

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS Y LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA ¿NUEVOS RETOS O VIEJOS DEBATES?¹

BÉATRICE FAUCHÈRE²

Ex-representante permanente de la Confederación Mundial del Trabajo
ante las Naciones Unidas en Ginebra

ABSTRACT

■ *En este artículo, se analiza en profundidad el concepto de la responsabilidad social de las empresas, a través del estudio de organismos que promueven y apoyan esta estrategia. El artículo presenta un balance en torno a este tema y trata de las consecuencias que la RSE tiene sobre los instrumentos nacionales e internacionales (sectoriales e interprofesionales) y los normativos (derechos laborales y derechos sociales), así como sobre el futuro de esos derechos legislativos y contractuales y sobre el contenido de las políticas sociales. Luego de los dos primeros apartados, en los que se aborda este tema y una de sus formas de representación (los códigos de conducta), se expone la situación actual y finalmente, se concluye con algunas líneas de acción y varias recomendaciones.*

■ *Artikulu honetan, enpresen gizarte-erantzukizuna sakonean aztertu da, batik bat, estrategia hori sustatu eta bultzatzen duten organismoak aztertuz. Artikuluan gai horren inguruko balantzea azaldu da eta EGEk nazioko eta nazioarteko (sektorekoak eta lanbide artekoak) baliabideei begira izandako ondorioak jorratzen dira,*

¹ Este trabajo fue inicialmente publicado en la revista *Futuros*, número 9, año 2003, vol. 3. La revista *Futuros* permite la reproducción libre de sus materiales de forma impresa o electrónica.

² Este trabajo se realizó conjuntamente con el Departamento de Derechos Humanos y Normas Internacionales del Trabajo de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), <http://www.cmt-wcl.org> y con la valiosa colaboración de diversos expertos, como Gérard Fonteneau (asesor sindical) y Jan Voets (coordinador del proyectos de la CMT sobre multinacionales).

bai eta baliabide arauemaileei (lan-eskubideak eta gizarte-eskubideak) begira izandakoak ere. Horrez gain, legegintza- eta kontratu-eskubideen etorkizuna eta gizarte-politiken edukia aztertu da. Lehenengo bi atalak deskribatu ondoren, horietan gai hori deskribatu eta berori azaltzeko modua (jokabide-kodeak) zehaztuz, gaur egungo egoera azaldu da, eta amaitzeko, zenbait ekintza-ildo eta gomendio batzuk eskaintzen dira.

■ *In this article, the concept of companies' social responsibility is analysed in-depth, by means of studying the entities that foster and support this strategy. The article takes stock of this subject and looks at the impact that CSR has on international and national instruments (sector and interprofessional) and legislation (labour rights and social rights), along with the future of those legislative and contractual rights and the contents of the social policies. After the two first sections, where this subject and one of its manifestations (codes of conduct) are considered, the current situation is described and finally, the paper concludes with a few lines of actions and several recommendations.*

1. Introducción

Desde hace algún tiempo, se ha venido abordando el tema de la responsabilidad social de las empresas en un gran número de debates y publicaciones internacionales. Las instituciones públicas (Unión Europea, Naciones Unidas, e incluso la Oficina Internacional del Trabajo), las asociaciones empresariales y de empleadores, las organizaciones de la sociedad civil (al menos algunas) parecen estar convencidas de que la «responsabilidad social de las empresas» es el elemento fundamental de las políticas sociales, actuales y futuras, en todos los continentes y en todos los sectores.

Esta estrategia surge en un período en el que los grupos económicos y financieros multinacionales y la misma economía de mercado atraviesan una grave crisis interna. Así lo demuestran miles de prácticas «irresponsables» desde el punto de vista social y ético: quiebras fraudulentas, adquisiciones ilícitas, trampas contables, altísimos ingresos de los empresarios, irrespeto de los valores esenciales, desregulaciones y desconexión entre actividades financieras y económicas.

En lugar de considerar las legislaciones, los convenios internacionales o los convenios colectivos, diversos actores pregonan los códigos de conducta, las certificaciones sociales, el patrocinio social o cualquier otra iniciativa voluntaria.

Paradójicamente, la responsabilidad social de las empresas es un objetivo que también apoyan los poderes públicos a escala nacional e internacional. Resulta una paradoja ya que esta estrategia, aún no muy bien delimitada, pone en tela de juicio la función reguladora y arbitral del Estado y de los poderes públicos.

Con este trabajo, la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) ha querido analizar en profundidad el concepto de la responsabilidad social de las empresas, a menudo impreciso, a través del estudio de organismos que promueven y apoyan esta estrategia. Este estudio presenta un balance en torno a este tema y trata de las consecuencias que la RSE tiene sobre los instrumentos nacionales e internacionales (sectoriales e interprofesionales) y los normativos (derechos laborales y derechos sociales), así como sobre el futuro de esos derechos legislativos y contractuales y sobre el contenido de las políticas sociales. Luego de los dos primeros apartados, en los que se aborda este tema y una de sus formas de representación (los códigos de conducta), se expone la situación actual y finalmente, se concluye con algunas líneas de acción y varias recomendaciones.

Agradecemos infinitamente a Béatrice Fauchère y a Gérard Fonteneau quienes, gracias a su experiencia en el seno del movimiento sindical y de las Naciones Unidas, contribuyeron a esclarecer este tema tan complejo. Igualmente extendemos nuestro agradecimiento a todo el equipo de colaboradores y expertos de la CMT, así como a Frieda de Coninck (Campaña Ropa Limpia), quienes gentilmente compartieron su experiencia en varios campos para contribuir a las reflexiones en el marco de este estudio.

2. La responsabilidad social de las empresas

La Empresa

La empresa debe ser una asociación de personas que colaboran entre si con objeto de producir con su trabajo bienes y servicios. Siendo la célula básica de la estructura económica, debe la empresa someterse dentro de sus actividades al objeto esencial de la economía, que es el de satisfacer las necesidades reales de todos mediante la mejor utilización de sus medios dentro de unos planes que han sido elaborados democráticamente.

Siendo una asociación de personas, y sin dejar de esforzarse por alcanzar la mayor eficacia posible, la empresa debe permitir la participación real y activa de todos sus miembros en las responsabilidades de la organización de la empresa y del conjunto de sus actividades. Esta participación debe hacer posible el que los trabajadores tengan acceso al control del funcionamiento de la empresa por virtud de su fuerza sindical dentro de ella. En efecto, la CMT no consiente que la propiedad, la gestión y el beneficio de la empresa sean acaparados por los que aportan el capital o por sus representantes.

(Artículo 6, Declaración de principios de la CMT)

2.1. Un mito tan antiguo como el capitalismo

La importancia que han tomado las empresas transnacionales es el resultado de un viejo proceso que se ha acelerado y transformado en estos últimos años. Durante el siglo XIX, los trabajadores eran objeto de explotaciones sistemáticas (bajos salarios, condiciones inhumanas de trabajo, disciplina militar en las empresas, desempleo frecuente y trabajo infantil). Eran menospreciados y considerados como objetos, e incluso se decía lo siguiente: «clases trabajadoras, clases peligrosas». De allí que hasta 1920, los empleadores, preocupados por borrar o atenuar la explotación y la miseria social, multiplicaran las «buenas obras» (escuelas privadas, iglesias, instituciones benéficas, asociaciones deportivas).

En este sentido, cabe destacar la eliminación del trabajo infantil en Europa entre 1850 y 1920. Los empleadores y las cámaras de comercio de Francia,

Bélgica y Gran Bretaña siempre se opusieron a todo tipo de reglamentación (duración del trabajo, inspecciones periódicas, escolaridad), lo que, según ellos, habría representado distorsiones de competencia. Por el contrario, acusaban a los padres de esta situación y organizaban ellos mismos, en los talleres, cursos y actividades recreativas para los niños trabajadores, así como talleres artesanales para las madres de esos niños. Las actividades eran animadas generalmente por las mujeres de los patronos. El paternalismo es el elemento que hace que surjan todas estas acciones, que por cierto siempre han sido evaluadas en términos de costos y beneficios para las empresas.

Estos buenos principios no duraron mucho tiempo, ya que surgieron circunstancias desfavorables, como lo muestra la historia social europea. Además, los buenos principios siempre han sido utilizados para esconder las realidades. Mientras más se gestione a corto plazo, más se hablará de desarrollo sostenible; mientras haya más desempleo, más se hablará de la gestión preventiva del empleo. Como afirma el sociólogo Michel Vilette, «decimos lo que quisieran oír aquellos que sufren una realidad inversa³».

2.2. A pesar de algunos mecanismos de contención, las transnacionales adquieren más poder

En virtud de la ley de aumento del rendimiento, la concentración forma parte de las reglas del juego de la economía capitalista. Desde finales del siglo XIX, los hechos comenzaron a demostrar que ya no existía la situación de competencia perfecta, según la cual ningún actor era capaz de ejercer por sí solo una influencia decisiva en un mercado. Las leyes antimonopolio debían frenar el poder excesivo de algunos grandes grupos. Todavía existen, pero en la mayoría de los casos no son eficaces. Desde entonces, la concentración no ha dejado de aumentar, y los más grandes absorben generalmente a los más pequeños, sin importar las fronteras.

