va a regular, el tiempo (o incluso lugares) a partir del cual va a regir, las sanciones por su incumplimiento (si bien son más propias de los acuerdos marco), si va o no a someterse a monitoreo y si va o no a darlo a conocer al público; todo de conformidad con su naturaleza, sus necesidades y filosofía particulares. Sin embargo, nada garantiza que las empresas que sí tiene códigos de conducta sean mejores que las que no los tienen; empero, es de suponerse que la adopción de éstos conlleve un compromiso corporativo más estable, en el tanto y en el cuanto el recurso humano tiende a ser más rotativo; cuando no, reemplazable¹⁸.

Todas estas variables, y aún otras, se complican si añadimos que los códigos de conducta pueden darse no sólo dentro de una empresa, sino, por ejemplo, dentro de un sector de la economía (textiles, agro, acero, etc.) o por regiones¹⁹.

¹⁸ "... Los códigos de conducta no sólo son un listado de comportamientos aceptables o no aceptables para la empresa, sino también pautas de conducta íntimamente relacionadas con su marco estratégico y sus valores, y que, por lo tanto, plantean a todo gerente el reto de alinear constantemente conducta con estrategia. Las declaraciones de conducta pueden realizarse en alianza con terceros; adscribiéndose al código de otro, por ejemplo, quienes son miembros de la Cámara de Industrias y acogen su código de ética; o bien, realizando procesos de elaboración de manera interna, reflejando de forma fiel la filosofía de la empresa". (GONZÁLEZ, GÓMEZ: 2008).

¹⁹ Hay quienes incluso establecen tipos, más que clasificaciones; así: Códigos modelo, Códigos de empresa o marca, Códigos de actividad, Acuerdos Nacionales, Acuerdos Marco. (www.comexpero/archivos%5cforo%5cforo, octubre 2004). Por demás y a título de ejemplo de código por actividad, es actualmente, en Costa Rica, el caso del café, en el que los productores se oponen a la adopción de un código de conducta para su actividad, basados en que cumplen con mucho más que los mínimos que se quieren imponer con él. www.nacion.com - lunes 11 octubre, 2004.

Dada la anterior circunstancia, resulta imposible -e inconveniente dice la OIE- establecer un único código de conducta, siquiera un "código de conducta tipo" a seguir, salvedad de las generalidades que se expondrán más adelante.

Existen, además, al menos dos clasificaciones: los códigos de conducta corporativos y los códigos de conducta multisectoriales ²⁰. En el caso de los primeros, se ajustan más a la "definición clásica" de la OCDE citada supra, con la particularidad de que su cumplimiento puede ser extendido -y es así en la mayoría de los casos- a los proveedores, suplidores, contratista y subcontratistas de la empresa, generándose incluso rompimientos contractuales por incumplimiento. El caso del código de conducta de la Federación Internacional de Fútbol Asociado (FIFA), por ejemplo, es el resultado de la negociación entre la organización sindical y este organismo que derivó en la elaboración de un código modelo, por parte de la Federación Internacional del Textil, Vestuario y Cuero de los Estados Unidos de América ²¹.

Bajo el segundo esquema, en la elaboración de las regulaciones participan sindicatos, gobiernos y organizaciones no gubernamentales (ONG) y se pretende abarcar en la negociación a la cadena de producción y no sólo a la empresa. Este tipo de consenso y construcción de un código de conducta es denominado "multiskate holder".

²⁰ *QUINTEROS: 2002, p 2-3.*

²¹ *KEARNEY: 1999.*

La Organización de Naciones Unidas, dentro de este mismo orden de ideas, también realiza una separación en dos grandes categorías. Un tipo estaría dado por instrumentos que formulan promedios generales de conocimiento que permiten a las empresas una aplicación adaptada a sus circunstancias particulares (OCDE, Declaración de 1977, UNCTAD, ...).

El segundo tipo está dirigido a categorías más específicas de actividades de negocios, pero también abiertos a interpretación (Código Internacional de Conducta para la distribución y uso de Pesticidas de la FAO) ²².

Finalmente, debe indicarse que la OIT señala que "...existen dos tipos generales de códigos:

- Los códigos de actividades se aplican directamente dentro de las empresas o con sus asociados, como compromisos de conducta específica.

- Los códigos modelo son publicados para que sirvan de base a otros códigos de conducta propios de las asociaciones empresariales, los sindicatos, las organizaciones no gubernamentales o los gobiernos. Estos códigos modelo no actúan directamente con las empresas ni cuentan con la adhesión de empresas”²³.

Así, debe indicarse que los códigos de conducta también son instrumentos políticos, en el entendido de que se crean con la interacción de las fuerzas que tradicionalmente se entienden competidoras, de carácter autorregulador que pretende devenir en una especie de “red de seguridad, aplicable universalmente, de normas de trabajo mínimas que protejan a todos los trabajadores”²⁴.

²² NACIONES UNIDAS: 1999, p 11.

²³ <http://www.observatoriodeltrabajo.org/nueva/web/index.asp?pagina=94&idioma=1&entorno=>, Junio 2008. En el mismo sentido, “The Conference Board (A not-for-profit, non-advocacy business membership and research organization, connecting senior executives from more than 2,300 enterprises in over 60 nations) distributes the formats in three categories: **Compliance codes**: directive statements giving guidance and prohibiting certain kinds of conduct. / **Corporate credos**: broad general statements of corporate commitments to constituencies, values and objectives. / **Management philosophy statements**: formal enunciations of the company or CEO’s way of doing business.” (<http://www.itcilo.it/english/actrav/telearn/global/ilo/code/main.htm>, Junio 2008).

²⁴ SÁNCHEZ-JOSÉ: 2000, p 173.

2.2 ¿Cómo surgieron los códigos de conducta?

En 1933, se da el "Acta de Reconvención Industrial en los Estados Unidos", suscrita entre el Gobierno y las empresas textiles. Con ella se buscaba una autorregulación como medida de protección frente a la competencia desleal.

Posteriormente, el concepto se desarrolla y en la década de los 70's, la temática de la responsabilidad social de las empresas multinacionales cobra impulso, así como las necesidades para establecer mecanismos de creación y afiliación voluntaria que resguardaran y autorregularan las actividades industriales. Bajo este contexto, se elaboran guías de comercio internacional en la OCDE, que retoman los principios fundamentales de la OIT. Además, esta última emite su Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y Política Social de la Organización Internacional del Trabajo (1977), en la que recoge temáticas y Convenios ya existentes relativos a las condiciones de trabajo y el desarrollo del mismo bajo un escenario internacional y pluriempresarial²⁵.

²⁵ "Estas medidas constituyeron el primer paso para fijar el sendero por el cual deberían transitar las multinacionales en países ajenos a su sede principal. Los principios plasmados en la declaración, por su carácter genérico son aplicables asimismo a los trabajadores y gobierno; constituyen reglas universales en materia social y laboral cuya observancia dan las, pautas para que los sectores involucrados cumplan los fines que permitan avances económicos y sociales en beneficios de la colectividad. Con el objeto que el instrumento fuera cumplimentado en sus términos, la OIT aplicando su experiencia sobre el tema, dotó a la declaración de un mecanismo de seguimiento similar al que aplica en los Convenios y Recomendaciones, y para tal efecto solicita a los gobiernos informes periódicos sobre su cumplimiento, el cual deberá ser consultados con trabajadores y empleadores por medio de cuestionarios. Al recibirse la documentación se examinan sus respuestas por un grupo ad-hoc, que los dictamina y da a conocer al Consejo de Administración. En la mayoría

"Los antecedentes de los códigos corporativos de conducta se remontan a los años setenta, cuando se generó una amplia crítica en relación con la actuación de las empresas multinacionales en los países en desarrollo. Como respuesta a la presión de estos países y de los grupos de derechos humanos, varias organizaciones internacionales desarrollaron guías de comportamiento ético respecto de las compañías transnacionales, que contenían, entre otras materias, normas laborales

26

Desde el punto de vista de las iniciativas privadas, resulta de interés hacer mención de dos proyectos de esa época: "Sullivan Principles" y el "Centro para la Responsabilidad de las Empresas de Minnesota"

El "Sullivan Principles" fue promovido por el Rev. Leon Sullivan, un ministro de Filadelfia (Estados Unidos), activista de los derechos de la población negra y miembro del Consejo de Directores de la General Motors Corp. (GM). Este programa constituía una guía corporativa dirigida a los trabajadores negros, especialmente del África de la época del Apartheid y se componía de seis principios base: igual pago por igual salario, idénticas prácticas de empleo para todos los obreros, capacitación y promoción de los trabajadores negros y promoción de los espacios para

de los casos las respuesta de los miembros superan al 50% de todos los integrantes". (ITALO MORALES: 2005).

el desarrollo y la mejora de la calidad de vida de los empleados fuera del recinto de trabajo.

"Sullivan Principles" incorporó, por etapas, a otras empresas que - voluntariamente- se adhirieron al código, así como sistemas de monitoreo que mantienen vigente esta iniciativa ²⁷.

