

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERU
Escuela de Posgrado



Mejorando el nivel de eficacia de la responsabilidad social empresarial de las multinacionales: de las manifestaciones unilaterales a los acuerdos marco internacionales

Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Tesis presentada por

MARIA KATIA GARCIA LANDABURU

para optar el grado de Magíster

Asesor: Alfredo Villavicencio Ríos

Miembros del jurado:

Javier Neves Mujica
Wilfredo Sanguinetti Raymond
Alfredo Villavicencio Ríos

Lima, 2012

INDICE

INTRODUCCION.....	1
CAPITULO I.....	4
MANIFESTACIONES UNILATERALES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EL AMBITO LABORAL	4
1. Manifestaciones unilaterales con menor efectividad	13
1.1. Programas de Etiquetado Social	13
1.1.1. Categorías de los Programas de Etiquetado Social	14
1.1.2. Vigilancia y evaluación de los Programas de Etiquetado Social	16
1.1.3. Desventajas de los Programas de Etiquetado Social	17
1.2. Certificaciones	18
1.2.1. SA 8000.....	19
1.2.2. Certificado WRAP	19
1.3. Iniciativas de Inversores Socialmente Responsables	22
1.3.1. Tipos de iniciativas: Fondos Éticos y Fondos Solidarios	22
1.3.2. Efectos de las iniciativas y dificultades que enfrentan.....	23
2. Códigos de Conducta.....	24
2.1. Definición, características y clasificación de los Códigos de Conducta.....	24
2.2. Códigos internos y códigos aplicables a la cadena de suministro	31
2.3. Evolución de los Códigos de Conducta	32
2.4. Eficacia de los Códigos de Conducta	35
2.4.1. Códigos de empresa.....	37
2.4.2. Códigos aplicables a los contratistas y proveedores	39
CAPITULO II.....	41
LOS ACUERDO MARCO INTERNACIONALES COMO ÚLTIMA FASE DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	41
1. Configuración general y definición de los Acuerdos Marco Internacionales	41
2. Alcance de los Acuerdos Marco Internacionales.....	45
2.1. Extensión horizontal: el grupo multinacional.....	46
2.2. Extensión vertical: la cadena productiva.....	49
3. Participación de los trabajadores en la suscripción de los Acuerdos Marco Internacionales	51

3.1. Las Federaciones Sindicales Internacionales	52
3.2. Las organizaciones sindicales nacionales	53
3.3. Los Comités de Empresa Europeos	54
4. Contenido de los Acuerdos Marco Internacionales	56
4.1. Estándares mínimos de derechos laborales.....	56
4.2. Otras materias	57
5. Eficacia de los Acuerdos Marco Internacionales.....	59
5.1. Procedimientos de difusión	59
5.2. Procedimientos de vigilancia y control.....	60
5.2.1. Auditorías internas	60
5.2.2. Participación de los trabajadores	61
5.3. Procedimiento de reclamaciones o quejas	62
6. Análisis de la posibilidad legal de exigir el cumplimiento de los Acuerdos Marco Internacionales	63
CAPITULO III.....	69
LA EXPERIENCIA PERUANA: LOS CASOS TOPY TOP Y SAN CRISTOBAL.....	69
1. Antecedentes.....	69
1.1. Caso Topy Top (2007).....	71
1.2. Caso San Cristóbal (2009).....	73
2. Sujetos participantes	74
2.1. Empresas peruanas	74
2.1.1. Topy Top	74
2.1.2. San Cristóbal.....	76
2.2. Organizaciones sindicales peruanas	77
2.3. Empresas multinacionales	77
2.3.1. Gap.....	77
2.3.2. Inditex.....	78
2.4. Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero	87
3. Acuerdos adoptados	87
3.1. Caso Topy Top	87
3.2. Caso San Cristóbal.....	89
4. Trascendencia de los compromisos asumidos: verificación de la situación en la actualidad	90
4.1. Situación actual en Topy Top.....	91

4.2. Situación actual en San Cristóbal	92
CONCLUSIONES.....	96
BIBLIOGRAFIA.....	103



INTRODUCCION

La globalización de la economía ha tenido diversas manifestaciones, como la expansión y liberalización de los mercados, la movilidad del capital y el protagonismo adquirido por la empresa multinacional. Esto, en el ámbito laboral, no ha generado efectos positivos debido al debilitamiento del sistema de protección del Derecho del Trabajo y al fortalecimiento creciente del poder unilateral de la empresa multinacional, que puede elegir dónde invierte y por tanto, a qué normas le resulta más ventajoso someterse.