Actualmente, la globalización se caracteriza por la pérdida de poder de las autoridades nacionales e internacionales. Sus tres elementos clave son la liberalización, la privatización y la desregulación. Es el paraíso de las empresas transnacionales que actúan como mejor les parece, sin darle necesariamente mayor importancia al aspecto social y a los derechos humanos. Las consecuencias del poder que se otorgan a las empresas transnacionales han sido analizadas frecuentemente y denunciadas por las organizaciones sindicales, las ONG, e incluso por algunos gobiernos, ante las instancias internacionales, particularmente la OIT, el ECOSOC, la Comisión de Derechos Humanos y la Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

³ Le Monde, Le Monde de l'économie, 03/12/2002.

2.3. Ética ¿moda o necesidad?

La noción de responsabilidad social de las empresas es tan antigua como las mismas empresas. Como acabamos de señalar, simplemente tenía otros nombres en otras épocas: paternalismo, obra de caridad o ética.

Desde hace varios años, los empleadores, en complicidad con algunos gobiernos, han hecho todo lo posible por desregular y flexibilizar la esfera económica y social, dándole mayor prioridad a los accionistas que a los trabajadores, cuando resulta que estos últimos son los que hacen la riqueza de las empresas. En el plano nacional, esta estrategia se tradujo en una reforma del mercado laboral que condujo a la adopción de nuevas leyes. Estas leyes están rodeadas por un aura de modernidad, pero en el fondo son las mismas del pasado, ya que degradan las condiciones de trabajo y atentan contra varias prerrogativas esenciales para los trabajadores (estabilidad laboral, libertad sindical, derecho a la negociación colectiva, protección contra los despidos injustificados, etc.).

A nivel internacional, se planteó la revisión de las normas existentes, lo que, como vemos, no se ha traducido en mejoras. Además, los empleadores se oponen a la adopción de nuevos convenios internacionales en torno a aspectos sumamente importantes para los trabajadores, como el de la subcontratación. Esta desregulación a ultranza ha dado pie a todo tipo de abusos. Actualmente, en nuestra sociedad globalizada, la inmoralidad y la amoralidad han alcanzado niveles que los ciudadanos, el mundo político e incluso el sector privado ya no pueden tolerar. De allí que una gran cantidad de empresas acepten con gusto, al tiempo que destacan el carácter voluntario de la acción, que se retome la discusión sobre su responsabilidad social y medioambiental.

Durante la década pasada, se hizo especial énfasis en la ética y, por ende, en la responsabilidad social de las empresas. En ese momento, se observó una proliferación de códigos de conducta. Ciertas declaraciones sonadas en cuanto a la ética de algunas empresas no son más que pura propaganda, a veces ni siquiera disimulada, y sirven como medio de manipulación. ¡Enron y Worldcom no dejaban de mencionar su carta ética! En efecto, «las consideraciones en torno a la imagen y la reputación juegan un papel esencial y se han incrementado en el competitivo ambiente de las empresas». Hoy en día, las empresas están cada vez más conscientes de que a la larga, el éxito comercial y los beneficios para los accionistas no dependen únicamente de una maximización de las ganancias a corto plazo, sino más de bien de un comportamiento que, por estar basado en el mercado, debe ser responsable»⁴.

No se puede entonces generar ganancias sin responsabilidad, la cual no es solamente económica. No obstante, para un gran número de empresas, su única

⁴ Comisión Europea. «La responsabilidad social de las empresas: contribución de las empresas al desarrollo sostenible». Julio de 2002.

responsabilidad consiste en hacer dinero, ya que «la responsabilidad moral de la empresa es fundamentalmente subversiva, arruina las bases de la sociedad capitalista liberal». Milton Friedman, Premio Nobel de Economía, sostenía la idea de que «la única responsabilidad social de la empresa es aumentar sus ganancias» para que los accionistas obtengan el mayor beneficio⁵.

Otra razón importante que obliga a la empresa privada a «moralizar» al menos un poco sus actividades radica en el hecho de que «a fin de poder identificar mejor los factores intrínsecos de riesgo y de éxito de una empresa, así como su capacidad de respuesta ante la opinión pública, los participantes financieros exigen que se les suministren datos que van más allá de los tradicionales informes financieros»⁶. Luego de haber privilegiado, en la época de los Golden Boys, la especulación, la creación de valor y el corto plazo, el mercado, basado en una tendencia persistente a la baja debido a algunas catástrofes sonadas, redescubre las virtudes del largo plazo y del famoso adagio «la ética paga» (*ethics pays*). A la larga, una empresa responsable es más rentable que una empresa que no sabe de moral ni de respeto.

Por otra parte, la importancia creciente que se le ha dado a la responsabilidad social de las empresas refleja también la pérdida de influencia del Estado pregonada e implementada por las instituciones financieras internacionales (FMI, Banco Mundial). Las iniciativas privadas voluntarias también pueden hacer que el Estado renuncie a la adopción de nuevas regulaciones, demostrando que la industria ya respeta los intereses de la población. En efecto, en algunos casos, el Estado promueve las iniciativas de las empresas considerando que eso le evita establecer leyes.

2.4. La ética sobre la etiqueta: una estrategia de autodefensa del capitalismo

Tanto en el pasado como en el presente, cada vez que se ha incluido la ética en las empresas, ha sido para preservar el capitalismo. ¿Las cartas y otros códigos de conducta elaborados unilateralmente por los directores de las empresas contribuyen a mejorar las medidas de protección de los asalariados o, por el contrario, las desmejoran y debilitan el derecho laboral? Estas iniciativas dejan obligaciones vinculantes a la buena voluntad de los jefes de las empresas. Las cartas y códigos de conducta constituyen en efecto una privatización del derecho que plantea importantes problemas jurídicos. De hecho, su objetivo verdadero de obstaculizar la intervención del legislador que presuntamente se vuelve inútil conduce en realidad a privatizar la regla de derecho y a transformar al jefe de la empresa, director interesado como justiciable potencial, en legislador, policía y juez, en detrimento de la más elemental separación de los poderes⁷. «Ante la proliferación

⁵ Albert, Michel. «Une nouvelle économie sociale de marché». En: *Futuribles*, N° 287, 2003

⁶ Op. Cit.

⁷ Mireille Delmas-Marty. En: *Le Monde*, 27 / 11 / 2001.

de las iniciativas voluntarias, la OIT recibe cada vez más solicitudes, algunas para que actúe, otras para que se abstenga de actuar»⁸. Sin embargo, por el momento, esta Organización no actúa realmente, ya que es muy grande la presión de los empleadores, particularmente la de su organización internacional, la OIE.

2.5. La mayoría de los gobiernos deseaban, en un principio, un control público de las inversiones internacionales...

Durante los años siguientes al final de la Segunda Guerra Mundial, se crearon diferentes instituciones internacionales con miras a organizar el sistema monetario y el comercio internacional. Las organizaciones internacionales volcaron sus esfuerzos inicialmente hacia una mejor delimitación de las políticas comerciales y financieras. Con este escenario de fondo, se firmó la Carta de La Habana el 24 de marzo de 1948, en el marco de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Comercio y el Empleo que se celebró en La Habana del 21 de noviembre de 1947 al 24 de marzo de 1948. Mediante esta Carta se creó la Organización Internacional del Comercio y se trató, en sus artículos 16 y 40 al 54, el tema de las inversiones internacionales y las prácticas comerciales restrictivas.

Esta Carta no fue ratificada por el Congreso estadounidense, y en consecuencia, se creó el GATT como una «solución temporal», dejando así las actividades del comercio internacional fuera del marco de acción de las Naciones Unidas, actividades que se regían por reglas estrictas en materia comercial, pero muy discretas en materia de derecho laboral. Seis años más tarde, mediante la Conferencia de Bandung (1955), se creó el Movimiento de los No Alineados. En el momento en que se organizó esta Conferencia, los países en desarrollo cuestionaron las reglas del juego económico internacional y propusieron reformas estructurales, particularmente en materia de comercio internacional. En 1964 se creó la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), cuya principal finalidad era establecer relaciones comerciales más equitativas entre el Norte y el Sur, y promover los intercambios Sur-Sur, es decir, su objetivo era conciliar el comercio internacional y el desarrollo. De esta manera, los países en desarrollo esperaban impulsar «un nuevo orden económico internacional» y, sobre todo, un «nuevo orden comercial» que tomara más en cuenta sus intereses en las instituciones o foros internacionales de carácter económico.

2.6. ... y por ende, un control público de todas las empresas multinacionales

En 1962, ya la Resolución 1803 de las Naciones Unidas sobre la Soberanía permanente sobre los recursos naturales abarcaba varios principios relacionados con las empresas multinacionales, particularmente porque más del 65% de las

⁸ Oficina Internacional del Trabajo. GB.273/WP/SDL/1 de noviembre de 1998.

actividades que llevaban a cabo en los países en desarrollo correspondían a la explotación de recursos naturales.