El "Centro para la Responsabilidad de las Empresas en Minnesota" (Minnesota Center for Corporate Principles) fue fundado en 1978. Esta entidad agrupa a unas doscientas empresas, que adoptaron principios de imparcialidad y honradez, así como compromisos relacionados con la dignidad del ser humano y la protección del medio ambiente ²⁸.

Ya para la década de los 90's, la Organización de Naciones Unidas (ONU) promulga un Código de Conducta para las corporaciones transnacionales (1992-1993), sin contar con un creciente movimiento social que reclamaba a esas institucionales las responsabilidades pertinentes por su instalación y operación en los países de acogida, fenómenos que, de alguna manera, también impulsó la participación de la OIT, como se verá. "Las empresas dedicadas a la comercialización o manufactura de artículos de marca fabricados internacionalmente a través de subcontratación, comenzaron a elaborar y adoptar códigos de

²⁶ VAN DER LAAT: 2003, p 164.

²⁷ NACIONES UNIDAS: 1999, p 24 – 27.

²⁸ CHAVARRÍA BOLAÑOS: 1996, p 134.

conducta sobre las prácticas laborales que debían aplicarse a sus subcontratistas y proveedores”²⁹.

También para estos años las empresas como Levi's Strauss (1992) hacen de conocimiento público la adopción de un código de conducta para sí misma, así como sus contratistas y proveedores -entre otros-, y se plantean y concretan los sistemas de monitoreo y verificación.

Más recientemente, el Parlamento Europeo (1999) adoptó una resolución que recomienda un modelo de código de conducta para las empresas europeas que implementan sus actividades en países en vías de desarrollo, lo que cierra la siguiente recopilación:

“- En 1937, la Cámara Internacional de Comercio creó el Código de normas para la práctica publicitaria y el comercio.

- En 1948 se adoptó por las Naciones Unidas la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

- En el año 76 la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OECD) adoptó la Declaración sobre inversión internacional y empresas multinacionales.

²⁹ <http://www.observatoriodeltrabajo.org/nueva/web/index.asp?pagina=94&idioma=1&entorno=>, Junio 2008.

- Al año siguiente, en 1977, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social.

- Más recientemente, en los procesos de integración regional se han firmado cartas sociales que completan las regulaciones referidas a los temas comerciales o de integración. Los países signatarios del Acuerdo de Libre Comercio para América del Norte (NAFTA) firmaron al mismo tiempo un Acuerdo Laboral Complementario.

- En junio de 1998, la Conferencia Internacional del Trabajo, en su octogésima sexta reunión, adoptó la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Mediante esta declaración, todos los Estados miembros de la Organización tienen un compromiso de respetar, promover y hacer realidad, los principios relativos a los derechos fundamentales que son: la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación³⁰.

³⁰ BONOMI, BRENNAN, VARELA, 2008.

2.3 ¿Qué contiene un código de conducta?

Es claro que una empresa es totalmente autónoma para decidir, en primer lugar si quiere o no un código de conducta, también es claro que puede definir su contenido. Éste “debe atender a la realidad y circunstancias específicas en las que opera la empresa y tienen lugar las relaciones laborales. Ello supone una mayor complejidad tratándose de códigos de conducta llamados a operar en compañías transnacionales”³¹.

Sin embargo, existen grandes ámbitos que normalmente son, al menos, considerados: los principios incluidos en la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y Política Social de la Organización Internacional del Trabajo, de 1977, que fue enmendada en la 279ª. Reunión del Consejo de Administración de la OIT en Ginebra, en noviembre del 2000 ³².

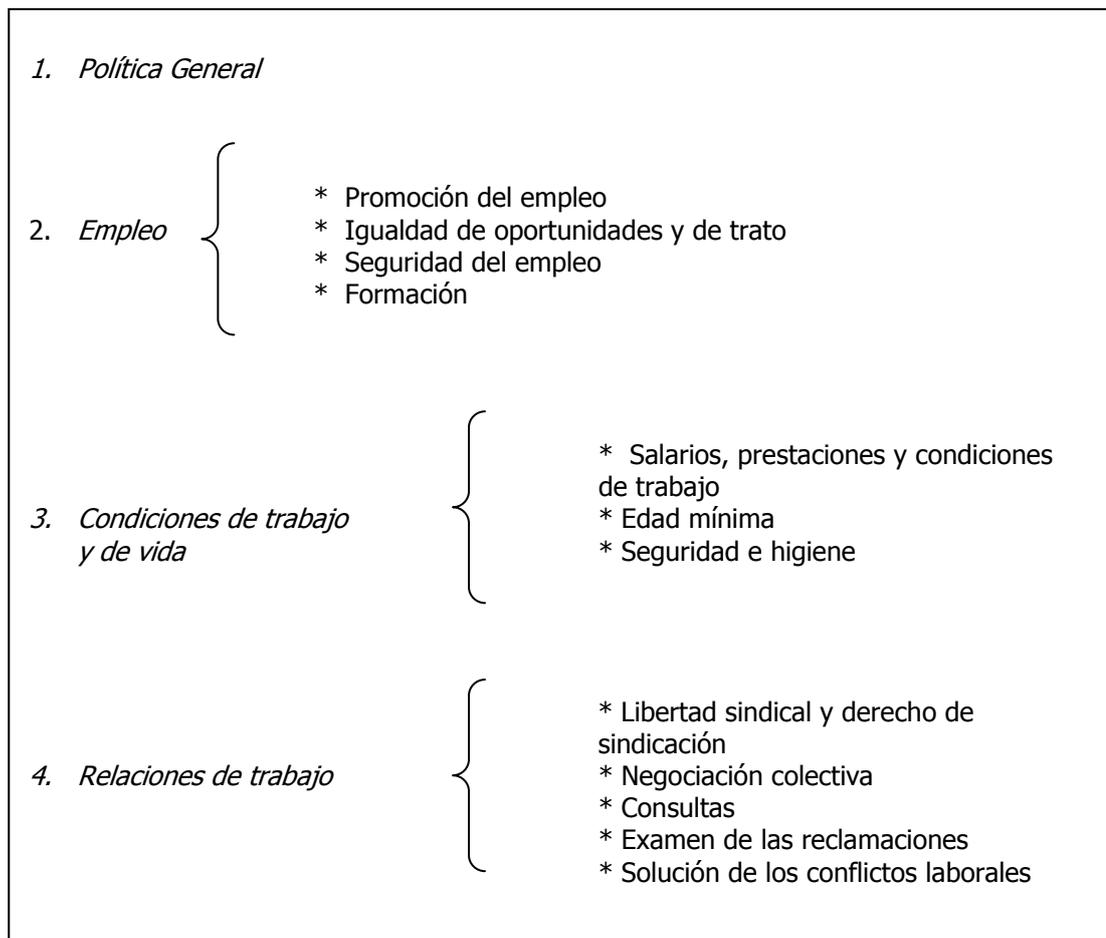
Fuera de estas temáticas, también son tomados en cuenta Convenios de la OIT -usualmente ratificados por el país de acogida- y algunas relacionadas con el avance del conocimiento humano que también aplica en el ámbito laboral, como es el uso de las nuevas tecnologías o determinantes en el nuevo contexto competitivo mundial, como lo es el acceso a la información .

³¹ SÁNCHEZ-JOSÉ: 2000, p 173.

³² Oficina Internacional del Trabajo. Guía para la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social. Organización Internacional del Trabajo, Suiza, 2002. Pp 37 a 45.

La Declaración de cita, en tanto que tal, insta a los Gobiernos y las empresas, así como a las organizaciones de empleados y empleadores que lo deseen, a incluir dentro de las directrices que se plasmen en un código de conducta -o la negociación de éste- regulaciones sobre cuatro ámbitos principales: política general, empleo, condiciones de trabajo y de vida, así como relaciones de trabajo.

Estas categorías se subdividen en aspectos específicos, que pueden esquematizarse como sigue:



Aparte de estos ámbitos, también deben adicionarse regulaciones de los códigos de conducta en lo referido a ciencia y tecnología, protección del medio ambiente, competitividad, manejo de información, impuestos, corrupción y protección al consumidor. “A la vez, parece conveniente que los códigos de conducta tengan el mayor área de aplicación posible, dentro de su ámbito propio. Esto significa que, en el caso de ser códigos de empresa, cubran toda la actividad empresarial y sus relaciones con todos los agentes sociales; y, si se trata de códigos supraempresariales, necesariamente ceñidos a un sector de actividad, lo deseable es que sean suscritos por todas las empresas del sector”³³.

Valga añadir que, en 1997, en los Estados Unidos de América se logró un acuerdo entre algunas empresas de vestido y calzado, consumidores y organizaciones laborales, que indicaron que, como mínimo, el código de conducta que en esa oportunidad se adoptaba comprendía:

- " - la prohibición de emplear a menores de 15 años, a menos que la legislación del país permita que la edad mínima sea de 14 años,

³³ DE LA VEGA-HAZAS RAMÍREZ: 2008.