Ante esa situación, se viene discutiendo desde hace un tiempo la necesidad de darle una "dimensión social" a la globalización, y de "re-regular" las relaciones laborales. Estos cambios, no sólo son promovidos por los organismos internacionales y por los Estados, sino también por las empresas, que como parte de sus políticas de responsabilidad social empresarial en el ámbito laboral, han venido adoptando medidas unilaterales para acreditar o asegurarse que en el proceso de producción de bienes y de prestación de servicios se respeten los derechos laborales (a través de etiquetado social, certificaciones, códigos de conducta, etc.), llegando en algunos casos a hacer participar a las organizaciones sindicales en la celebración de acuerdos marco internacionales.

Si bien estas manifestaciones de responsabilidad social de las multinacionales se generan principalmente en los países desarrollados, tienen un efecto global, con consecuencias sobre todo en los países en vías de desarrollo como el nuestro. Prueba de ello es que hace unos años la aplicación de dos códigos de conducta (uno de ellos recogido posteriormente por un acuerdo marco internacional), solucionó un problema laboral que no había podido ser resuelto eficazmente por nuestras autoridades.

Esta situación se produjo en una empresa textil vinculada comercialmente con diversas empresas multinacionales cuyas marcas son muy reconocidas a nivel mundial (como Gap Inc. e Inditex S.A., que comercializa entre otras la marca *Zara*), que el año 2007 incurrió en prácticas antisindicales luego de que sus trabajadores constituyeran un sindicato, cesando a casi cien trabajadores, sin que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo pudiera hacer nada más que constatar a través de sus inspectores que se había atentado contra la libertad sindical, y citar a una reunión a la que no acudieron los representantes de la empresa.

El caso probablemente hubiera derivado en demandas judiciales, cuya solución tardaría un buen tiempo. Sin embargo, esta vez, con la colaboración de organizaciones sindicales extranjeras los hechos se pusieron en conocimiento de algunas multinacionales, clientes

de la empresa peruana, a las que se solicitó la aplicación de su código de conducta, y el problema fue solucionado en apenas unos días, con un acuerdo que involucró a la empresa local, su sindicato, la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestido y Cuero, y dos empresas multinacionales (Gap Inc. e Inditex S.A.).

El acuerdo suscrito, no sólo registró el compromiso de la empresa peruana de ofrecer a los trabajadores cesados su reincorporación, pagándoles las remuneraciones devengadas, de reconocer al sindicato y suspender toda acción en su contra, sino el compromiso de cada una de las partes firmantes para mejorar la relación entre la empresa local y sus trabajadores.

Si bien éste puede parecer un hecho anecdótico, único y excepcional, unos años después se produjo una situación parecida en otra empresa textil, y el problema fue resuelto de la misma manera, con la participación de Inditex S.A., que en ese momento ya contaba con un acuerdo marco internacional aplicable a su cadena de producción.

La motivación para realizar este trabajo surge del interés personal que generó la solución dada a esos casos, con la intervención de agentes distintos a los locales, y la consecuencia natural fue querer conocer más sobre los acuerdos marco internacionales y otras medidas que adoptan las empresas multinacionales como manifestaciones de su responsabilidad social empresarial en el ámbito laboral, y analizar qué tan eficaces pueden llegar a ser, así como las limitaciones que tienen al no contar con una regulación específica que las ampare. Para eso, por la naturaleza predominantemente analítica del tema a tratar, las principales fuentes de información utilizadas han sido libros y artículos en los que se ha estudiado los efectos laborales de la globalización y las manifestaciones de la responsabilidad social empresarial en el ámbito laboral, sobre todo en los países sede de empresas multinacionales que vienen adoptando estas prácticas.

La presente investigación se centrará en estudiar las principales medidas adoptadas por dichas empresas y en analizar su eficacia, sobre todo en el caso de los acuerdos marco internacionales, que pueden permitir la participación de las organizaciones sindicales no solo durante su negociación, sino también en su implementación y aplicación, lo cual otorga a éstas nuevas alternativas y posibilidades para redefinir su presencia en un mundo globalizado.

A este efecto, en el primer capítulo se estudiará algunas de las principales manifestaciones unilaterales de responsabilidad social empresarial en el ámbito laboral adoptadas por las empresas multinacionales y se analizará el nivel de eficacia de cada una de ellas. Esta parte del trabajo se centrará específicamente en conocer las principales características y limitaciones del etiquetado social, las certificaciones, las iniciativas de

inversores socialmente responsables sobretodo en el caso de los fondos éticos, para finalmente estudiar los códigos de conducta, una manifestación de responsabilidad social empresarial bastante utilizada a nivel mundial, cuyos efectos positivos pueden extenderse a todas las empresas filiales y a la cadena de producción de la empresa multinacional, si ésta asume su compromiso con seriedad.