Más tarde, en 1974, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) creó el Centro de empresas transnacionales y la Comisión sobre las empresas transnacionales, a fin de elaborar una «serie de recomendaciones que, tomadas en conjunto, representarían la base de un código de conducta para las empresas transnacionales». Esta decisión respondía a una recomendación del Grupo de personalidades nombrado por el ECOSOC que había presentado su informe unos meses antes y que consideraba que un código de conducta podría actuar «como un instrumento de persuasión moral reforzada por la autoridad de las organizaciones internacionales y la opinión pública». Otro de los factores que dieron lugar a la redacción de este informe era la convicción de que «un código de conducta de las Naciones Unidas constituía una ocasión única que las empresas transnacionales no deberían dejar pasar». Durante su segunda sesión, la Comisión sobre las empresas transnacionales se fijó como objetivo proponer un código de conducta para la primavera de 1978. La noticia tuvo muy poca acogida en los círculos empresariales.

En esa misma época, en diciembre de 1974, las Naciones Unidas adoptaron la Carta de los Derechos y Deberes Económicos de los Estados, que estipula, en su preámbulo, que «debería constituir un instrumento eficaz con miras a implantar un nuevo sistema internacional de relaciones económicas».

2.7. Pero las empresas transnacionales no lo entendieron de esa manera y reaccionaron

Rápidamente, las empresas transnacionales se involucraron en el Sistema de Naciones Unidas, cooperando de manera institucionalizada con la FAO y el PNUD y participando dentro de las delegaciones gubernamentales —con justificaciones técnicas— en las negociaciones que se llevaban a cabo en la UNCTAD, la ONUDI, la OMPI, la FAO, etc. De esa manera, defendían sus intereses, que son diametralmente opuestos a los de los países del Sur. En 1972, la Cámara de Comercio Internacional (CCI) publicó su «Guía para las inversiones internacionales», en la que se destacaban, entre otros, los efectos nefastos de un código impuesto y restrictivo que sería un obstáculo para la inversión internacional.

Casi todas las empresas transnacionales tenían su sede en los países industrializados y las tres cuartas partes de las actividades comerciales y de inversión se realizaban en la zona OCDE. Como los países industrializados se encontraban en situación minoritaria en las Naciones Unidas, decidieron definir su política con respecto a las empresas transnacionales en el marco de la OCDE. Como defendían los intereses de sus empresas transnacionales («lo que es bueno para la Ford es bueno para EEUU»), no querían un código vinculante y adoptaron en junio de 1976, en el mismo seno de la OCDE, las «Directrices para la inversión inter-

nacional y las empresas multinacionales». Si bien los Estados son los encargados de su aplicación, se trata de principios voluntarios, no vinculantes. De esta manera, los países industrializados anunciaban que no estaban listos para aceptar que las actividades de las empresas multinacionales «fueran controladas de manera excesiva».

Lo que sucedió en la OCDE tuvo una influencia determinante en la OIT en el marco de la «Reunión consultiva tripartita de expertos sobre las relaciones entre las empresas multinacionales y la política social de la OIT», que tuvo lugar, en un primer momento, en mayo de 1976, y en la que se concluyó que era necesario elaborar una Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. «El consenso de la OCDE fue impuesto en la OIT por la delegación estadounidense (empleadores y gobiernos reunidos)»⁹. En efecto, en abril de 1977, durante la sesión de la Reunión consultiva tripartita, se adoptó la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. Los votos estaban repartidos de la siguiente manera:

- 22 votos a favor, de los cuales 6 eran sindicalistas;
- 1 voto en contra, de 1 sindicalista, y;
- 1 abstención, de 1 sindicalista¹⁰.

Esta Declaración fue aprobada luego por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), en noviembre de 1977¹¹. El Código de conducta de la OCDE y la Declaración de principios de la OIT, ambos de manera explícita o por omisión, respondieron eficazmente a las prioridades de los empresarios¹².

2.8. Las Naciones Unidas todavía no han adoptado un código de conducta sobre las empresas transnacionales

En 1993, durante el proceso de reestructuración de las Naciones Unidas, se cerró el Centro de Empresas Transnacionales, y en febrero de 1995, la Asamblea General de la ONU decidió que la Comisión de Empresas Transnacionales debía convertirse en una Comisión del Consejo de Comercio y Desarrollo y ser bautizada nuevamente con el nombre de Comisión de Inversiones Internacionales y Empresas Transnacionales.

⁹ Gérard Fonteneau. En: «À propos de la responsabilité sociale des entreprises», Mars 2003

¹⁰ Gérard Fonteneau. Op. cit.

¹¹ Esta Declaración está disponible en la dirección: <http://www.ilo.org/public/french/employment/multi/download/french.pdf>

¹² CMT, «Por una acción sindical renovada frente a las empresas multinacionales», XIX Congreso CMT, 1977.

Cabe destacar que el Secretario General de la ONU recordó el 17 de julio de 2000 que el sector privado jugaba un papel activo en el seno de la Organización de las Naciones Unidas y que se debían intensificar la cooperación y las alianzas entre la Organización y actores que no fueran los Estados, particularmente actores del mundo empresarial. En este sentido, el Pacto Mundial (*Global Compact*), lanzado en 1999 por el Secretario General, estaba llamado a constituir un marco general apropiado para la cooperación con el mundo empresarial. El asunto de los códigos de conducta ha estado en discusión por mucho tiempo en el seno del Grupo de trabajo sobre los métodos de trabajo y las actividades de las empresas multinacionales de la Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos de la ONU. La Subcomisión adoptó, durante su sesión de agosto de 2003, las «Normas sobre la responsabilidad en materia de derechos humanos de las sociedades transnacionales y otras empresas». Este texto fue presentado ante la Comisión de Derechos Humanos de marzo de 2004 con miras a conformar un grupo de trabajo encargado de su análisis. Pero hasta ahora la iniciativa no ha prosperado, debido a la enorme presión ejercida por varias organizaciones que representan al sector privado.

Esta propuesta de código abarca el derecho a la igualdad de oportunidades y a un trato no discriminatorio, el derecho a la seguridad de la persona, los derechos de los trabajadores, el respeto a la soberanía nacional y a los derechos humanos, las obligaciones relativas a la protección del consumidor y del medio ambiente, y las disposiciones generales en torno a la implementación. En el próximo capítulo se abordará de manera más exhaustiva el tema de los códigos de conducta, que constituyen una de las formas de la responsabilidad social de las empresas.

2.9. ¿Qué significa la expresión «responsabilidad social de las empresas»?

Según la Comisión Europea, «el concepto de responsabilidad social de las empresas significa la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores (...). Esta responsabilidad se expresa en relación con los asalariados, y de manera más general, con todas las partes involucradas (stakeholders) que se preocupan por la empresa y que a la vez, desean influir en su éxito» (*Comisión Europea, Libro Verde, 2001*).

Para otros, la responsabilidad social de las empresas implica «tomar en cuenta las consecuencias que tienen las actividades de las empresas anónimas sobre el ser humano, la sociedad y el medio ambiente, en particular gracias a que la empresa mantiene “relaciones leales y equitativas con todos sus socios”: accionistas, socios capitalistas, empleados, sindicatos, proveedores, clientes, competidores, colectividades públicas y todas las personas o colectividades afectadas por las actividades de las empresas». (*Accionariado para el desarrollo sostenible (ACTARES), Carta y Estatutos de la organización*)

El Director General de PricewaterhouseCoopers, S.A. Dipazza, define la responsabilidad social como la «globalización alternativa» ante el conflicto entre lo pro y lo anti globalización (*Foro Económico y Social, Nueva York, febrero de 2002*).

Este concepto agrupa, en efecto, elementos muy diversos: cartas, certificaciones sociales, certificaciones ecológicas, inversiones socialmente responsables, códigos de conducta, etc.

Para la CMT, «la responsabilidad social de las empresas consiste en que las empresas definan por sí mismas, de manera unilateral y voluntaria, las políticas sociales y medioambientales, con ayuda de instrumentos alternativos que no sean ni los convenios colectivos ni la legislación. Para alcanzar estos objetivos, las empresas proponen alianzas con múltiples actores».

3. Los códigos de conducta

Las condiciones de trabajo

La CMT rechaza todo sistema económico que tienda a servirse del hombre como un instrumento. El hombre es el elemento esencial de la producción de la que es a la vez la causa y el objeto. Por consiguiente, todo hombre tiene derecho a disfrutar de unas condiciones de producción que le permitan desarrollar normalmente su personalidad. Consecuentemente, debe rechazarse todo sistema que organiza o consiente el trabajo forzado.