- la prohibición de todo abuso u hostigamiento y discriminación al trabajador,
- el reconocimiento y respeto de los derechos de libertad de asociación y contratación colectiva,
- el requisito de que los empleadores paguen, por lo menos, el salario mínimo,
- la obligación de proporcionar al trabajador un ambiente de trabajo seguro y sano,
- un límite de 12 horas por semana para el trabajo obligatorio en horas extraordinarias y el respeto de la semana laboral ordinaria del país (48 horas, o la que sea menor),
- un día libre en cada período de siete días de trabajo ³⁴.

³⁴ VAN DER LAAT: 2003, p 164.

Como dato interesante, ya algún sector sindical ha expresado que el contenido los códigos de conducta debe cubrir cuatro áreas fundamentales: contenido, implementación, supervisión y verificación independiente.³⁵ A ello se añade un componente pocas veces visibilizado: el enfoque de género³⁶.

³⁵ KEARNEY: 1999.

³⁶ <http://www.ropalimpia.org>, Junio 2008.

2.4 ¿Cómo se construye un código de conducta?

El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos distingue entre varios tipos de instrumentos:

- los documentos especiales: los códigos de conducta típicos, indican los valores de la compañía, sus principios y sus metas en varias áreas. En este tipo de documentos se publicita y clarifica la forma en que la empresa hace negocios con sus proveedores, clientes, consumidores y socios.
- las circulares: en las que se establecen las políticas de la compañía en ciertas áreas para los proveedores, contratistas y agentes de ventas.
- los certificados de idoneidad: que son requeridas por los proveedores, agentes de ventas o contratistas y que corroboran que tienen los estándares que maneja la empresa.
- las acreditaciones: que establecen una obligación contractual de los proveedores con las políticas de la compañía³⁷.

³⁷The United States Labour Department made a distinction between the following kind of formats:

Special documents (typically referred to as "codes of conduct") outlining company values, principles and guidelines in a variety of areas. These documents are a means for companies to clearly and publicly state the way in which they intend to do business to their suppliers, customers, consumers and shareholders.

Una vez definido su contenido, es preciso materializar el código de conducta en un documento. Usualmente, su estructura comienza con aspectos introductorias sobre la empresa o sector al que responde, las normas de contenido ético y declaraciones sobre ellas, así como el procedimiento para aplicarlas y adherirse, incluidos los aspectos sobre incumplimientos. Ese instrumento, además, debe responder a ciertas formalidades, que le den identidad propia frente a otros³⁸.

De esta manera, en la parte inicial, se identifica a la empresa o sector, se alude a su misión y visión y a las razones que llevaron para adoptar o acogerse al código de conducta. Algunas veces, por tratarse de una construcción colectiva, se mencionan las áreas que lideraron el proceso.

Circulated letters stating company policies on a certain issue to all suppliers, contractors and/or buying agents.

Compliance certificates, which require suppliers, buying agents, or contractors to certify in writing that they abide by the company's stated standards.

Purchase orders or letters of credit, making compliance with the company policy a contractual obligation for suppliers". (http://www.itcilo.it/english/actrav/telearn/global/il_o/code/main.htm, Junio 2008).

³⁸ "El código debe ser una construcción organizacional, por consiguiente, trabaje en equipos donde exista representación de todas las áreas, con el fin de analizar las conductas esperadas según los valores y marco estratégico de la empresa". (GONZÁLEZ, GÓMEZ: 2008).

Posteriormente, se desarrolla el contenido sustantivo, que puede incluir los temas ya mencionados en el acápite anterior u otros relacionados directamente con los órganos directivos, accionistas, colaboradores, proveedores y clientes; así como las relaciones con la o las comunidades en que se encuentra instalada la empresa o sector.

Finalmente, el apartado dedicado a los procedimientos, es preciso señalar en forma clara por medio de cuáles se hace la validación del código de conducta, sus cambios, mejoras, y atención de sus faltas. Es importante, además, que las acciones remediales se den en forma inmediata y pública para que el instrumento incremente su solidez y vigencia. De igual importancia es su constante análisis y mejora.

“Hay que distinguir por tanto lo que no pasa de ser una declaración de intenciones éticas de los auténticos códigos de conducta. La primera puede tener más o menos interés, pero no tiene la pretensión normativa y por tanto la operatividad de los segundos. Más aún, la proliferación y buena acogida de los códigos éticos puede mover a promulgar una mera declaración como operación de imagen sin intención ninguna de que condicione la praxis empresarial, convirtiéndola así en nada más que una herramienta de marketing, con la burla que esto supone para la verdadera ética. Un detalle que puede ser clarificador al respecto es ver si, como sucede con las normas jurídicas articuladas, el texto contiene la numeración de artículos y párrafos en su parte dispositiva, aparte de la

exposición de motivos. En sí mismo, es algo que ayuda a emplearlo, sobre todo teniendo en cuenta que, al extraerse cada vez más frecuentemente el texto de Internet, la numeración de las páginas depende del formato de impresión. Pero sobre todo, y por la misma razón, suele ser revelador de que hay una voluntad real de utilización de todo lo que se dispone en el texto. (...) También el título ayuda. Teniendo como tienen los códigos una vocación de globalidad, el título “código ético de la empresa X”, sin más añadiduras, debería quedar reservado para los textos que recojan las exigencias éticas de todos los aspectos implicados en la vida empresarial, en relación con todos los agentes que intervienen en ella. (...) De todas formas, es obvio que la numeración y el título no cubren las exigencias de articulación. Lo que sobre todo debe estar orgánicamente articulado es el contenido (...) Por último, dentro de este apartado, hay que hacer constar algo que era manifiesto desde la aparición de los primitivos códigos: que la norma sustantiva resulta inoperante sin la complementaria norma procedimental. El Derecho que no prevea el posible conflicto resulta ser papel mojado. De ahí que los códigos éticos deban incluir en su articulado, aunque sea de forma somera y elemental, alguna disposición sobre el procedimiento a seguir cuando hay reclamaciones, presuntos incumplimientos, discrepancias de interpretación u otras situaciones que necesitan de cauce establecido de resolución (...) Debe incluir una exposición de motivos, un articulado bien estructurado, en artículos y párrafos numerados. No debe ser muy extensa, pero, a la vez, debe ser completa”³⁹.

³⁹ DE LA VEGA-HAZAS RAMÍREZ: 2008

2.5 ¿Quién promueve un código de conducta?

Tal y como ya se indicó, el código de conducta constituye una iniciativa propia de la empresa. No obstante, su negociación puede ser promovida por organizaciones de empleados⁴⁰ -particularmente sindicatos- y organizaciones no gubernamentales con las que la compañía se relacione, incluso por el propio Gobierno. De igual manera, la iniciativa puede provenir de varios sectores (así, empresa-sindicato-ONG), lo que se conoce como “iniciativa multi-stakeholder” (MIS)⁴¹.

“La eficacia de un código de conducta depende fundamentalmente de su credibilidad, es decir, de la medida en la que la industria, los sindicatos, los consumidores y los gobiernos lo tienen en cuenta. La credibilidad, a su vez, depende de la supervisión, la aplicación y la transparencia”⁴².

En este sentido, y tratándose de una iniciativa de la empresa, el código de conducta adquiere un matiz más de índole formal que moral, dado que, bajo este esquema, es factible establecer responsables directos del cumplimiento de lo acordado, particularmente en lo que a los

⁴⁰ Ver en igual sentido *ERMIDA URIARTE: 2003, p 136*.

⁴¹ <http://www.ropalimpia.org>, Junio 2008.

⁴² <http://www.observatoriodeltrabajo.org/nueva/web/index.asp?pagina=94&idioma=1&entorno=>, Junio 2008.

representantes patronales se refiere ⁴³, acercándose más a un "acuerdo marco".

"Los acuerdos marco representan uno de los enfoques innovadores que se pueden utilizar para garantizar la aplicación común de principios internacionales del trabajo en las operaciones de las EMN (*entiéndase, Empresas Multinacionales*). Un acuerdo marco es un acuerdo negociado entre una EMN y una federación sindical internacional (FSI) sobre las actividades internacionales de esa empresa. (...) Si bien un código de conducta internacional puede formar parte de un acuerdo marco, el objetivo primordial de este último es definir ciertas expectativas comunes y establecer una relación duradera entre la EMN y la FSI que permita resolver los problemas y trabajar en el interés de ambas partes. Estos acuerdos pueden beneficiar mutuamente a los socios cuando contienen salvaguardias adecuadas para garantizar una pertinencia continua y un compromiso mutuo ⁴⁴".

⁴³ A título de ejemplo, y dentro de los muchísimos que se pueden citar, está el llevado a cabo por DaimlerChrysler, que establece que los "Senior Managers" de cada unidad son responsables de asegurar el cumplimiento de lo pactado. En similar sentido, el Código de Conducta de Chiquita Brands Co., llamado "Código de Conducta... Viviendo de acuerdo con nuestros valores fundamentales". Como particularidad, anotar que, en este último caso, también se incluye el monitoreo. Centro de Documentación, OIT, San José, Costa Rica.