El segundo capítulo servirá para determinar en qué consisten los acuerdos marco internacionales, conocer cuáles son las partes que normalmente intervienen en él en representación de los empleadores y de los trabajadores y la “asimetría” que eso produce; estudiar su extensión, que puede alcanzar no sólo a los trabajadores de la multinacional sino a los de sus proveedores y contratistas, los procedimientos de difusión y de control de cumplimiento que plantean, así como el procedimiento de reclamaciones o quejas; y, analizar su eficacia considerando algunas medidas que buscan promover su observancia, pese a las dificultades derivadas del propio origen del instrumento y la falta de regulación del mismo a nivel nacional e internacional.

Finamente, en el tercer capítulo, se detallará los dos casos específicos que involucraron a empresas multinacionales y a sus proveedores peruanos en el cumplimiento de códigos de conducta y un acuerdo marco internacional, a fin de conocer la aplicación práctica de estos instrumentos, y las limitaciones que pueden existir como consecuencia de sustentarse en relaciones comerciales volátiles, y por la aplicación de un régimen especial de contratación como el aplicable en nuestro país a las empresas que realizan exportaciones no tradicionales. Además, se evaluará las medidas adoptadas en ejecución de los acuerdos suscritos para solucionarlos, y su nivel de cumplimiento, estudiando la situación de esas empresas en la actualidad.

Si bien este es un primer acercamiento a un tema que no ha sido muy desarrollado en nuestro país, espero con este trabajo contribuir a su conocimiento, a fin de que se puedan ir superando sus limitaciones y desarrollando sus potencialidades.

CAPITULO I

MANIFESTACIONES UNILATERALES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EL AMBITO LABORAL

La globalización¹ ha generado una serie de fenómenos en el ámbito político, social, cultural y económico, los cuales han transformado el mundo en relativamente poco tiempo, generando preocupaciones pero también posibilidades por desarrollar.

Sus manifestaciones más relevantes en el ámbito económico han sido la expansión de los mercados y la liberalización del comercio entre los países, las que han determinado que el mercado global se consolide y sea el objetivo de las empresas multinacionales (también denominadas empresas transnacionales), las cuales han adquirido un protagonismo inusitado en las últimas décadas.

La gran ventaja de las empresas multinacionales de poder redirigir sus inversiones y actividades en función a sus intereses particulares, ha sido un factor determinante para que se extiendan los procesos de deslocalización empresarial, entendiéndose como tales a las transferencias de capacidades de producción de una empresa hacia el extranjero, con el fin de ampliar el mercado e importar bienes y servicios que anteriormente eran producidos localmente²; no sólo mediante el traslado hacia el exterior de unidades de producción de la empresa (estableciendo una filial, o adquiriendo o fusionándose con una empresa ubicada en ese Estado), si no a través de la interrelación contractual con empresas ubicadas en otros Estados, mediante joint ventures, licencias de fabricación, subcontratación y otras figuras, empresas que tal como sostiene Bonet, “en realidad, se transforman más bien en proveedores que en unidades productivas subordinadas

¹ La palabra globalización es utilizada con muy distinto alcance, y en contextos diversos, que no es del caso analizar en detalle en esta oportunidad. Sin embargo, como se está haciendo referencia a ella, con el objeto de mencionar sus efectos en el ámbito laboral, emplearé la definición contenida en la vigésima segunda edición del Diccionario de la Lengua Española publicado por la Real Academia Española, que la considera como la “Tendencia de los mercados y de las empresas a extenderse, alcanzando una dimensión mundial que sobrepasa las fronteras nacionales”. Aunque la utilización inicial del término por McLuhan en la década del sesenta, al considerar al mundo como una “aldea global” tenía que ver con el avance de los medios electrónicos de comunicación.

En todo caso, me parece que el elemento común que tienen estas y otras concepciones, es esa “superación de las fronteras” entre los países, tal como las conocíamos.

² ZUFIAUR, José María. “Globalización económica y deslocalizaciones productivas”. *Claridad*, invierno 2004, Cuarta Etapa, p. 7. Consulta: 16 de enero de 2012.
<http://www.ugt.es/claridad/zufi.pdf>

verticalmente a la empresa matriz”³. Estas “estrategias de segmentación de los procesos de producción” a las que se refiere Sanguinetti, permiten a las empresas concentrarse en el núcleo de su actividad y externalizar todo lo demás⁴.