La CMT se propone contribuir a lograr una transformación tan completa como sea necesaria en todos los casos en que las condiciones de producción no permitan que se desarrolle normalmente la personalidad de los trabajadores, y lo hará tratando de obtener una mejor organización del empleo, de los métodos de producción y de las estructuras económicas, al objeto de lograr mejores condiciones de vida y una justa distribución de las responsabilidades y de los frutos de la producción. Estas transformaciones se deben lograr, no mediante el establecimiento sistemático de los antagonismos de clase, sino suscitando en los trabajadores la toma de conciencia de las condiciones de su emancipación y de su participación, y propugnando una economía organizada de tal manera que sean íntegramente respetadas la dignidad de los trabajadores y la independencia de sus grupos.

(Artículo 5, Declaración de principios de la CMT)

3.1. Hacia códigos de empresa

En el pasado, la presión para elaborar y adoptar códigos restrictivos venía casi siempre de los gobiernos del Sur. Sin embargo, hoy en día, generalmente son los países del Norte (ONG, asociaciones, etc.) los que desean la adopción de códigos voluntarios. Esto los hace cómplices del cambio hacia un mayor voluntarismo y de aquellos que promueven este enfoque.

Los proyectos de código de conducta para empresas transnacionales elaborados en el seno de las Naciones Unidas preveían un marco amplio de regulaciones por parte de las instancias internacionales de las empresas transnacionales y sus filiales, marco que además favorecía el fortalecimiento de las legislaciones nacionales.

Luego de haber logrado el fracaso de la regulación y el control de sus actividades, las empresas transnacionales vieron, en el enfoque de las iniciativas voluntarias, la posibilidad de avanzar por una vía que les resultaba mucho más favorable. Las empresas transnacionales, de manera unilateral, fueron las que comenzaron a implantar sus propios códigos y a decidir su aplicación y los métodos de seguimiento. Tampoco resulta extraño que una empresa multinacional redacte varios códigos de conducta. Las empresas transnacionales tienen evidentemente el control total sobre los códigos de conducta que, de hecho, son herramientas que ellas mismas han fabricado para defender sus intereses, no necesariamente los de los trabajadores ni de las poblaciones.

En general, los códigos sólo se aplican a la empresa y, únicamente en ciertas y determinadas ocasiones, a sus filiales. Son muy pocos los que cubren a los proveedores (excepto para la distribución) o a otros subcontratistas. Las limitaciones han dado pie a la aceptación de la iniciativa de las empresas multinacionales. Las empresas redactan códigos de conducta que hablan sobre los derechos de los trabajadores, pero al mismo tiempo, les impiden a los trabajadores participar en la creación del código, afiliarse a una organización sindical de su escogencia y negociar sus condiciones de trabajo de manera colectiva.

3.2. Atender las preocupaciones de la sociedad civil

Las reconocidas empresas transnacionales también comprendieron rápidamente que si adoptaban códigos que tomaran en cuenta las preocupaciones de las ONG, no sólo eliminaban el riesgo de adopción de códigos de conducta en el marco de las Naciones Unidas, sino que también mejoraban considerablemente su reputación. Estos códigos podrían tener consecuencias positivas sobre sus actividades.

Igualmente, aprendieron la lección de varios escándalos por diferentes asuntos que llevaron a algunas empresas ante los tribunales. Por otra parte, en el momento en que las empresas adoptaron un código de conducta, lo hicieron valiéndose de la publicidad, particularmente en los países de importación, sin escatimar en gastos. «La publicación de un código de conducta puede mejorar la imagen de una empresa ante sus clientes (...) Contribuye a realzar la imagen de la empresa (particularmente si se especializa en productos de alta calidad)»¹³.

¹³ Organización Internacional de Empleadores, OIE. «Códigos de conducta, toma de posición de la Organización Internacional de Empleadores», junio de 1999.

Lo que importa es dar a conocer, o más bien hacer creer, a los consumidores de los países occidentales que sus productos son fabricados en condiciones que respetan la dignidad de los trabajadores y el medio ambiente. Es por esto también que las poblaciones de los países de exportación en donde operan las empresas transnacionales desconocen, en la mayoría de los casos, la existencia de tales códigos que además no siempre están disponibles en los idiomas de todos los países occidentales. Incluso a veces sucede que los trabajadores de esas empresas ignoran la existencia de tales códigos que están redactados en un idioma que desconocen y con un lenguaje que les resulta ajeno.

Una regulación impuesta y restrictiva a nivel internacional, en el marco de las Naciones Unidas, se aplicaría a todas las empresas transnacionales, mientras que los códigos de conducta privados sólo atañen a un pequeño grupo de empresas. Según el Instituto de Investigación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social (UNRISD), sólo deben existir unos cientos de códigos de empresariales¹⁴. No obstante, de acuerdo con la UNCTAD, existen actualmente unas 65.000 empresas transnacionales y unas 850.000 filiales extranjeras en todos los países del mundo¹⁵. Estas cifras reflejan muy bien la magnitud del problema.

3.3. Las «iniciativas voluntarias» no pueden sustituir a una verdadera legislación nacional e internacional

Numerosos trabajos de investigación revelan que «cada día aumenta el número de actores que piensan que la responsabilidad de las empresas en algunos problemas mundiales (calidad del empleo, producción del efecto invernadero) depende del bien público y que las iniciativas puntuales no son suficientes. No basta con la auto-normalización y el Estado debe apropiarse nuevamente de este asunto».

3.4. Un código de conducta es:

«Un documento escrito en el que se expone la política o los principios que las empresas se comprometen a seguir. Por su misma naturaleza, los códigos voluntarios contienen compromisos que las empresas establecen, principalmente para responder a las expectativas del mercado, sin que la legislación o los reglamentos las obliguen. No obstante, como se trata de declaraciones públicas, generalmente se considera que estos códigos tienen implicaciones jurídicas, teniendo en cuenta las leyes que rigen las declaraciones de las empresas, la publicidad y la competencia (en caso de acción conjunta de varias empresas)». (*OIT, Consejo de Administración, GB 273/WP/SDL/1, noviembre de 1998*)

¹⁴ UNRISD, «CSR and Development: Is a new agenda needed?». Peter Utting. Noviembre de 2003.

¹⁵ UNCTAD. «Informe 2002 sobre las inversiones en el mundo».

Según la Organización Internacional de Empleadores —OIE—, «el código de conducta es una declaración operacional de política, valores o principios que guía el comportamiento de una empresa en función del desarrollo de sus recursos humanos, la gestión del medio ambiente y las interacciones con los consumidores, los clientes, los gobiernos y la comunidad, en el sitio donde estos operan». La OIE agrega que «las empresas y sus organizaciones son libres de escoger o no desarrollar, implementar, adoptar, dar a conocer y seguir un código de conducta. También son libres de decidir si quieren o no elaborar un código de conducta en el seno de la empresa, en conjunto con un tercero» (*OIE, junio de 1999*).

Para la OCDE, «el código de conducta es un acuerdo suscrito voluntariamente por las empresas, asociaciones u otras entidades que fijan normas y principios que rigen las actividades de las empresas en el mercado» (*OCDE, Responsabilidad de las empresas, 2001*).

Para la CMT, un código de conducta es un conjunto de prescripciones o reglas normativas que las personas o grupos de personas pueden establecer entre ellas, con la finalidad de mejorar sus relaciones o alcanzar los objetivos de su grupo o asociación. Este término, que se emplea en la esfera privada, también se aplica a los ámbitos económicos y sociales.

En este caso, podría ser:

- Código que rige un sector de producción o de comercio a fin de evitar la elaboración y aprobación de contratos con subcontratistas que emplean niños;
- Código que especifica los derechos sociales fundamentales que un subcontratista se compromete a respetar;
- Código de salud-seguridad en el trabajo o de condiciones de trabajo en un sector;
- Código que precisa los objetivos que se alcanzarán en pro de la igualdad de trato (empleo, salarios, formación) entre los hombres y las mujeres;
- Código en el ámbito del medio ambiente: evitar la contaminación de las aguas.

3.5. Al principio, los códigos abarcaban principalmente el tema de los pagos ilícitos

La primera ola de códigos data de los años 70 y surgió luego de que la «Securities and Exchange Commission» comenzara a realizar investigaciones sobre los pagos ilícitos y de que el Congreso de los Estados Unidos adoptara el «Foreign Corrupt Practices Act of 1977»¹⁶. Estos códigos abarcaban principal-

¹⁶ Foundation of Southwestern Graduate School of Banking. Encuesta.

mente aspectos relacionados con la corrupción. Por otra parte, los códigos constituían un conjunto de elementos del Consenso de Washington elaborado en los años 80 por las instituciones financieras internacionales, que promovían, entre otras cosas, la inhibición del Estado, la flexibilidad del mercado laboral, las redes sociales de seguridad y la responsabilidad de las empresas (corporate governance).

3.6. Más tarde, los códigos integraron los asuntos sociales y medioambientales

No fue sino hasta los años 90, después de la Cumbre de la Tierra (Río, 1992) y bajo la presión de la sociedad civil, que se comenzaron a incluir los asuntos sociales y medioambientales en los códigos. Un estudio de la OCDE revela que de 246 códigos que existen, el 60% abarca asuntos relacionados con normas laborales y el 59%, aspectos medioambientales.