⁴⁴ OIT (3): 2002, p 27. En el mismo sentido, "La propuesta del movimiento sindical es suscribir Acuerdos Marco es decir un Código de Conducta en base al propuesto por la CIOSL y las Federaciones Sindicales Internacionales que se negocia entre la organización sindical y la empresa. Nuestro paradigma es el propuesto por la CIOSL/FSI, señalando que algunas Federaciones Sindicales Internacionales han elaborado Códigos Específicos para las ramas a las que representan. (...) Las organizaciones de trabajadores y trabajadoras se están uniendo a las empresas y a las asociaciones empresariales para negociar y aplicar unos códigos de conducta conjuntos, en los que se incluyen disposiciones de interés laboral, los llamados Acuerdos Marco. La participación de los trabajadores y trabajadoras supone la incorporación de las normas internacionales del trabajo de manera más coherente que los demás tipos de códigos que se han podido examinar. La negociación suele darse entre las FSI federaciones sindicales internacionales (probablemente en consulta con los sindicatos locales) y la dirección de las sedes centrales de las multinacionales.". (<http://www.observatoriodeltrabajo.org/nueva/web/index.asp?pagina=94&idioma=1&entorno=>, Junio 2008).

Este último aspecto -el de las salvaguardias- es tal vez uno de los aspectos que mayor determina -sino el de mayor importancia- el éxito de un código de conducta.

En este sentido, y como primer mecanismo, resulta que los países miembros de la OIT deben presentar un informe regular sobre la aplicación y seguimiento que estén dando a la Declaración de Filadelfia de 1977. Partiendo de que este es el instrumento base cuyo contenido es obligatorio para cualquier país miembro y, por tanto, parte de su legislación, los aspectos que trata se suponen incorporados de pleno derecho en cualquier código de conducta. Sin embargo, existe un segundo mecanismo que ha resultado ser más efectivo, si bien no necesariamente de igual aplicación, dado que no media el compromiso formal ante la Organización Internacional del Trabajo, salvo que así se inscriba: el monitoreo⁴⁵.

El monitoreo es la acción de seguimiento y fiscalización ejercida por un tercero respecto de la empresa y el cumplimiento del código de conducta que adoptó. Si bien ha dado resultados, también hay quienes lo critican, en el tanto y en el cuanto, el monitoreo se realiza a petición de la compañía y es pagado por ésta, con lo cual pareciera que la objetividad

⁴⁵ "El número de iniciativas internacionales relacionadas con la acreditación, la certificación, el seguimiento y la inspección de que tiene conocimiento la Oficina pasó de tres en 1998 a 24 a mediados de 2003. Estas iniciativas abarcan desde las controladas y gestionadas por una única empresa, normalmente una empresa multinacional, que cubren a sus empresas filiales y a la cadena de suministro, hasta programas globales e independientes de acreditación y certificación. Estos últimos suelen distribuir algún tipo de etiqueta u otro reconocimiento público. La característica común de este tipo de iniciativas es su naturaleza privada y la atención centrada en las normas del trabajo. Habitualmente se refieren a algún tipo de norma privada que se

del mecanismo se ve comprometida, sin contar con que no todas las empresas poseen -en teoría- capital suficiente para realizar esta inversión.

Al efecto, se dice que todo sistema de monitoreo debe ser, en primer lugar, confiable, siendo lo ideal que, ante varios sistemas, todos tengan idéntica fiabilidad. Así, al menos deben reunir cuatro características:

- a. la legitimidad y profesionalismo de su personal.
- b. la transparencia de sus auditorajes y la confidencialidad en el manejo de la información corporativa.
- c. un mínimo de estándares y de condiciones de trabajo.
- d. poder de decisión local e incentivos en el mercado global ⁴⁶.

Por demás, también se habla de la existencia de modelos o sistemas de control internos y externos. "El sistema de control interno es el preferido por las empresas que son renuentes a permitir el control de sus actividades por parte de instancias externas y, por lo tanto, usan su propio personal o empleados de la casa matriz con este fin. Éste es un sistema de verificación típico de las empresas que tienen una integración vertical; es decir, de aquéllas en las que la casa matriz es la propietaria de

utiliza para llevar un seguimiento de las operaciones en los lugares de trabajo". (<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb288/pdf/sdg-3.pdf>, Julio 2008).

⁴⁶ COMISIÓN EUROPEA, DIRECCIÓN GENERAL PARA EL EMPLEO, RELACIONES INDUSTRIALES Y ASUNTOS SOCIALES: 1998, p 11.

todas las fases del proceso de producción. El sistema de control externo se puede realizar a través de una auditoría y de una supervisión por organizaciones no gubernamentales⁴⁷". Este último, en principio, busca generar mayor credibilidad e incluye la revisión de los aspectos laborales de la gestión empresarial, incluido el cumplimiento -o no- del o los códigos de conducta que la compañía tenga en vigencia.

También se toma como referencia para el monitoreo los denominados "estándares sociales"⁴⁸, que se incorporan a los códigos de conducta por la supuesta falta de aplicación de la legislación laboral vigente en el país en el que se desarrolla la actividad que se trate, generalmente el país de acogida. Sin embargo, dichos estándares están más orientados a la mejora de la imagen pública y al cumplimiento de las exigencias de los consumidores inteligentes, respecto de los productos producidos "limpiamente".

Luego de pasada la etapa de monitoreo, independientemente del sistema o método utilizado, se supone la emisión de los resultados, por parte de la entidad certificadora. Como es natural, éstos serán, desde el punto de vista del cumplimiento de los códigos de conducta adoptados, positivos o no, circunstancia -dicho sea de paso- que no necesariamente

⁴⁷ VAN DER LAAT: 2003, p 165.

⁴⁸ Los estándares sociales "describen las normas socio-laborales legalmente establecidas en la legislación laboral de cada país o por las instancias internacionales, como las normas de la OIT. ... Se refiere, en primer lugar, a catálogos o normas externas de mayoristas o de instancias de certificación". (www.comexpero/archivos%5cforo%5cforo, 2004)

tiene que ver con el instrumento o su contenido, sino que -las más de las veces- con su puesta en práctica o implementación.

Así, si, a través de un control efectivo, se detecta un incumplimiento -en buena teoría, al menos- debe darse la sanción o mejora correspondiente. Éstas, a su vez, dependerán de la gravedad de la infracción, por lo que pueden establecerse sistemas de gradualidad de la acción correctiva. De importancia señalar que ésta puede aplicarse no sólo a lo interno de la empresa, si no de igual manera a terceros que participen en la cadena de producción del bien o servicio que se trate, según el alcance del código de conducta suscrito. En virtud de lo anterior, un proveedor podría quedar excluido de la cadena de producción por su infracción, lo que, en principio, contribuye a la obtención de bienes y servicios cada vez más "limpios", sea, en una cobertura cada vez mayor del respeto de las legislaciones y derechos laborales básicos, al menos, de los trabajadores.

Finalmente, es de importancia agregar que en los mecanismos de control de cumplimiento "han venido participando diferentes organizaciones civiles (ONG), implicando a muchos sectores sociales en la verificación ..., en estrecha relación con los sindicatos, lo que constituye expresión de un fenómeno, quizá no novedoso pero sí renovado ... de trabajo conjunto, del mayor interés social ⁴⁹".

⁴⁹ VAN DER LAAT: 2003, p 170.

2.6 ¿Por qué las empresas adoptan códigos de conducta?

Si bien cada empresa tiene sus razones para darse un código de conducta, hay motivaciones generales que las impulsan a ello, que podríamos enmarcar en una preocupación que surgió -y que crece- respecto de las cuestiones de orden social y el papel de las compañías en ellas, motivadas, por supuesto, en razones de tipo económico que redundan, sobre todo, en la protección del medio ambiente y en el respeto de los Derechos Humanos. Esta preocupación, empero, no sería nueva, según otro punto de vista, sino que ahora simplemente es más "visible", dado que el entorno así lo amerita y requiere. "Esos códigos de práctica laboral internacional, adoptados por las empresas de manera unilateral, son elaborados y adoptados por empresas individuales. La mayoría de las empresas hizo caso omiso de las normas establecidas y optó por crear las propias, con para aplicarlas indistintamente a unos países u otros"⁵⁰.

Así, el Estado ha dejado de intervenir en los mercados tan activamente como antes, lo que ha obligado a las empresas multinacionales, a crear estrategias que les permitan llenar los vacíos que la ausencia gubernamental ha dejado, al cesar en el ejercicio de sus funciones tradicionales también en lo social.

⁵⁰ <http://www.observatoriodeltrabajo.org/nueva/web/index.asp?pagina=94&idioma=1&entorno=>, Junio 2008

“En el ámbito laboral se trasluce la constatación de que por la convergencia de la globalización y la reestructuración de las redes de producción y distribución, la liberalización del comercio a nivel regional y global, las políticas de flexibilización de los gobiernos, y los recursos no siempre suficientes, de las instituciones del Estado, para cumplir a cabalidad con su rol fiscalizador, se ha producido un deterioro de los estándares laborales y las condiciones de trabajo. Las instituciones internacionales tampoco habrían sido capaces de reglamentar las prácticas mundiales de producción.