Los efectos de las mencionadas manifestaciones en el ámbito laboral han sido diversos, y han afectado no solo al colectivo de trabajadores sino incluso a los Estados, como advierte Valdés, para quien la globalización ha puesto en crisis a los propios Estados, arrastrando hacia ella a los ordenamientos jurídicos nacionales en general, y, de manera muy singularizada, al derecho del trabajo⁵.

Existen tres efectos importantes en la relación entre la fuerza de trabajo y el capital a criterio de Keune y Schmidt. En primer lugar, la empresa multinacional es un actor mundial que sigue una estrategia mundial, mientras la fuerza de trabajo está organizada sobre una base nacional, y aunque existen organizaciones sindicales internacionales, cuentan con pocos recursos; además, la fragmentación de la producción hace que pierda pertinencia la negociación a nivel de empresa, considerando lo dependientes que pueden ser de la empresa que domina la cadena de suministro. En segundo lugar, la tendencia del capital financiero a buscar beneficios de corto plazo, pueden afectar a largo plazo el crecimiento de las empresas y el empleo seguro, que interesan a los trabajadores y a los sindicatos. Finalmente, dichos autores mencionan que la amenaza de la deslocalización, permite ejercer una presión constante sobre la fuerza de trabajo, y a que los sindicatos se vean obligados a negociar concesiones⁶.

³ BONET PEREZ, Jordi. *Mundialización y régimen jurídico internacional del trabajo: la Organización Internacional del Trabajo como referente político-jurídico universal*. Barcelona, Atelier, 2007, p. 51 y p. 56.

Aunque otros autores restringen la deslocalización al aumento de la capacidad de producción de las empresas en el extranjero, distinguiéndola de la subcontratación y otras figuras, me parece que ese término puede cubrir no sólo supuestos de inversión extranjera directa, y aplicarse de una manera más amplia, involucrando los cambios que pueden implementarse en el proceso productivo.

⁴ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “La ‘Destrucción’ del derecho del trabajo de base nacional en la era de la globalización: ¿Un devenir inevitable?”. *Relaciones Laborales*, Núm. 23, 2004, p. 8. Consulta: 3 de mayo de 2011.

<http://wilfredosanguinetti.wordpress.com/mis-articulos/>

⁵ VALDES DAL-RE, Fernando. “Las transformaciones de las fuentes del derecho del trabajo: una aproximación”. *Derecho Laboral. Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*. Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, Tomo LI – No. 231, Julio-Septiembre 2008, pp. 436-437.

⁶ KEUNE, Maarten y Verena SCHMIDT. “Estrategias mundiales del capital y respuestas sindicales ¿Hacia una negociación colectiva transnacional?”, *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, Vol. 1 Núm. 2, 2009, pp. 17-18.

Estos efectos se manifiestan sobretudo en los países donde las empresas multinacionales tienen su sede principal o en los cuales se sufre la “deslocalización”. Para mayor información sobre la situación puede revisarse el análisis de Sanguinetti sobre este fenómeno en su

Con respecto a los efectos que esta situación ha tenido en los Estados, es posible advertir que la reestructuración de la actividad productiva de las empresas multinacionales, su “volatilidad” y “nomadismo”⁷ al poder descentralizar sus actividades hacia la “periferia”, y que la empresa pueda elegir el lugar donde desarrollará éstas y la forma cómo lo hará, ocasiona que dichas empresas puedan desvincularse de alguna normatividad estatal que no les resulte favorable.

Esta “desterritorialización” de las multinacionales a la que se refiere Baylos “lleva consigo la emancipación de la empresa de la reglamentación estatal al poder fracturar en diversos espacios regulativos el conjunto de las relaciones de trabajo que la empresa organiza a través del mundo”⁸, lo cual genera que el sistema de protección del Derecho del Trabajo se debilite. Tal como concluye Córdova, la legislación nacional del trabajo, que sirvió para regular adecuadamente las relaciones de trabajo en las economías nacionales, es ineficaz frente a las circunstancias de la economía mundial, “ha cambiado el ámbito del terreno de juego, pero no se han modificado las reglas del juego”⁹.

Por un lado, la empresa multinacional está sujeta a diversas regulaciones, en las que los estándares de trabajo y protección social varían, y por el otro, la complejidad de su organización permite que pese a concentrar el poder de dirección esté fragmentada en filiales con personalidad jurídica propia, en diversos territorios, lo cual genera un “cortocircuito” en la responsabilidad en conjunto de la empresa, en su actuación global¹⁰.

artículo “Deslocalización empresarial y Derecho del Trabajo; en busca de respuestas”, y el estudio de Purcalla “Deslocalización de Empresas: Problemática y Alternativas”.