El Banco Mundial, en su análisis de 107 códigos¹⁷, destaca que los códigos, coaliciones o foros que más influyen en las prácticas de las multinacionales son los siguientes:

- Normas ISO 14000 (normas sobre sistemas de gestión medioambiental) para el 48% de las empresas;
- Global Reporting Initiative (GRI) para el 40%;
- World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) para el 37%, y
- Convenios fundamentales de la OIT para el 36%, es decir, para menos de 40 empresas multinacionales

3.7. La mayoría de los códigos existentes han sido ideados y redactados en los países del Norte

Estos códigos generalmente toman muy poco en cuenta los aspectos que atañen a las partes del Sur. Son redactados en términos generales, lo que da cabida a múltiples interpretaciones por parte de sus propios autores, que actúan en función de sus intereses. En la mayoría de los casos, estos códigos hacen referencia a las leyes y reglas nacionales que, por lo general, son revisadas con poca profundidad, bajo la presión de las instituciones financieras internacionales, y/o están por debajo de las exigencias de las leyes y reglas de los países de origen de las empresas multinacionales. Además, en lo que respecta a la libertad sindical (C.87) y al derecho de negociación colectiva (C.98), existe un gran número de leyes nacionales que limitan esos derechos. En su informe anual ante la Conferencia Internacional del Trabajo, los expertos de la OIT siempre presentan varios casos de este tipo.

¹⁷ Banco Mundial. «Race to the Top: Attracting and Enabling Global Sustainable Business». Octubre de 2003.

En este caso, la situación tampoco mejora mediante las revisiones de las diferentes leyes del trabajo pregonadas principalmente por las instituciones financieras internacionales. Además, esos derechos no son reconocidos en la mayoría de las zonas francas. Hoy en día, existen unas 850 zonas francas y éstas se han convertido en feudos de las multinacionales. ¿Cuántos casos de prohibición de acceso a zonas francas a organizaciones sindicales o a inspectores del trabajo no hemos oído?

La mayoría de los códigos no hacen mención a ninguna de las normas internacionales del trabajo ni a los trabajadores a domicilio. En la agricultura sólo se aplican a ciertos y determinados grupos de trabajadores. «No más de un tercio de los códigos examinados hacen referencia a normas internacionales del trabajo, en términos generales o citando los principios de un convenio o de una recomendación específica de la OIT»¹⁸. Algunas empresas consideradas por ciertos medios como pioneras en materia de responsabilidad social no abarcan ningún aspecto relacionado con normas internacionales del trabajo (Levi-Strauss, Liz Clairbone).

3.8. Existen varias categorías de códigos de conducta

Podemos clasificar estos códigos en tres categorías:

- Los códigos internos de las empresas, de las asociaciones de empleadores, que son elaborados dentro de la empresa y puestos en práctica sin la intervención de terceros;
- Los códigos diseñados y redactados por las empresas con la participación de terceros (organizaciones sindicales, ONG);
- Los códigos redactados por ONG, fundaciones u organismos independientes, del tipo SA 8000 (Social Accountability) o por coaliciones de ONG que otorgan certificados de calidad (incluidos los otorgados por organizaciones sindicales).

3.9. Los códigos de conducta se concentran en ciertos ámbitos particulares

Se les encuentra principalmente en la industria textil, química y de extracción. Los códigos que se refieren al trabajo se concentran sobre todo en la industria del vestido (particularmente en la ropa de marca), el calzado, los artículos deportivos y los juguetes, mientras que los que abarcan aspectos medioambientales se encuentran en el comercio, las industrias química, forestal, petrolera y minera. Los códigos no se limitan únicamente a sectores particulares, en los que la reputación de la empresa juega un papel importante, sino que también abarcan las empresas orientadas hacia la exportación. Las empresas que no están en contacto directo con los consumidores tienen pocas razones para adoptar un código de conducta.

¹⁸ OIT, GB273/WP/SDL/1 noviembre de 1998.

Algunos consideran los códigos de conducta como «una medicina preventiva» que permite anticipar los problemas antes que estos lleguen a ser públicos. Uno de los puntos más álgidos de este tema es el de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en los códigos de las empresas multinacionales, particularmente en Gran Bretaña.

Algunas empresas también ven la adopción de códigos de conducta como una ventaja competitiva, un elemento favorable para la exportación de sus productos hacia Europa y Norte América, y como un medio de dar una buena imagen del país exportador. Éste es el caso de varias empresas taias establecidas en Vietnam.

3.10. ¿Y qué contienen esos códigos?

Según un estudio de la OIT, «se ha hecho poca mención a las normas internacionales fundamentales del trabajo en los códigos y políticas empresariales»¹⁹. Menos del 20% de las empresas hacen referencia a esto. Sin embargo, los códigos que son elaborados por varias partes mencionan mucho más las normas internacionales del trabajo. No obstante, nunca sobrepasan la barrera del 50%.

En su análisis de 239 códigos, la OIT²⁰ explica que los elementos cubiertos por los códigos de conducta se refieren, en lo relativo al trabajo, a los siguientes aspectos:

- Trabajo forzoso;
- Trabajo infantil;
- Libertad sindical y derecho de negociación colectiva;
- No discriminación en materia de empleo;
- Salud y seguridad en el trabajo;
- Salario mínimo, ventajas sociales y duración del trabajo;
- Seguridad en materia de empleo;
- Control sobre la aplicación del código.

Los seis primeros aspectos señalados remiten a varios derechos garantizados en los convenios de la OIT, tales como los ocho convenios fundamentales. El control sobre la aplicación de los códigos es otro aspecto que la OIT ha decidido analizar y que nos preocupa igualmente. Abordaremos este asunto al final de este capítulo.

El hecho de que estos ocho puntos hayan sido incorporados en nuestro estudio no significa que todos los códigos contengan todos estos aspectos a la vez. Además, cuando se mencionan, las referencias se limitan a menudo a generali-

¹⁹ OIT, GB288/WP/SDG/3, noviembre de 2003.

²⁰ OIT, Códigos de conducta y empresas multinacionales.

dades. Sólo en algunos casos se da información detallada al respecto. Por otra parte, ningún código, de los 239 analizados por la OIT, trata todos estos puntos simultáneamente.

3.11. ¿Los derechos de los trabajadores son tomados en cuenta en los códigos de las empresas y en los códigos de las ONG y otras asociaciones?

Aspectos	Códigos de las empresas	Códigos de las ONGs y otras asociaciones
Trabajo forzoso	32%	47%
Trabajo infantil	35%	54%
Libertad sindical	24%	54%
Negociación colectiva	poca mención	poca mención
No discriminación	50%	69%
Salud y seguridad	71%	74%
Salario mínimo, ventajas sociales y duración del trabajo	45%	49%
Seguridad del empleo	5,7%	20%
Aplicación de los códigos	69%	/
Control sobre su aplicación	pocos	
Previsión de un control externo	escasos	

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la OIT, 2003.

4. Los verdaderos retos

El régimen económico y la responsabilidad del Estado

Siendo las actividades económicas fruto del trabajo colectivo de los hombres, debe concebirse y realizarse todo el proceso económico en función de las necesidades de la persona y de las modalidades de su existencia, con el fin de que el hombre no se convierta en un esclavo de sus propias obras.

El régimen económico debe proporcionar a todos los hombres y a todos los pueblos la oportunidad de desarrollarse y de progresar de una manera regular y rápida hacia un nivel social y económico superior. De esta manera el trabajo y todo el conjunto de actividades económicas contribuirán a la realización de una sociedad más justa y más humana y serán la expresión de una verdadera solidaridad entre todos los hombres (...).

(Artículo 7, Declaración de principios de la CMT)

4.1. ¿Cuáles son los verdaderos retos que yacen detrás de las estrategias descritas anteriormente?

4.1.1. *Debilitar, o suprimir el derecho legislativo y contractual*

- Esta estrategia tiene como finalidad debilitar, o suprimir, el derecho legislativo y contractual substituyéndolo por instrumentos no vinculantes, sin valor jurídico (la desregulación nivel cero).
- El concepto de responsabilidad social de las empresas no hace referencia a un nuevo debate. Se trata más bien del resurgimiento de un viejo concepto que permite actualmente desarrollar mecanismos no vinculantes y definir de esta manera un sistema basado en el derecho y la justicia.
- Durante los últimos treinta años, se han elaborado e implantado normas jurídicas restrictivas que protegen a los inversionistas. Durante ese mismo período, el mundo empresarial se ha valido de todos los medios posibles para rechazar la implementación de regulaciones vinculantes relacionadas con los deberes y las obligaciones de los inversionistas. Las empresas multinacionales tienen derechos garantizados gracias a mecanismos vinculantes que dependen de una autoridad, y sólo tendrían deberes morales sugeridos, que no dependen de ninguna autoridad externa, sino de su propia conciencia. No obstante, el Estado tiene la capacidad jurídica para implementar códigos de conducta vinculantes. Es cierto que los gobiernos han preferido establecer tratados bilaterales de inversión o tratados regionales que llenen las expectativas de la clase dominante o de los Estados dominantes.
- El objetivo inicial de los códigos de conducta era regular el comportamiento de las empresas multinacionales. Hoy en día, los códigos sirven para legitimar las prácticas de estas empresas. Estamos ante la implementación de una regulación privada con un alcance público y con efecto de mercadeo. El Estado soberano cede a actores privados el papel que le corresponde a él.