La creciente integración económica habría puesto entonces de manifiesto la disparidad internacional en materia de salarios y de costos laborales y la necesidad de avanzar hacia la justicia social. Ante esta situación, organizaciones sindicales y de derechos humanos de todo el mundo, gobiernos de países desarrollados, organismos internacionales han reaccionado planteando la necesidad de impulsar relaciones comerciales norte-sur equitativas y solidarias y una ciudadanía mundial de las empresas que fomente prácticas con efectividad de los valores y principios laborales universalmente convenidos”⁵¹.

⁵¹ www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-88984_recurso_1.pdf -, Julio 2008.

Así, las motivaciones que conducen a la decisión de adoptar un código “puede ser agrupadas en dos grandes grupos. De un lado, las que tienen que ver con la gestión interna, en particular en fábricas distantes geográficamente, en la medida en que un código de conducta proporciona una estructura de gestión coherente. Por otro lado, existen razones que se vinculan al logro de un determinado impacto hacia fuera de la empresa, por ejemplo, los beneficios que pueden significar una buena aplicación de prácticas laborales justas. En este sentido, no es extraño que una empresa intente utilizar un código de conducta para mejorar su imagen y reputación”⁵².

La competitividad, por otra parte, exige que las empresas tengan recurso humano y productos cada vez mejores, lo cual implica una inversión en formación y desarrollo para alcanzar las metas económicas previstas o esperadas que permitan la adecuada inserción y mantenimiento de la compañía en el mercado.

Los códigos de conducta, además, impiden las prácticas desleales, en el tanto y en el cuanto tutelan un mínimo que las partes se obligan a respetar, para beneficio mutuo, de tal manera que las empresas no puedan estar debajo de sus propias normas y, con ello, mantengan la reputación de su sector industrial. Esta perspectiva incluye las políticas

⁵² SÁNCHEZ-JOSÉ: 2000, p 176.

relativas a la población migrante, así como los aspectos relacionados a la seguridad social y la salud ⁵³.

Una cuarta razón estaría dada en el hecho de que un porcentaje significativo de los consumidores prefiere u opta por adquirir bienes y servicios producidos "socialmente limpios", aún si se les ofrecen a precios mayores, como premio al esfuerzo de las empresas por su inversión en esta área, lo cual -evidentemente- no enoja a las compañías, que ven, por esta vía, sus ingresos en aumento ⁵⁴, merced del mecanismo de "social label" o "etiquetado social", distintivo material que se constituye en la cara gráfica visible -para el cliente- de las circunstancias de "limpieza" en la producción del bien o servicio que va a adquirir ⁵⁵.

"La creciente demanda de responsabilidad social empresarial (RSE) de diversos sectores sociales ha desencadenado la proliferación de distintos instrumentos relacionados... los códigos de conducta son instrumentos importantes para promover valores esenciales humanos, laborales, medioambientales y éticos dentro de una cultura y práctica empresarial. Estos códigos ofrecen un perspectiva de amplio espectro sobre la RSE que incluye todos los aspectos relevantes relativos a una prácticas empresariales sólidas desde el punto de vista ético y juegan un

⁵³ Al efecto, véase CHAVARRÍA: 1999, p 132 – 133.

⁵⁴ COMISIÓN EUROPEA, DIRECCIÓN GENERAL PARA EL EMPLEO, RELACIONES INDUSTRIALES Y ASUNTOS SOCIALES: 1998, p 7.

⁵⁵ Véase MERCADER UGUINA, quien indica que "Los códigos de conducta son una de las formas más habituales en las que se explicita y aclara el patrimonio moral de la empresa".

papel importante como directrices generales y referencia públicas para las iniciativas de RSE" ⁵⁶.

Esta circunstancia, incluso, influyó en la creación de la "Fair Labelling Organization (FLO)", cuyos miembros llegaron a un acuerdo respecto de principios comunes que mantendrían y respetarían, de cara a establecer relaciones de comercio justo:

- " - Condiciones laborales decentes
- Precios que cubren los costos de producción
- Relaciones de largo plazo en el comercio que implican planeación y prácticas sostenibles de producción
- Mejorar las condiciones sociales
- Pagos parciales por adelantado, para impedir que las organizaciones de pequeños productores se endeuden ⁵⁷".

Además, esta organización también estableció condiciones de producción que incluyen estándares mínimos de salud y seguridad, prohibición de trabajo infantil y salarios decentes, entre otros.

⁵⁶ www.iadb.org, Junio 2003. En el mismo sentido, "en los años 90 encontramos, sin embargo, cuatro rasgos novedosos en la lucha de los grupos sociales o de consumidores: 1. El nivel de atención y de importancia que se otorga a los asuntos sociales internacionales, particularmente al trabajo infantil. 2. Un incremento en el interés y la actividad de los gobiernos, los sindicatos de trabajadores, las organizaciones no gubernamentales (ONG) en los códigos y en el etiquetado. 3. El interés de los medios de comunicación y la publicidad generada en estos temas. 4. La velocidad y el alcance de la respuesta de las empresas". (BONOMI, BRENNAN, VARELA, 2008).

⁵⁷ www.comexpero/archivos%5cforo%5cforo, Octubre 2004. Incluye productos como el café, cacao, azúcar, banano, jugo de naranja y té.

Ligado a lo anterior, y pese a que a veces los sindicatos y ONG's ven en los códigos de conducta "maniobras de relaciones públicas para aplacar a sus consumidores", no deja de ser cierto también que, las más de las veces, "refrendan la legislación nacional, en sus aspectos centrales" con lo que se obligan a una especie de "doble cumplimiento", a lo que hay que añadir que se incorporarán también -tácitamente y por esta vía- los Convenios de la OIT que hayan sido refrendados por el país de acogida.

“Los códigos de conducta empresarial significan un importante avance para los trabajadores y sindicatos, ya que suponen el reconocimiento formal de la necesidad de hacer cambios en sus respectivas políticas y prácticas laborales, así como en las de sus proveedores y subcontratistas. En este sentido, los códigos de conducta sobre prácticas laborales efectivamente pueden tener un impacto positivo directo en términos de mejora de las relaciones laborales y de las condiciones de trabajo”⁵⁸.

⁵⁸ SÁNCHEZ-JOSÉ: 2000, p 177.

2.7 ¿Participa la OIT en la elaboración de códigos de conducta?

Los códigos de conducta se enmarcan dentro del área de la OIT que está relacionada con iniciativas voluntarias. Así, este organismo intervendría sólo a petición de parte, y no de oficio, como efectivamente ha sucedido, desde la primera formulación de una solicitud de elaboración de un documento oficial a este respecto, hecha por el Grupo de Trabajo sobre las Dimensiones Sociales de la Liberalización del Comercio Internacional a la Oficina Internacional del Trabajo, en la 273ª. Reunión del Consejo de Administración (1998). También las Naciones Unidas y organismos europeos requirieron una posición de la OIT sobre los códigos de conducta en las operaciones transnacionales.

Los lineamientos en cuestión plantean un sistema de asesoramiento y acompañamiento a las empresas, junto con un posible marco de comprobación de resultados, dado que los diferentes entornos en los que se desarrollan los códigos de conducta impiden formular una metodología homogénea de concepción y examen.

Así, se han trazado dos grandes áreas de apoyo de la OIT en materia de códigos de conducta:

- "a. Las necesidades de la empresa en relación con la formulación o la adopción de iniciativas compatibles con los objetivos de la OIT.
- b. Las necesidades de la empresa surgidas como consecuencia de las iniciativas del sector privado, incluidas las iniciativas que requieran cambios tecnológicos o en materia de gestión ⁵⁹".

Valga añadir que la intervención de la OIT también incluye las solicitudes formuladas por organismos gubernamentales, que, luego de ser valoradas (al igual que en el caso de las de las compañías), deben justificarse en forma tal que realmente representen -en criterio de la OIT- un aporte en el logro de los propósitos y objetivos de esa Organización. En esta segunda etapa, pueden integrarse programas ya existentes en los países o en las empresas, en busca de facilitar una respuesta lógica y dentro del contexto en que se están desarrollando las actividades sobre las que se busca regulación.

⁵⁹ OIT (1): 1999

En todo caso, la OIT ha determinado tres principios claves que deben estar presentes en un código de conducta:

- "a. Deben responder a mecanismos de mercado.

- b. La actividad de la OIT solamente puede darse por requerimiento de parte.

- c. Voluntariado y consenso deben ser las características principales⁶⁰, y deben darse en forma bidireccional, esto es, por parte de los niveles gerenciales y del personal de la empresa.

“Las inspecciones en el terreno, el examen de documentos y las entrevistas con los trabajadores, la dirección y las organizaciones de la sociedad civil figuran entre las técnicas más utilizadas en los programas de acreditación y certificación. En algunos casos, el proceso de entrevistas también incluye a grupos oficiosos de discusión, mientras que en las inspecciones en el terreno se pueden calcular los posibles riesgos para la salud y la seguridad. Sin embargo, esto no significa que exista un acuerdo general sobre la manera de utilizar estas técnicas, ni existe

⁶⁰ COMISIÓN EUROPEA, *DIRECCIÓN GENERAL PARA EL EMPLEO, RELACIONES INDUSTRIALES Y ASUNTOS SOCIALES: 1998, p 8.*

convergencia en lo que se refiere a los detalles de las metodologías de auditoría. Algunas investigaciones preliminares indican que la mayoría de estas metodologías se encuentran todavía en una fase preliminar de desarrollo y por tanto no permiten garantizar el respeto de las normas de trabajo”⁶¹.