Sin embargo, eso no debe llevarnos a la conclusión apresurada de descartar las posibilidades de acción colectiva de los trabajadores en este mundo globalizado, más aún si como recordaba Baylos hace más de una década, la internacionalización fue la “partida de bautismo” de la organización obrera, la que propició la conciencia de clase y la construcción de sujetos colectivos que representaban a los trabajadores y defendían sus intereses.

BAYLOS, Antonio. “Globalización y Derecho del Trabajo: Realidad y Proyecto”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Madrid, Universidad Complutense de Madrid, Vol. 15, 1999, p. 26.

⁷ Tal como percibe Baylos a los organizaciones productivas, que no tienen un anclaje permanente en territorios normativos estables.

BAYLOS, Antonio. “Un instrumento de regulación: Empresas transnacionales y acuerdos marco globales”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Madrid, Universidad Complutense de Madrid, Vol. 27, 2009, p. 112.

⁸ BAYLOS, Antonio. “Códigos de Conducta y Acuerdos-Marco de Empresas Globales: Apuntes sobre su exigibilidad jurídica”. *Revista de Relaciones Laborales Lan Harremanak*. 2005-I, No. 12, p. 105. Consulta: 13 de mayo de 2010.

http://www.lanharremanak.ehu.es/p231content/es/contenidos/informacion/rrll_revista/es_revista/revista12.html

⁹ CORDOVA, Efrén. “Derechos Fundamentales y Comercio Internacional: Armonización de la Eficacia Económica con la Protección Social”. *V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Lima, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2001, p. 283.

¹⁰ BAYLOS, Antonio. “Un instrumento de regulación: Empresas transnacionales y acuerdos marco globales”, p. 111.

Como puede apreciarse, la globalización ha tenido efectos directos y determinantes en el ámbito laboral, que además se ha visto naturalmente afectado por las consecuencias económicas que ha generado dicho fenómeno. Es por todos conocido que el crecimiento del comercio y las inversiones, y su expansión a nivel global, ha acentuado las diferencias entre los países -y las personas- con acceso al capital, al conocimiento y a las nuevas tecnologías, con respecto de aquellas que no lo tienen, generando que las primeras obtengan los mayores beneficios, y las segundas tengan que soportar muchas de sus consecuencias negativas, haciéndose evidente “las diferencias y desigualdades económicas y sociales, entre un mundo próspero y sofisticado integrado al circuito global, y otro mundo empobrecido, marginal y excluido de las ventajas y oportunidades de la liberalización del comercio mundial”¹¹.

El riesgo de la agudización de las desigualdades¹², ha llevado a diversas organizaciones y autores a proponer la construcción de una “globalización con rostro humano”, que considere la cuestión social en el desarrollo del proceso, y que entre otras cosas, permita que se respeten los derechos laborales fundamentales en todo el orbe.

Esta necesidad de una “re-regulación internacional” de los derechos laborales, ha sido recogida de muy diversas maneras, que Ermida sistematiza, distinguiendo las formas de regulación tradicional o directa y las formas de regulación indirecta o alternativa. Mientras las primeras, tal como precisa dicho autor “intentan crear reglas de derecho al estilo del Derecho latino: normas jurídicas generales, abstractas, con vocación o pretensión de acatamiento por sus destinatarios, que procuran regular directa y sustantivamente relaciones y derechos laborales, a imagen y semejanza de la ley, aunque adaptadas al ámbito internacional” (como los Convenios Internacionales de Trabajo y los Pactos y Declaraciones de Derechos Humanos), las segundas no recurren a reglas de derecho

¹¹ CAMPANA ZEGARRA, David. “La dimensión social de la globalización, integración, libre comercio y códigos de conducta: Desafío para el derecho del trabajo”. *Códigos de Conducta y normas sobre Responsabilidad Social Empresarial*. Lima, CEDAL, 1999, p. 21.

¹² Como menciona Sanguinetti, “Las bolsas de exclusión social, desempleo y precariedad laboral se multiplican, así, en todos los países, sean éstos desarrollados o no, mientras las economías se expanden y las empresas multinacionales, sus colaboradores locales y los demás sujetos con capacidad para integrarse en el mercado global obtienen beneficios cada vez mayores”.

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en las cadenas de producción de las empresas multinacionales”. *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*. Madrid, Ediciones Cinca, 2008, pp. 443-444.

sino a técnicas convencionales que obligan a las partes o manifestaciones unilaterales que constituyen compromisos éticos¹³.