4.1.2. *Debilitar o suprimir la misión reguladora y arbitral de los poderes públicos e internacionales*

- Esta estrategia debilita, o suprime, la misión reguladora y arbitral de los poderes públicos nacionales e internacionales, substituyéndola por la regulación voluntaria unilateral de las empresas.
- Se trata de una inversión de la democracia: las empresas privadas, que pretenden conocer y garantizar el interés general, ocupan el lugar de los poderes públicos nacionales e internacionales.

- Los códigos de conducta constituyen otra de las estrategias que desde hace más de veinte años han venido aplicando las instituciones financieras internacionales para debilitar al Estado. Estas instituciones han promovido el debilitamiento del Estado, principalmente a través de los programas de ajuste estructural:
- Los presupuestos del Estado han sido reducidos significativamente, particularmente los de los ministerios del trabajo, lo que ha traído como consecuencia, entre otras cosas, el desmantelamiento de la inspección del trabajo y la pérdida de poder de la administración y de los tribunales del trabajo.
- Todos los códigos y leyes del trabajo han sido revisados de manera poco exhaustiva, incluso en los países industrializados.
- La apertura de fronteras y la libre competencia, junto con la desregulación de los códigos del trabajo, han dejado a miles de trabajadores en situación precaria. Muchos incluso han pasado a la economía informal. Esta situación ha ejercido y sigue ejerciendo una presión a la baja sobre las condiciones de trabajo.
- El hecho de que los códigos de conducta mencionen poco las normas laborales también crea dudas sobre la validez de los indicadores de referencia y la legitimidad de la evaluación. Principalmente, cabe la duda de si esta evaluación responde verdaderamente a los intereses de los trabajadores y si el clamor de los trabajadores (y de sus organizaciones sindicales) fue escuchado debidamente y plasmado en resultados concretos.
- Además, es difícil demostrar sistemáticamente su independencia de la empresa que es objeto de la auditoría o de otros intereses.
- Desde hace veinte años, el sector privado se ha valido de un discurso en el que pone en tela de juicio el exceso de regulación y el mal funcionamiento del Estado.
- Como el Estado ha perdido poder, se ha dado un aumento progresivo del número de procedimientos privados internacionales como las normas ISO, por ejemplo, en torno a aspectos como el medio ambiente, la salud y la seguridad. La ISO estudia actualmente la viabilidad y utilidad de normas en el ámbito de la responsabilidad social de las empresas. Hasta ahora, la ISO se limitaba a la producción de normas técnicas, pero hoy en día, numerosos actores prevén la normalización en el ámbito social. La ISO (Organización Internacional de Normalización), que comprende una red de institutos de normalización de 148 países (uno por país), es uno de los organismos más importantes en esta área.
- Todo esto también atenta contra los poderes públicos nacionales e internacionales (OIT, Consejo de Europa), ya que su misión de controlar la aplicación de los sistemas normativos ahora es garantizada por organismos privados.

- Estos programas también influyen en el debilitamiento del sistema normativo de la OIT. Desde hace varios años, este sistema ha sido atacado en repetidas ocasiones por varios gobiernos y empleadores, que exigen menos normas restrictivas, la revisión de las normas existentes y un sistema de control menos independiente²¹.
- ¿Acaso el Secretario General de las Naciones Unidas participó concientemente en este debilitamiento del sistema normativo al proponerle al mundo empresarial, reunido en Davos en enero de 1999, el Pacto Mundial, que es un procedimiento voluntario y sin seguimiento ni control? ¿Al promover este Pacto, las organizaciones internacionales del Sistema de las Naciones Unidas, que a nivel internacional son poderes públicos, alentaron la regulación privada, en detrimento de regulaciones públicas restrictivas?

4.1.3. *Escoger a los socios que contienen y dejar a un lado a los otros*

- Las estrategias relativas a la RSE contemplan asociaciones con múltiples actores (partes involucradas: ONG, derechos humanos, organizaciones de consumidores, organizaciones de desarrollo, medioambientales, etc.) en virtud del carácter multidimensional de los problemas. Además de que los nuevos instrumentos tienden a reemplazar los convenios colectivos, las múltiples partes involucradas pasan a ser competidores más dóciles y maleables que los sindicatos y, progresivamente, esos nuevos actores sustituyen a los sindicatos que han ganado, mediante luchas de más de un siglo, la representación colectiva de los trabajadores y el reconocimiento jurídico del convenio colectivo. De esta manera, las empresas pueden escoger a los socios que más les convienen y dejar a un lado a los otros.
- Promover una regulación internacional privada es una estrategia que excluye aún más al Estado y a las organizaciones sindicales en lo que respecta a la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Esto también provoca la reducción de la cantidad y el alcance de los convenios colectivos existentes. Este cambio se produce en un momento en el que el ejercicio de la libertad sindical se vuelve cada vez más difícil. Todos los días, la CMT recibe casos de despidos, desapariciones o asesinatos de dirigentes sindicales. Por otra parte, ¿cuántos obstáculos a la firma de los convenios colectivos no han sido denunciados ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT? En el mismo orden de ideas, el ejercicio del derecho de huelga se ve amenazado tanto en la práctica como en la ley. De esta manera, se pone en marcha un sistema de dos velocidades. Numerosos gobiernos son cómplices de su propio debilitamiento y tienen una actitud suicida.

²¹ http://www.revistafuturos.info/futuros_9.

- Estas empresas también han penetrado en el mundo de las ONG y además las financian. Una situación que sin lugar a dudas limita la autonomía y el margen de maniobra de esas organizaciones. También pusieron a las ONG bajo presión utilizando la estrategia de «todo el mundo gana» («win-win») para disminuir el contenido y el alcance de los códigos.
- Los códigos de conducta siguen siendo promovidos y apoyados ampliamente por numerosos actores. Desde un punto de vista práctico, algunos códigos pueden haber tenido repercusiones positivas sobre los trabajadores. Sin embargo, es bastante alto el número de trabajadores que dicen ignorar la existencia de esos códigos, desconocer sus mecanismos de control, no tenerlos en el idioma local y no haber participado en su redacción. También son muchos los que señalan la existencia de un código de conducta que se les ha impuesto mientras luchan para que su empresa reconozca su organización sindical independiente o firme un convenio colectivo que ellos han elaborado con base en su realidad y sus reivindicaciones legítimas. Además, son muy pocas las evaluaciones que reflejan los impactos reales de esos códigos de conducta y sus consecuencias sobre las condiciones de trabajo.
- La cadena de subcontratación escapa a la aplicación de muchos de los códigos de conducta. Los parámetros de esta cadena son bastante confusos. Durante un seminario organizado por la CMT en 1998, en colaboración con el Instituto Internacional de Educación Obrera (IIEO), un representante de una empresa multinacional del sector textil fue invitado como orador. Los participantes de todos los continentes lo interpellaron sobre la existencia de subcontratistas en cada región. Si bien su discurso estuvo centrado en la responsabilidad social de su empresa, las respuestas fueron bastante evasivas. Esta situación se repite en la mayoría de las empresas. ¿Por qué tanto hermetismo si las empresas proclaman principios nobles y se jactan de disponer de códigos de conducta?

4.1.4. *Sortear verdaderos avances en materia de justicia de los derechos humanos*²²

- Frente a tantas violaciones de los derechos humanos por parte de las empresas privadas, hemos dicho que el control de los actores privados disminuye y aumentan las iniciativas que dependen de su buena voluntad. No obstante, el control y las sanciones van juntas. Este cambio nos aleja aún más de la posibilidad de llegar a sanciones.

²² Para mayor información, puede descargar la Resolución del sitio Web de la CMT (www.cmt-wcl.org) – Publicación titulada: «Las normas internacionales del trabajo al servicio de la justicia social».

- El sistema internacional tiene sus defectos, límites y debilidades en términos de justicia. Los códigos de conducta aparecen en parte como una respuesta a estos problemas. Sin embargo, al eludir a las instituciones internacionales encargadas del control de la aplicación del derecho internacional, los códigos las debilitan. ¿Los problemas no se eluden agudizándolos? ¿No hubiese sido preferible fortalecer esas instancias identificando sus problemas y aportando soluciones?