⁶¹ <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb288/pdf/sdg-3.pdf>, Julio 2008.

2.8 ¿Beneficio o perjuicio?

Quienes sostienen que los códigos de conducta se traducen en beneficios para las empresas, aseguran que:

“- Comunican claramente los comportamientos positivos esperados en la organización de acuerdo con los valores, marco estratégico y leyes bajo las cuales esta se desenvuelve.

- Señalan comportamientos negativos contrarios a los valores establecidos, que dificultan el alcance de la misión y visión, y que no cumplen con requisitos legales.

- Contribuyen a aclarar metas, procedimientos y líneas de acción en la empresa.

- Facilitan la toma de decisiones, ya que brindan un marco de referencia.

- Impactan positivamente el ambiente de la organización, al trazar líneas de relación caracterizadas por el respeto, la tolerancia y el compañerismo.

- Propician el mejoramiento continuo en la organización al presentar directrices sobre la relación esperada con cada uno de los grupos de interés.

- Son un excelente instrumento para la inducción del nuevo personal y su incorporación a la empresa.

- Facilitan la comunicación con proveedores, clientes y otros grupos de interés, respecto a la forma en que la empresa trabaja.

- Un código de conducta puede favorecer la imagen de la empresa ante sus clientes, al existir una declaración pública de su marco de acción”⁶².

Sobre el tema, en el “IV Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, el Dr. Hugo Italo Morales señala el gran éxito logrado por los códigos de conducta, como instrumentos por intermedio de los cuales los objetivos de la OIT se han visto más que cumplidos y cuyo futuro es promisorio. Sin embargo, el Dr. Fernando Bolaños expone otro enfoque, señalando que los nuevos intereses económicos han generado una internacionalización de las relaciones laborales ha originado formas alternativas o indirectas de regulación.

⁶² GONZÁLEZ, GÓMEZ: 2008.

"Entre estas últimas se citan varios instrumentos convencionales o unilaterales de los que la doctrina viene dando cuenta ya hace un tiempo, tales como cláusulas sociales en los tratados de libre comercio, códigos de conducta, "social labels", sellos de conducta o marcas distintivas de buena práctica laboral y las denominadas "inversiones socialmente responsables". (...) Desde nuestro punto de vista, existen algunas características adicionales, no siempre ventajosas para el grupo de trabajadores, predicables de estas formas sustitutivas de las fuentes tradicionales del derecho laboral internacional. La primera de ellas es el abandono del tripartismo, como arquetipo de las negociaciones y acuerdos entre los protagonistas de las relaciones laborales (...). La segunda es la sustitución de lo público por lo privado, mediante la creación de organizaciones de control y tribunales arbitrales, encargados de la verificación del cumplimiento de los estándares labores definidos internacionalmente, sustituyendo en esta labor a los órganos de control de la OIT, a los Ministerios de Trabajo y los Tribunales de Justicia de cada país. La tercera consistiría en el arrumbamiento de los sindicatos y las organizaciones de empleadores como titulares de la negociación colectiva, dada la unilateralidad y el verticalismo de las normas introducidas en los códigos de conducta o prefijadas por los organismos que administran los "certificados" de cumplimiento de la normativa internacional ⁶³".

⁶³ BOLAÑOS: 2004.

Al respecto, procede rescatar lo expresado por el Dr. Oscar Ermida, quien indica "... la globalización está generando una cierta inanidad de los sistemas nacionales de relaciones laborales incluida su red normativa, si las legislaciones nacionales se van mostrando menos eficaces para regular fenómenos que se desarrollan o tiene sus causas a otro nivel, si, además, la mundialización y los procesos de integración regional tienden a generar el surgimiento desarrollo de relaciones laborales supranacionales y, finalmente, en ese marco las políticas socioeconómicas y laborales prevalecientes tienen a generar situaciones socialmente indeseables de exclusión y precarización"⁶⁴... estamos ante la re-regulación internacional de las relaciones de trabajo, que utiliza dentro de sus técnicas a los códigos de conducta empresariales.

Estas críticas han sido ya externadas por otros sectores⁶⁵, incluido el sindical. Según este particular punto de vista, los códigos de conducta resultan de la incapacidad de los gobiernos, y la propia OIT, de aplicar sus instrumentos legales, en protección de la parte más débil de la relación, sea, los trabajadores y, por ende, también sus agremiados. A la postre, y como mínimo, si se suscribiera uno, debería garantizarse el

⁶⁴ *ERMIDA URIARTE: 2003, p 122.*

⁶⁵ "...frente a un proceso de acumulación y concentración de capital a gran escala en el marco del proceso de Globalización del capital -maximizado en los '90-, se ha potenciado también la concentración del ingreso y por ende la brecha entre ricos y pobres. Este incremento de la pobreza a raíz de esa concentración de riqueza en pocas manos, ha generado exclusión y conflictos sociales en ascenso. La RSC vendría a dar respuesta por parte del capital para "gestionar" dichos conflictos a fin de aplacar su ebullición y generar mecanismos sistémicos de contención social sin necesidad de alterar las relaciones sociales establecidas". http://es.wikipedia.org/wiki/Responsabilidad_social_corporativa, Junio 2008.

derecho de los empleados a organizarse y a las negociaciones colectivas, circunstancia que no siempre es así⁶⁶.

“Como manifestaba recientemente el Observatorio de Corporaciones Transaccionales, “desde los años 90 han renacido con nueva fuerza los códigos de conducta, pero son de otro carácter: antes pensado como herramienta de control externa sobre las corporaciones multinacionales, ahora las corporaciones las emplean en el sentido contrario: crean códigos internos de conducta en la mayoría sin una evaluación externa para evitar la reglamentación desde fuera. Los códigos de conducta son usados por las empresas como un medio para revertir la publicidad negativa. Adoptar un código está percibido como el mal pequeño ante el “peligro” de la imposición de una legislación”⁶⁷.

De esta manera, se entiende que resulta más cómodo y beneficioso para las empresas -en complicidad silenciosa de los gobiernos y hasta la OIT- darse sus propias y privadas regulaciones que, cual contrato de adhesión, deben aceptar sus empleados sin protesta, dado que los códigos de conducta vendrían a constituir una expresión del poder de dirección del patrono, emanados unilateral y verticalmente, de manera que "no es posible demandar a las corporaciones por

⁶⁶ “A primera vista, la adopción de Códigos de Conducta puede parecer una buena estrategia para reforzar los derechos de los trabajadores ya que se aplican a todos los trabajadores de una compañía y de sus subcontratistas a través de las fronteras nacionales lo que resulta muy positivo dado el creciente movimiento de la producción hacia países de menor desarrollo. Sin embargo, la mayoría de los Códigos que adoptan estas empresas muestran un compromiso muy básico que ni siquiera llega al nivel mínimo establecido por la OIT. Con respecto a los mecanismos de monitoreo, parecen ser insuficientes permitiendo a las compañías violar los compromisos”. <http://www.choike.org/nuevo/informes/2177.html>, Junio 2008.

incumplimiento de sus propios códigos de conducta, ya que no tienen carácter de ley nacional o internacional" ⁶⁸, estando sujeta su infracción a las sanciones previstas en el propio instrumento, si las hubiera, y que, la mayoría de las veces, constituyen multas por pagar, sin que medien acciones correctivas directas de fondo respecto de la conducta infractora⁶⁹.

En idéntico sentido, otra de las críticas que se formulan se refieren a la ausencia de cláusulas que señalen los sistemas de gestión que se deberían establecer para su implementación, en forma tal que se respete su contenido y se permita, eventualmente, una evaluación del instrumento en la cultura organizacional y en la actividad de producción de la empresa que se trate, partiendo del supuesto, en este último caso, que se trata también de un proceso de mejora continua.

Dentro de este panorama, debe adicionarse una de las objeciones más fuertes que se hacen a los códigos de conducta: su sistema -o la ausencia- de verificación. "Mientras no se cuente con una norma profesional, no hay motivos para aceptar la independencia de ninguna empresa contratada por una compañía para realizar este trabajo" ⁷⁰.

⁶⁷ DE LA VEGA-HAZAS RAMÍREZ: 2008.

⁶⁸ www.ideas.coop/html. En este mismo sentido, valga apuntar que en el Senado de los Estados Unidos, la diputada demócrata Cynthia McKinney impulsó un proyecto de ley de Código de Conducta Corporativo, en virtud del cual se privaría de beneficios estatales a las empresas que no cumplieran normas aceptadas voluntariamente.

⁶⁹ MERCADER UGUINA dice que un riesgo de los códigos de conducta es la "... creación de un pseudo-Derecho, propio de cada empresa y aplicable al mundo entero...", (MERCADER UGUINA: 2007, p 108)

⁷⁰ KEARNEY: 1999.

Y, si tomamos en cuenta que la proliferación de estas pretendidas iniciativas de RSE es otro de los factores que se señalan como debilidades de los códigos de conducta, realmente existen contrapesos que los ponen en entredicho.