La distinción que propone Ermida entre formas tradicionales o alternativas de “re-regulación” está vinculada también a los sujetos que intervienen en ellas, mientras que en la primera participan organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las Naciones Unidas u órganos supranacionales como la Unión Europea, las segundas involucran directamente a los Estados y a los particulares.

Para este trabajo interesa específicamente este último caso, la intervención de los particulares, en especial las empresas multinacionales, ese agente “destacable por su poder económico, su libertad de acción y su irresponsabilidad jurídica”¹⁴, cuyas iniciativas no se originan como en el caso de los demás sujetos mencionados en su propia esencia y objetivos, que los lleva a promover el respeto de los derechos humanos¹⁵, sino en otras circunstancias, que se mencionará a continuación (aunque dichas empresas prefieran destacar su carácter “voluntario”).

Como se señaló anteriormente, la pérdida de poder de los Estados¹⁶ y el incremento del poder de las empresas multinacionales, ha determinado que éstas se conviertan “en el

¹³ ERMIDA URIARTE, Oscar. “Derechos Laborales y Comercio Internacional”. *Globalización Económica y Relaciones Laborales*. Salamanca, Ediciones Universidad de Salamanca, 2003, “Derechos Laborales y Comercio Internacional”, p. 122.

¹⁴ DAUGAREILH, Isabelle. “Responsabilidad social de las empresas transnacionales: análisis crítico y prospectiva jurídica”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Madrid, Universidad Complutense de Madrid, Vol. 27, 2009, p. 91.

¹⁵ Sin embargo, resulta interesante la tesis que menciona Bonet, que considera a las empresas multinacionales como destinatarias directas de obligaciones jurídicas internacionales, pues como ha establecido el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, todos los miembros de la sociedad son “responsables de la realización” de un derecho, aunque es el Estado el obligado a crear un medio que facilite el ejercicio de esas responsabilidades (y algunos Estados han presentado deficiencias estructurales para ejercitar sus competencias al respecto).

BONET PEREZ, Jordi. Óp. Cit., p. 321.

Una interrogante similar se plantea Daugareilh, quien considera que si los derechos humanos fundamentales en el trabajo pertenecen al *jus cogens*, su incumplimiento por parte de las empresas debería sancionarse jurídicamente, no existiendo nada que justifique su exoneración cuando los Estados y los individuos no lo están.

DAUGAREILH, Isabelle. Óp. Cit., p. 95.

Mujica también asume esa posición, sosteniendo que cuando el Preámbulo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, establece que tanto los individuos como las instituciones promuevan el respeto a estos derechos y libertades, “y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos”, está refiriéndose con el término “instituciones” a las empresas, quienes están impedidas de “dañar” los derechos humanos.

MUJICA PETIT, Javier. “Desarrollo internacional de las obligaciones legales de las empresas respecto de los derechos humanos”. *Derecho PUCP*. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, No. 64, 2010, p. 174.

¹⁶ Es importante advertir, como lo hace Sanguineti que esta suerte de “*triumfo de los mercados sobre los gobiernos*” no sólo es resultado del desenvolvimiento de los primeros, sino de la

lugar típico de producción de reglas sobre las relaciones de trabajo”¹⁷. Sin embargo, este poder no es absoluto y encuentra algún contrapeso en los distintos grupos de interés (consumidores, sindicatos, organizaciones no gubernamentales, etc.), que rodean a las empresas multinacionales, y que ha originado, con su presión, que éstas se responsabilicen por los efectos de sus actividades.

Esta responsabilidad asumida por las empresas, es denominada con frecuencia como Responsabilidad Social Empresarial¹⁸, y si bien se remonta a mediados del siglo pasado, su forma actual surge en las últimas décadas del mismo, en que deja de tener solo un enfoque “filantrópico” para desarrollar también un enfoque “estratégico”¹⁹.

No existe un consenso para definir ésta expresión y más bien se reconoce la ambigüedad de la misma; sin embargo, considerando las palabras utilizadas para darle nombre, es posible en términos generales identificarla como el compromiso que tiene la empresa de comportarse responsablemente ante la sociedad, por los diversos roles que le toca desempeñar (productora de bienes y suministradora de servicios, compradora, empleadora, vendedora, etc.). Así, para Sulmont, la responsabilidad social básica de una

aplicación de políticas deliberadas de los países de mayor peso económico y político, y de organismos financieros internacionales.

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “La ‘Destrucción’ del derecho del trabajo de base nacional en la era de la globalización: ¿Un devenir inevitable?”, p. 3.

¹⁷ BAYLOS, Antonio. “Globalización y Derecho del Trabajo: Realidad y Proyecto”, p. 23.