4.1.5. *La gobernanza de la sociedad como prioridad de la RSE*

- La evolución presentada en este estudio pone en evidencia estrategias centradas en el interés privado, y no el interés general. Lo que es bueno para la empresa también lo es para toda la sociedad. La gobernanza empresarial, que no implica en sí misma un proyecto de sociedad (sino un proyecto del sector privado, por él y para él) podría tener prioridad. Por otra parte, y en el mismo orden de ideas, podría promoverse una forma de gobernanza a través de la sociedad civil. En este modelo con actores diversos, el Estado, que defiende el interés general, sólo sería un actor más. El Estado perdería poder como consecuencia de la proliferación de formas privadas de gobernanza de la sociedad que lo eluden. ¿Tal evolución conduce a una mejor gobernanza a nivel local o internacional? ¿Es sinónimo de desarrollo sostenible? ¿Es posible regular el mundo fuera de la esfera estatal? Si la respuesta fuera afirmativa, ¿quién sería el responsable? ¿Favorece los intereses de todos? El avance de la pobreza, de las desigualdades sociales y la proliferación de violaciones de los derechos de los trabajadores parecen demostrar que es necesario invertir urgentemente esta tendencia.
- Vale la pena destacar algunos avances, como por ejemplo, la firma de varios acuerdos marco. El fortalecimiento de los comités de empresa, principalmente a nivel europeo, constituye otro progreso. Estos cambios permitirían progresar hacia un panorama de mayor gobernanza en el seno de la empresa, de la sociedad. Es necesario pensar más en estas iniciativas y seguir avanzando en este sentido.
- En materia de cooperación sindical con organizaciones no gubernamentales, también ha habido progresos sustanciales, en el plano de la reflexión, de la participación y del seguimiento de códigos de conducta u otras iniciativas. Cabe destacar además las campañas de sensibilización de los consumidores en torno a la actuación de las empresas multinacionales en materia de derechos sociales, tales como la campaña Ropa Limpia. Vale la pena mencionar igualmente la evolución del debate sobre la certificación social, particularmente en Bélgica, país en el que la CSC (Confederación de Sindicatos Cristianos) participa activamente en esta iniciativa lanzada por los poderes públicos. A esto se agrega la creciente

sensibilización del público, particularmente de los consumidores (certificaciones sociales, clasificación de los productos) y de los accionistas (inversiones socialmente responsables).

5. Posición de la CMT

El régimen económico y la responsabilidad del Estado

(...) Deben ser combatidos y reemplazados los regímenes sociales, políticos y económicos que se basan en monopolios privados o públicos de la economía o en minorías dominantes que reservan para sí las decisiones económicas sociales y políticas que afectan a toda la sociedad. La CMT condena, por lo tanto toda forma de capitalismo y de estatismo marxista por que impiden el advenimiento de una economía humana. El Estado debe respetar el papel específico que desempeñan los grupos y las comunidades que componen la sociedad, pero debe también orientar y coordinar las actividades económicas conforme a un plan elaborado conjuntamente con dichos grupos y comunidades y ratificado por las instituciones políticas representativas del pueblo, con objeto de lograr, en cooperación, si es necesario con las instituciones internacionales apropiadas, un desarrollo acelerado de todos los países, una política estable de pleno empleo y el aumento constante de los niveles de vida.

(Artículo 7, Declaración de principios de la CMT)

5.1. Las tres primeras quimeras

Como lo destacaba la CES en una nota dedicada a la RSE, primero es necesario enunciar tres quimeras:

- la quimera de que las relaciones de poder no existen y de que estamos inmersos en un consenso sin intereses divergentes entre los actores;
- la quimera de que todos los socios empresariales están en igualdad de saber y de poder: directores, accionistas, sindicatos, consumidores, ONG, poderes públicos. La historia social muestra claramente que el poder no se comparte dentro la misma empresa. Al menos en lo esencial. Los accionistas y los directores son los que determinan la política, deciden y no comparten sus decisiones;
- la quimera de que el método voluntario es el más pertinente y el más eficaz, ya que está basado en la buena voluntad y el saber de las empresas.

5.2. La responsabilidad de las empresas, y los sindicatos

La responsabilidad social de las empresas, tal como muchos actores la definen, pareciera referirse básicamente a iniciativas y compromisos estrictamente voluntarios.

La responsabilización de las empresas, en el plano de social y en otros ámbitos (medio ambiente, desarrollo, ética) ha sido el caballo de batalla de la acción sindical de la CMT desde su creación, en 1920. La empresa no sólo debe jugar un papel fundamental en el plano económico, sino también en el plano social.

La Declaración de Principios de la CMT, que data de esa misma época, sitúa al trabajador en el centro de la responsabilización de la empresa. Hoy en día, a más de un siglo de ese momento, esta idea es más válida que nunca. La RSE no puede reemplazar la misión de los trabajadores. La responsabilidad social de las empresas y los códigos de conducta organizados en sindicatos y no puede tener como objetivo esquivar o debilitar a los interlocutores sociales, a través de estrategias de relaciones públicas o de mercadeo generalmente insidiosas que sólo persiguen la consolidación de beneficios económicos o financieros.

La RSE, tal como se concibe y controla actualmente, no puede reemplazar el derecho, el diálogo social, la organización libre de los trabajadores ni la negociación de condiciones de trabajo decentes. No puede ser un instrumento para imponer el consenso de manera directa o indirecta. Cada iniciativa de RSE debería responder a ciertos criterios éticos o deontológicos y buscar establecer un verdadero estado de derecho. De esta manera, la RSE podría ser legitimada.

De otra forma, como ya lo estamos viendo, la RSE resultará negativa para sus propios instigadores, al ponerse en evidencia que los mercados privados no pueden autorregularse eficazmente fuera de un marco regulatorio, sin diálogo, negociación ni acuerdo con las partes concernidas. También socavará el funcionamiento de toda la sociedad.

5.3. Los códigos de conducta: una Resolución de la CMT

- La CMT definió claramente su posición con respecto a los códigos de conducta en el marco de la reunión de su Comité Confederal en octubre de 2000, en Asunción (Paraguay). A continuación, algunos extractos²³:
- Los códigos de conducta no pueden ser voluntarios, las empresas deben comprometerse.
- Los códigos de conducta deben ser negociados con los sindicatos. Los acuerdos marco de las empresas o de grupos constituyen una alternativa negociada y contractual a la responsabilidad unilateral y voluntaria de las empresas. En algunos casos pertinentes, estos acuerdos podrían ser establecidos con otros interlocutores que no sean las empresas o los sindicatos (por ejemplo, organizaciones sociales especializadas, organizaciones de consumidores, medioambientales, etc.)

²³ Para mayor información, puede descargar la Resolución del sitio Web de la CMT (www.cmt-wcl.org) – Publicación titulada: "Las normas internacionales del trabajo al servicio de la justicia social".

- Los códigos deben incluir los convenios de la OIT:
 - Los convenios fundamentales de la OIT: C.87 sobre la libertad sindical, C. 98 sobre el derecho de organización y negociación colectiva; C. 29 sobre el trabajo forzoso; C. 105 sobre la abolición del trabajo forzoso; C. 100 sobre la igualdad de remuneración; C. 111 relativo a la discriminación (empleo y profesión); C. 138 sobre la edad mínima; y C. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil;
 - Los convenios relativos a la salud y la seguridad en el trabajo;
 - Los convenios relativos a la duración del trabajo;
 - Los convenios en torno a los salarios.
- Los códigos deben ser un acuerdo contractual con la empresa matriz, y entre la empresa y sus proveedores, contratistas y subcontratistas. Esta manera de proceder es importante ya que le permite a la empresa emprender acciones legales contra los proveedores que no respeten las normas enunciadas en los códigos.
- Los códigos deben ser traducidos a los idiomas locales y su aplicación debe ser transparente.
- Las empresas deben:
 - garantizar la aplicación de los códigos a todos los niveles e implantar mecanismos de información y formación para los trabajadores;
 - instaurar un sistema de seguimiento continuo para la implementación de los códigos a todos los niveles, incluidos los proveedores y los subcontratistas;
 - crear un órgano apropiado de control independiente que se ocupe de procesar las quejas en caso de violación del código y para imponer sanciones. Las sanciones deben tener como objetivo la mejora de la situación, incluso en lo que respecta a los subcontratistas, ya que la ruptura de los contratos implica la pérdida de empleo para los trabajadores y, para la empresa, un cambio en la subcontratación;
 - implementar un procedimiento para procesar denuncias.
- En materia de control, son necesarias las siguientes acciones:
 - verificaciones periódicas de la aplicación de los códigos por parte de terceros;
 - estos terceros deben ser organismos confiables e independientes.
- Las empresas también deben:
 - financiar los procedimientos de seguimiento y control implementados en el marco del código de conducta;

- respetar plenamente todas las disposiciones del código durante todas las etapas de sus actividades de producción;
 - producir un informe anual sobre el respeto del código de conducta y publicarlo;
 - informar periódicamente a todos los sindicatos sobre cualquier actividad relacionada con el código de conducta.
- La CMT debe entonces:
- seguir muy cerca el debate sobre la responsabilidad social de las empresas y los códigos de conducta;
 - ofrecer su experiencia y un apoyo institucional a los afiliados que están llamados a negociar tales códigos;
 - seguir formando a los sindicalistas en materia de seguimiento de los códigos de conducta y nuevas maneras de controlar las empresas privadas, particularmente las multinacionales;
 - colaborar con las organizaciones que tienen una vocación similar con miras a promover y defender los derechos de los trabajadores mediante códigos de conducta.