Respecto de este último supuesto, valga señalar que el inmenso número de instrumentos -declarados y no- que hay crean una enorme confusión y el boicot de cualquier principio de seguridad jurídica, sin contar con el atropello a los derechos laborales mínimos. Así, y para citar un ejemplo, lo que un código de conducta establece como válido en un país no necesariamente lo es en otro, de manera que, si la edad mínima para trabajar es de quince años en uno pero de trece en el otro, habría una aplicación dispar del mismo código. ¿A cuál habría que atenerse? ¿Al que otorga mayor beneficio? Pero, si el instrumento no es una ley sino una iniciativa del patrono, ¿cómo exigir una aplicación de la mejora si no tiene el elemento obligatorio de una norma de rango legal?⁷¹

⁷¹ En este sentido, "El secretario general de la ONU, Kofi Annan, propuso en enero de 1999 a las grandes compañías que adoptaran nueve principios establecidos en el llamado Pacto Mundial, que incluye criterios de defensa de los los derechos laborales y del ambiente. Muchas corporaciones aceptaron esa propuesta, pero los críticos apuntan que no hay forma de verificar que esas firmas observen los principios del Pacto Mundial. Otros sostienen que la iniciativa de Annan beneficia ante todo a las grandes compañías, que mejoran su imagen al aparecer asociadas con la ONU. "La lista de corporaciones que adoptaron el Pacto Mundial parece un directorio de delincuentes ambientales", opinó Joshua Karliner, director ejecutivo del Centro Transnacional de Recursos y Acción, una ONG con sede en el estado sudoccidental estadounidense de California". <http://tierramerica.org/2001/0617/noticias1.shtml>, Junio 2008.

Desde el punto de vista del consumidor, la confusión generada por su número más bien podría revertir el efecto de las "social labels" por pérdida de credibilidad -al no haber estándares mínimos ni máximos de referencia- que permitan establecer cuál código de conducta es el mejor, lo que llevaría a analizar cuál bien o servicio es producido "con más limpieza". Así, pareciera que resulta fundamental lograr una estandarización que vincule a un sistema macro o universal de regulación de mínimos.

Todas las deficiencias apuntadas ya han sido objeto de denuncia en casos concretos. Así, las firmas LL Bean, Nike, Reebok, Phillips Van Heusen y Liz Clairbone -entre otras- pese a tener sus propios códigos de conducta, visibles incluso en la página web de la OIT, y pertenecer a asociaciones o agrupaciones de "producción y comercio limpio" han recibido fuertes críticas por haberse comprobado el incumplimiento abierto no sólo de sus propios instrumentos, sino de principios de la Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacional y la Política Social de la OIT, contenidos en sus códigos⁷².

⁷² Entre muchos otros, véase *RODRÍGUEZ: 2003* y *KEARNEY: 1999*.

"Los códigos de conducta relativos a las actividades comerciales internacionales no son nada nuevo, como tampoco lo es su incumplimiento... . La formulación de los códigos de conducta y los cambios en el discurso no han venido acompañados por cambios profundos en los procedimientos, en las políticas y en el comportamiento de las empresas transnacionales, de los Estados y de las organizaciones multilaterales La brecha entre la letra de los códigos, por un lado, y las prácticas laborales de las fábricas proveedoras, del otro, es hoy más amplia que nunca ⁷³".

⁷³ RODRÍGUEZ: 2003

Conclusiones

Tal y como se expuso, los códigos de conducta resultan, hoy por hoy, un mecanismo de gran importancia en el desarrollo del cotidiano accionar de las empresas multinacionales. Se trata de, como se desarrolló en el presente trabajo, de iniciativas voluntarias realizadas por estas últimas, por impulso propio o de terceros, en las que se plasman los estándares y principios de conducta para las actividades de negocios en el lugar geográfico o comercial donde se desempeñan. Forman parte de los instrumentos que la responsabilidad social empresarial utiliza para manifestarse, desde inicios del siglo veinte.

Son además más flexibles que las fuentes formales de regulación, tales como las leyes del país de acogida, lo que permite a las empresas adaptar las condiciones de producción a los requerimientos de mercado, de cara a la vigencia de la compañía en éste y los ingresos proyectados o esperados. Así, los códigos de conducta pueden darse circunscritos al grupo económico propiamente dicho como al sector de la economía o lugar geográfico de desarrollo de la actividad comercial a la que se dedique la empresa.

Desde esta perspectiva, puede decirse que, si se adopta la clasificación genérica para los códigos de conducta, en virtud de la cual puede hablarse de códigos de empresa y supraempresariales, los primeros cubrirían toda actividad de la compañía y sus relaciones con todos los agentes sociales; en tanto que los segundos estarían circunscritos a un sector económico, en donde o deseable es que sean suscritos por todas las empresas del sector.

Por demás, también permiten homogeneizar las condiciones en las que se desarrollan las relaciones laborales en los diferentes puntos geográficos en los que se encuentran instaladas, lo que, a la postre, facilita un manejo de las políticas generales de empleo, condiciones de trabajo y de vida y relaciones de trabajo.

Adicionalmente, generan una buena imagen de la empresa frente a los consumidores, quienes la premian adquiriendo sus servicios o productos, que se supone elaborados "socialmente limpios"; dentro de lo que hay que reconocer que -desde el momento en que una compañía adopta un código de conducta- también se compromete al cumplimiento de las obligaciones que por ese mismo medio voluntariamente adquiere e impone, en el mejor de los casos, a sus proveedores, intermediarios y contratistas.

Estas características modernas de los códigos de conducta han evolucionado desde las iniciativas originales de responsabilidad social empresarial de principios del Siglo XX, con la adopción, en 1937, del Código de Normas para la Práctica Publicitaria y Comercial de la Cámara Internacional de Comercio de los Estados Unidos. Posteriormente, el alcance y compromisos de las partes en los códigos de conducta se amplió para alcanzar su madurez en la década de los 70's y su consolidación en los 90's, a través de iniciativas privadas (por ejemplo, las promovidas por Levi Strauss) y otras de índole internacional (como la Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social de la OIT).

Para entonces, ya los códigos de conducta abarcan aspectos no sólo laborales, sino también los relacionados con medio ambiente o nuevas tecnologías. En lo que a los primeros respecta, existe hoy consenso en que, si bien es cierto, se trata de iniciativas voluntarias, al menos se acepta pacíficamente que deben contemplarse en su contenido los temas tratados en la Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social de la OIT y los convenios ratificados por el país sede o de acogida de la empresa. Además, es de obligado trato e inclusión lo relacionado con la libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso e infantil y la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Modernamente, también se incluyen aspectos relacionados con manejo de información, competitividad, corrupción y protección al consumidor, entre otros. Finalmente, los aspectos relacionados con supervisión, monitoreo, incumplimiento y mejora continua.

Todos los temas que den contenido a un código de conducta deben ser propuestos por las partes intervinientes y pueden ser clasificados en cuatro grandes modalidades, dependiendo, precisamente, del fin de cada uno.

Existen los códigos de conducta típicos, que reflejan la filosofía de la compañía y la forma en que hace sus negocios. Se unen las circulares, con las políticas de la empresa en sus áreas; los certificados de idoneidad, básicamente dirigidos a proveedores, contratistas y agentes de ventas; y, además, las acreditaciones que vinculan contractualmente a los primeros con la empresa. En todo caso, la eficacia del instrumento dependerá de su credibilidad.

La eficacia y credibilidad de un código de conducta se evidenciará a través de los mecanismos de supervisión y monitoreo que se establezcan. Para ello, este último debe reunir al menos cuatro características: personal profesional, transparencia en los auditorajes y confidencialidad en el manejo de la información corporativa, un mínimo de

estándares y condiciones de trabajo, poder de decisión local junto con incentivos en el mercado.

A la par del monitoreo, se han dado sistemas de control internos y externos, donde los primeros son llevados a cabo por el personal de la misma empresa y los segundos, por auditorías externas y ONG's; incluso por la OIT. Si, como resultado del monitoreo, se revelan fallas o debilidades en el cumplimiento del código de conducta, debe establecerse la sanción o acción correctiva correspondiente. Ambas dependerán de la gravedad de la infracción y su puesta en práctica puede ser gradual e incluso involucrar a terceros, tales como contratistas.

Existen muchas motivaciones por las cuales una empresa decide adoptar un código de conducta, tanto de orden social como económico. La primera de ellas está dada por la necesidad de contar con un marco regulatorio universalmente aceptado, eficaz y flexible que permita moderar la libre competencia del mercado y el deterioro de las condiciones de trabajo como consecuencia de ella, ante el evidente retiro e inoperancia del Estado y las organizaciones internacionales a estos fines.

Una segunda razón estaría dada en la necesidad interna de la empresa de tener una estructura organizacional coherente, independientemente del punto geográfico en que sus sedes se encuentren.

Un tercer motivo se relaciona con la competitividad, a través de la regulación de las prácticas de competencia desleal, al garantizar estándares laborales mínimos de producción, y la obligación de mantener al personal calificado y capacitado en la compañía para asegurarse su vigencia en el mercado.