¹⁸ Se va a utilizar esa expresión dado su uso generalizado, pero sin desconocer los cuestionamientos a su idoneidad que menciona Justice, como el hecho que el término “social” no abarca al medio ambiente, o que la referencia a las empresas resulta inadecuada pues no deberían existir diferencias entre las empresas comerciales y otras organizaciones e incluso el gobierno (por lo que proponen referirse a la “responsabilidad de las organizaciones”), además de las críticas al uso de la expresión “responsabilidad”, como la que formula Ermida, considerando que la defensa de su voluntariedad y no exigibilidad ante terceros determinaría que esas acciones más que responsabilidad sean filantropía o acción social, ya que ningún jurista serio podría hablar de una “responsabilidad voluntaria”. Aunque a mi entender, habiéndose originado esa expresión fuera del ámbito jurídico, resultaría excesivo pretender darle ese alcance, cuando además la palabra responsabilidad tiene diversas acepciones, que no sólo la vinculan a la obligación de reparar y satisfacer a consecuencia de un delito, de una culpa o de otra causa legal, sino al cargo u obligación moral que resulta para alguien del posible yerro en cosa o asunto determinado (segunda y tercera acepción del término contenidas en la vigésima segunda edición del Diccionario de la Lengua Española publicado por la Real Academia de la Lengua Española).

JUSTICE, Dwight W. “El concepto de responsabilidad social de las empresas: desafíos y oportunidades para los sindicatos”. *La responsabilidad social de las empresas: mitos y realidades*. Educación Obrera, Núm. 30, 2003, p. 3.

ERMIDA URIARTE, Oscar. “Responsabilidad social de la empresa: ¿Ética, marketing o Derecho?”. *Derecho PUCP*. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, No. 64, 2010, p. 85.

¹⁹ Ese enfoque estratégico al que hace referencia Sulmont, responde a la necesidad de las grandes empresas de compatibilizar objetivos económicos particulares con los objetivos sociales públicos.

SULMONT, Denis. “La responsabilidad social empresarial en el Perú”. *Modernización empresarial en el Perú*. Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú, 2000, p. 124.

empresa, su primera responsabilidad, la que “legitima su actividad lucrativa ante la sociedad” consiste en contribuir a satisfacer las necesidades concretas de ésta, para lo cual debe cuidar la calidad de los bienes y servicios ofrecidos (que no sean dañinos para los consumidores y el medio ambiente), y cuidar que las condiciones de producción de esos bienes y servicios sean adecuadas, para los trabajadores y proveedores, y para el entorno social y ambiental²⁰.

El surgimiento de estas políticas y su evolución obedece a diversos factores, que interactúan entre ellos y cuya influencia varía en función al tipo de empresa, al sector y al tamaño de la misma, como se han encargado de resaltar Aparicio y Valdés, quienes destacan entre las razones de la aparición de la Responsabilidad Social Empresarial la de la imagen y reputación corporativa, elemento clave vinculado directamente con otros dos elementos, las presiones externas y las presiones internas de la empresa²¹.

La imagen y reputación de una empresa, en particular una empresa multinacional, en un mundo globalizado en el cual la tecnología y el desarrollo de los medios de comunicación permiten el acceso e intercambio global de información a una velocidad inimaginable hace unas décadas, pueden ser determinantes para el éxito de una empresa y para su expansión. Por ese motivo las presiones externas que ejerzan las organizaciones no gubernamentales (ONGs) y los consumidores, y las presiones internas generadas por los trabajadores y organizaciones sindicales, pueden influenciar en las políticas que adopten las empresas²².

Las diversas presiones recibidas, y los distintos intereses en juego, determinan que la Responsabilidad Social Empresarial se manifieste de distintas maneras, aunque normalmente se trata de agrupar las principales manifestaciones en tres dimensiones, la económica (Buen Gobierno Corporativo), la medioambiental, y la socio-laboral. Cada una de estas manifestaciones puede tener una mayor o menor desarrollo en una empresa, y reflejarse de diversas maneras, con mayor o menor efectividad:

²⁰ Ídem, p. 127.

²¹ APARICIO TOVAR, Joaquín y Berta VALDES DE LA VEGA. “Sobre el concepto de responsabilidad social de las empresas. Un análisis europeo comparado”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Madrid, Universidad Complutense de Madrid, Vol. 27, 2009, p. 57.

²² Esto no debe llevarnos a desconocer que existe otra razón importante, normalmente “encubierta” para ciertas iniciativas, que está orientada a tratar de evitar que el gobierno regule de forma más estricta la materia en cuestión; como advierte Diller, al demostrar la empresa que se comporta de manera óptima y que el interés público queda satisfecho, puede evitar que los poderes públicos dicten leyes o reglamentos.