5.3. ¿Qué hay de los acuerdos marco?

Estos últimos años han surgido acuerdos marco. Estos acuerdos se establecen entre las mismas empresas y organizaciones de trabajadores, generalmente federaciones profesionales internacionales. Dichos acuerdos marcan una evolución.

Los acuerdos marco no reemplazan a los convenios colectivos firmados a nivel nacional, sectorial o local. No obstante, está claro que a nivel internacional (y es precisamente a este nivel que se debían lograr ciertos avances) constituyen un paso adelante en la lucha por lograr una mejor protección de los derechos de los trabajadores.

Para la CMT, es imprescindible:

- intensificar la reflexión y difusión del conocimiento y la formación en torno a estos acuerdos;
- alentar a las federaciones profesionales internacionales a participar de manera más activa en las negociaciones con las multinacionales;
- insistir más aún en la implantación de redes sindicales en el seno de las multinacionales, las cuales deberían concentrarse más en el control de la aplicación de los acuerdos marco (y de los códigos de conducta);
- fortalecer la cooperación inter sindical para así poder intercambiar opiniones y experiencias;
- pedirle a la OIT que continúe su trabajo de análisis y sistematización de esos acuerdos marco;

- insistir para que en el futuro, la OIT les otorgue una certificación a esos acuerdos marco, de manera que cubran todos los derechos garantizados en los Convenios que defiende esa organización.

5.4. ¿Cuál es el papel de la OIT?

El papel de la OIT en este debate ya ha sido explicado en detalle a largo de este documento.

- La OIT, a través de la Oficina Internacional del Trabajo, debe garantizar el seguimiento más amplio y detallado posible de la responsabilidad social de las empresas mediante bases de datos, análisis temáticos y evaluaciones comparativas con su sistema normativo. Sin tomar posición en cuanto al valor de tal o cual actividad, la OIT debería aportar elementos de análisis y debates, tomando como criterios el sistema normativo, los informes de aplicación de las normas de la Comisión de expertos y la jurisprudencia del Consejo de Administración.
- La OIT también debe ampliar sus actividades de cooperación técnica a todos sus mandantes, en particular a todas las organizaciones sindicales.
- La OIT, única instancia tripartita del Sistema de Naciones Unidas, debe intensificar la discusión y el seguimiento de este debate con sus mandantes sobre este tema:
 - lanzando un debate de alto nivel sobre el tema de la responsabilidad social de las empresas y otros aspectos relacionados;
 - oyendo consejos antes de tomar decisiones;
 - mejorando las herramientas y procedimientos de control;
 - apoyando operaciones sectoriales, incluyendo las relacionadas con las cadenas de proveedores;
 - intensificando su asistencia técnica con miras a la rehabilitación de los servicios de administración del trabajo en numerosos países.
- La OIT debería intensificar sus actividades pedagógicas para formar e informar a los actores económicos y sociales sobre los modos legislativos y contractuales de regulación, incluso en el ámbito internacional.
- Al igual que sucede con la administración del trabajo en los países, la OIT debería ser el lugar de registro o inscripción de los acuerdos marco de las empresas y los grupos. Este registro garantizaría que el acuerdo cumpliera con el sistema normativo de la OIT. Al menos una vez al año, la OIT publicaría la lista de los acuerdos marco registrados, indicando su alcance geográfico y jurídico, así como sus criterios sociales y medioam-

bientales. El control periódico de estos acuerdos y su implementación estaría a cargo de órganos descentralizados (una región) o centralizados paritarios. En caso de que surgiera algún litigio o dificultad en torno a este control, la OIT serviría como órgano de apelación. El Consejo de Administración designaría en este caso una comisión tripartita cuyas opiniones serían analizadas por el Consejo.

- Una reflexión similar debería orientar el sistema de inspección del trabajo. La ausencia a nivel regional, e incluso internacional, de sistemas integrados de inspección del trabajo es probablemente una de las razones por las que la sociedad civil ha intentado aplicar el control a través de mecanismos privados. La OIT debe intensificar la reflexión en este sentido, y el estudio general previsto para la Conferencia Internacional del Trabajo de 2006 podría constituir una ocasión para presentar un balance sobre el tema.

5.5. ¿Cuál es el papel de las empresas?

La RSE debería prestar mayor atención a la intensificación del diálogo y la negociación, a la mejora de las condiciones de trabajo y a la promoción de la libertad sindical.

La CMT exhorta a los mandantes de la OIT, como el sector privado, a trabajar hoy más que nunca por una OIT fortalecida, más eficaz, más moderna, con mejores bases en cuanto a normas restrictivas y elaboradas, capaz de garantizarle a los trabajadores condiciones de vida y de trabajo decentes.

En este sentido, resulta fundamental el diálogo con el mundo sindical, particularmente en torno a un tema tan crucial como la RSE. Además de este aspecto, las empresas también deben promover más el papel de las organizaciones de trabajadores en el seguimiento y la evaluación de los acuerdos marco y de los códigos de conducta. Para enfrentar este reto, es fundamental la formación de los trabajadores, y las empresas deberían participar más activamente en esta acción.

En ese mismo orden de ideas, es sumamente importante promover en el mundo empresarial los acuerdos marco y los comités de empresa a nivel regional e internacional. Esto implica un compromiso serio por parte de las multinacionales con el diálogo social y la concertación a través de esas estructuras, diálogo cuya calidad y eficacia presuponen que la empresa también garantizará la formación constante de los trabajadores y sus representantes.

Como organización sindical, tenemos la obligación de ser críticos, lo cual no implica en ningún caso que estemos cerrados al diálogo. ¡Muy al contrario! Hoy en día, resulta más que nunca necesario un diálogo abierto y constructivo entre todo el movimiento sindical y el mundo empresarial sobre los puntos tratados en este estudio. La OIT sería el marco más propicio para avanzar en este sentido.

5.6. En cuanto a las ONG...

La CMT propone la intensificación de la cooperación con las organizaciones no gubernamentales. Durante el último Congreso (Bucarest, 2001) se acordó lo siguiente:

- la CMT y sus organizaciones afiliadas apoyarán las campañas internacionales a favor de la mejora de la calidad de vida de todas las poblaciones. Estas campañas pueden reunir a organizaciones sindicales, organizaciones del Sistema de Naciones Unidas y actores de la sociedad civil, con miras a luchar juntos por el bien común.

Se pueden imaginar espacios de negociación más amplios, con interlocutores diversos. En estos últimos años se han experimentado nuevas formas de negociaciones:

- para la inserción al empleo de personas o grupos en dificultades, se ha podido medir la eficacia de diferentes interlocutores provenientes de direcciones, sindicatos de empresa, sindicatos locales, poderes públicos locales, ONG y asociaciones especializadas, administraciones públicas del trabajo;
- para problemas relacionados con el medio ambiente o con el desarrollo sostenible (emisiones de sustancias tóxicas al aire o al agua por parte de las empresas, riesgos mayores de accidentes), se han llevado a cabo varias negociaciones entre la dirección de esas empresas por una parte, y los sindicatos empresariales, asociaciones afectadas, los poderes públicos locales y los servicios públicos competentes, por otra parte, que han permitido el establecimiento de medidas de descontaminación y eliminación de riesgos.

En estas operaciones con actores múltiples, se deben precisar las responsabilidades de cada interlocutor (naturaleza de los acuerdos, plazos) y se debe presentar el acuerdo colectivo ante una institución pública.

La gestión contractual de la vida en sociedad (gestión de inmuebles y equipos colectivos, gestión de urbanizaciones y territorios, de la movilidad en el campo y la ciudad, del acceso a los servicios públicos, servicios de educación, salud, transporte, energía, etc.) es sin duda alguna la mejor vía para la vuelta a la democratización de las sociedades y empresas.

En un futuro, se debería hacer énfasis en lo siguiente:

- La intensificación del diálogo y la reflexión con esas organizaciones, particularmente en torno a la RSE y los instrumentos relacionados (incluyendo una evaluación de su impacto). Este diálogo debe prever una reflexión sobre los tipos y modalidades de alianzas que se deben implementar en el

futuro (actividades pedagógicas, campañas comunes, surgimiento de contrapoderes en el ámbito del consumo y el desarrollo sostenible, etc.).

- La intensificación de esta cooperación con miras al establecimiento de alianzas con organizaciones que comparten los mismos principios y valores en cuanto a temas específicos.

ANEXO. Acrónimos y abreviaturas

OIT	Oficina / Organización Internacional del Trabajo
BSR	Business for Social Responsibility
CCI	Cámara de Comercio Internacional
ECOSOC	Consejo Económico y Social
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
FMI	Fondo Monetario Internacional
GRI	Global Reporting Initiative
IIEO	Instituto Internacional de Educación Obrera
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económico
ONUDI	Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial
OMPI	Organización Mundial de la Propiedad Intelectual
OIE	Organización Internacional de Empleadores
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
RSE	Responsabilidad Social de las Empresas
UNRISD	Instituto de Investigación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social
WBCSD	World Business Council for Sustainable Development