Como cuarta razón, se menciona el hecho de que cada vez un mayor número de consumidores opta por adquirir bienes y servicios “socialmente limpios”, como una forma de premiar el esfuerzo en la inversión social que la empresa realiza.

Resulta también innegable que los códigos de conducta surgen como respuesta a una nueva realidad dictada por los fenómenos de globalización, merced de los cuales la OIT no puede -ni debe- permanecer indiferente. Esto ha sido así entendido no sólo por la Organización misma, sino además por las propias empresas e incluso los gobiernos de los países de acogida, quienes han solicitado su intervención voluntariamente, en busca no sólo de la validación de sus esfuerzos mediante un tercero imparcial de gran peso internacional, sino,

además, la formulación de estándares o contenidos mínimos de estos instrumentos -incluidos mecanismos de supervisión y seguimiento-, que les faciliten sus labores y les permitan avanzar con el beneplácito y la tranquilidad que supone el aval de la OIT a sus actividades.

Coherente con su naturaleza voluntaria, los códigos de conducta se encuentran dentro de la categoría de las denominadas “iniciativas voluntarias” de la OIT. Por lo tanto, este organismo interviene sólo a petición de parte, con un acompañamiento y asesoría en el proceso de formulación del instrumento, junto con un posible marco de comprobación de resultados, dependiendo de la solicitud y necesidades que formule la empresa interesada o, incluso, algún organismo gubernamental.

Los códigos de conducta empresarial, lo mismo que el tema de la responsabilidad social empresarial, no han estado exentos de polémica. Quienes abogan por sus beneficios indican que constituyen un instrumento clave en el desarrollo organizacional y dinámica gerencial de una empresa o sector, al establecer las reglas y parámetros de gestión y crecimiento administrativo y laboral. Quienes los adversan, sostienen que se trata de iniciativas perversas que buscan disfrazar y justificar la disminución y condena de las condiciones laborales que pretenden reivindicar, todo con la complicidad de un Estado inflexible e inoperante que ve en esos instrumentos la vía de escape ideal para justificar su salida como ente regulador del mercado.

La responsabilidad social de las empresas multinacionales es una temática dinámica, en constante crecimiento actualmente y con participación cada vez de un mayor número de actores. Las compañías así lo han entendido e, independientemente de sus motivaciones principales o ulteriores, lo cierto es que, a través de los códigos de conducta, se ha logrado una puesta en práctica efectiva de principios y convenios de la OIT, así como de proyectos de impacto social que han contribuido a la mejora en la calidad de vida de las personas que las conforman -en forma directa- y de la población del país de acogida - indirectamente.

Es evidente, sin embargo, que se requieren ajustes en lo que a credibilidad social y sistemas de verificación respecta, sin embargo, así como los códigos de conducta que hoy tenemos son el resultado de esfuerzos y propuestas conjuntas de autorregulación y mejora a lo largo del tiempo, es de esperarse que, merced del mismo esfuerzo, se avance hacia una optimización de la calidad de vida para todas las partes intervinientes en los procesos de intercambio laboral y productivo que suponen los escenarios de globalización e integración en los que hoy se debaten esos dos temas.

Bibliografía

Barrantes Echavarría, Rodrigo. Investigación: un camino al conocimiento. Un enfoque cuantitativo y cualitativo. San José, EUNED. 2002.

Bolaños Céspedes, Fernando. Tratados de Libre comercio e Internacionalización del Derecho de Trabajo. IV Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo. México, 2004. Versión Digital.

Bonomi, Gonzalo/ Brennan, Luis/ Varela, Pablo. La responsabilidad social empresarial en el marco de las relaciones laborales.<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/employer/respons/bonomi.pdf>, Julio 2008.

Chavarría Bolaños, Fabricio y otro. Cláusula social: reto contemporáneo de las normas mínimas laborales en el proceso de globalización económica. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. Universidad de Costa Rica. 1996.

Comisión Europea, Dirección General para el Empleo, Relaciones Industriales y Asuntos Sociales: European social dialogue: Codes of Conduct and Social Labels: Ethical consumption and production. Noviembre de 1998. <Http://www.ilo.org/public/spanish/employment/multi/index.htm>.

Comisión Europea, Dirección General para el Empleo, Relaciones Industriales y Asuntos Sociales. European Workshop on Monitoring of Codes of Conduct and Social Labels. Bruselas, Noviembre de 1998. <Http://www.ilo.org/public/spanish/employment/multi/index.htm>.

De La Vega-Hazas Ramírez, Julio. Códigos de Conducta Empresariales: una valoración formal. http://www.ujaen.es/huesped/xiiconfe/Comunicaciones/Julio de la Vega Hazas_Ramirez.pdf, Junio 2008

Ermida Uriarte (Oscar), Derechos Laborales y Comercio Internacional, en Globalización Económica y Relaciones Laborales, Salamanca, Diciembre del 2003.

González, Karla / Gómez, Daira. Códigos de Conducta Empresarial. http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publications/Articulo_33_codigo%20de%20conducta.pdf, Junio 2008.

International Organisation of Employers (IOE). Codes of Conduct: Position Paper of the International Organisation of Employers. Adopted by the IOE General Council. Geneva, 11th. June, 1999. [Http://www.ilo.org/public/spanish/employment/multi/index.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/employment/multi/index.htm).

Italo Morales, Hugo. Responsabilidad social de las Empresas Multinacionales. Los Códigos de Conducta Laborales y su seguimiento privado. Trabajo presentado en el IV Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad social. Versión Digital. 2005.

Kearney, Neil. Comercio con escrúpulos - Opciones para las Empresas en una Economía Global. Sitio Web de la FITIVC, Ottawa, Canadá, 25 febrero 1999.

Mercader Uguina (Jesús), El Futuro de los ordenamientos laborales en la era de la globalización, en *Globalización Económica y Relaciones Laborales*, Ediciones Universidad Salamanca, Salamanca, Diciembre del 2003, p.107.

Naciones Unidas. The Social Responsibility of Transnational Corporations. United Nations Conference on Trade and Development. New York and Geneva, 1999. [Http://www.ilo.org/public/spanish/employment/multi/index.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/employment/multi/index.htm)

OCDE, Trade Committee. Codes of Corporate Conduct: An expanded review of their contents. Junio, 2000. [Http://www.ilo.org/public/spanish/employment/multi/index.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/employment/multi/index.htm).

Organización Internacional del Trabajo. Continuación del examen de cuestiones relativas a las iniciativas privadas, incluidos los códigos de conducta. Consejo de Administración, Grupo de Trabajo sobre las Dimensiones Sociales de la Liberalización del Comercio Internacional. Ginebra, marzo 1999. Centro de Documentación de la OIT, San José, Costa Rica (1).

Oficina Internacional del Trabajo. Costa Rica: La inversión extranjera directa y las empresas multinacionales: efectos sobre la economía local, el empleo y la formación. Documento de trabajo N.92. Ginebra. Centro de Documentación de la OIT, San José, Costa Rica, 2002 (2).

Oficina Internacional del Trabajo. Guía para la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social. Organización Internacional del Trabajo, Suiza, 2002 (3).

Quinteros, Carolina. "Reto laboral para Centroamérica: La vinculación entre comercio y cláusulas sociales y códigos de conducta". Tercer Curso Internacional, ASIES/IDRC/FF. Antigua, Guatemala, Setiembre 2002. Centro de Documentación, Organización Internacional del Trabajo, Costa Rica.

Rodríguez Garavito, César. Globalización, gobernanza y derechos laborales: los códigos de conducta y las campañas transnacionales contra la explotación en las maquilas de México y Guatemala. www.ichrp.org/ac, Junio 2003.

Sánchez-José Marcos. Negociación colectiva y código de conducta. Diagnóstico y propuestas para los Sindicatos de Nestlé en América Latina. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra. 2000.

Van der Laat, Bernardo. Cláusulas sociales, códigos de conducta y normas de responsabilidad social del empresariado. En: *Globalización Económica y Relaciones Laborales.* Ediciones Universidad Salamanca. España. Diciembre, 2003.

Hipervínculos

<http://www.choike.org/nuevo/informes/2177.html>, Junio 2008.

<http://www.cientec.or.cr/concurso2/concepto.html>, Agosto 2008.

www.comexpero/archivos%5cforo%5cforo, Octubre 2004

www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-88984_recurso_1.pdf -, Julio 2008.

www.iadb.org, Junio 2003.

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb288/pdf/sdg-3.pdf>,
Julio 2008.

<http://www.itcilo.it/english/actrav/telearn/global/ilo/code/main.htm>, Junio 2008.

www.nacion.com - Lunes 11 octubre, 2004.

<http://www.observatoriodeltrabajo.org/nueva/web/index.asp?pagina=94&idioma=1&entorno=>, Junio 2008.

<http://www.ropalimpia.org>, Junio 2008.

<http://tierramerica.org/2001/0617/noticias1.shtml>, Junio 2008.

http://www.vitralesxxi.com.ar/arte_y_literatura/el_ensayo.htm, Agosto 2008.

http://es.wikipedia.org/wiki/Responsabilidad_social_corporativa, Julio 2008.