DILLER, Janelle. “¿Una conciencia social en el mercado mundial? Dimensiones laborales de los códigos de conducta, el etiquetado social y las iniciativas de los inversores”. En: *Revista Internacional del Trabajo*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, volumen 118, No 2, 1999, p. 114.

- La dimensión económica de la Responsabilidad Social Empresarial normalmente se identifica con diversas prácticas, como la transparencia en la información, la buena comunicación con sus accionistas y otros grupos de interés, y otras manifestaciones de una conducta íntegra en el desarrollo de los negocios.
- La dimensión medioambiental, como se puede deducir del término, está vinculada a la protección del medioambiente, y se manifiesta de diversas formas, como la reducción de la contaminación durante el desarrollo de las actividades productivas, el reciclaje y otras.
- La dimensión socio-laboral incluye las medidas adoptadas por las empresas en su relación con los trabajadores, a fin de garantizar condiciones mínimas de empleo, el reconocimiento de derechos fundamentales establecidos en diversos instrumentos internacionales, etc.

Es esta última dimensión la que interesa para efectos del presente trabajo, que considera algunas de las iniciativas que las empresas multinacionales han estado y vienen asumiendo -en menor o mayor medida- con la intención de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales fundamentales de sus trabajadores en todo el mundo²³, e incluso en algunos casos, de los trabajadores de toda su cadena de producción, comprendiendo también a subcontratistas y proveedores.

A continuación se analizará algunas de las medidas unilaterales adoptadas²⁴, que se han venido materializando en **programas de etiquetado social, certificaciones e iniciativas de inversión socialmente responsable**, y en **códigos de conducta**, cuya mayor o menor eficacia se evaluará en cada caso²⁵. Se dejará para el siguiente capítulo el análisis

²³ Lo cual expresaría una tendencia a “constituir una función de igualación de las condiciones de la competencia en el mercado mundial”.

BAYLOS, Antonio. “Códigos de Conducta y Acuerdos-Marco de Empresas Globales: Apuntes sobre su exigibilidad jurídica”, p. 109.

²⁴ Existen otras modalidades y manifestaciones de Responsabilidad Social Empresarial como el balance social, el plan social y los observatorios, que menciona Ermida, que no serán tratados en este trabajo.

ERMIDA URIARTE, Oscar. “Responsabilidad social de la empresa: ¿Ética, *marketing* o Derecho?”, p. 84.

²⁵ Es preciso advertir que estas manifestaciones no tienen límites tan bien definidos que eviten cierta “invasión” de una figura sobre la otra, lo que ha ocasionado que algunos autores les den un alcance distinto al que se utilizará en el presente capítulo. En opinión de Urminsky –a la que me adhiero-, dada la dificultad de trazar una frontera precisa entre los códigos de conducta, el etiquetado social y las iniciativas de inversores socialmente responsables, una superposición es inevitable y la categorización está destinada a ser imperfecta (además de que existen otras manifestaciones de responsabilidad social empresarial).

URMINSKY, Michael. *Self-regulation in the workplace: Codes of conduct, social labeling and socially responsible investment*. Geneva, International Labour Office, Management and Corporate Citizenship Programme, Working Paper No. 1, p. 6.

de los acuerdos marco internacionales pues éstos incorporan un elemento novedoso, la participación de las organizaciones sindicales, lo cual les da una potencialidad que no tienen las otras manifestaciones, y que puede contribuir con más fuerza a alcanzar esa “dimensión social” que se reclama a la globalización, y a obtener un nuevo equilibrio en las relaciones entre la fuerza de trabajo y el capital.

Las mencionadas medidas, pueden constituir manifestaciones de Responsabilidad Social Empresarial, si sobrepasan las obligaciones legales a cargo de las multinacionales. Para calificar a una empresa como socialmente responsable, ésta tendría que adoptar comportamientos más allá de sus obligaciones jurídicas²⁶, pues si la “voluntariedad” es el elemento básico de la Responsabilidad Social Empresarial, ésta tendría que ir más allá del cumplimiento de la ley²⁷.

Sin embargo, es preciso señalar que la Responsabilidad Social Empresarial no podría ni debería ser un sustituto de la normatividad estatal, pues como sostiene enfáticamente Javillier, la empresa no puede reemplazar al Estado ni reclamar la creación de reglas de derecho sobre sus propias iniciativas e instrumentos²⁸. Eso no implica desconocer el efecto positivo que pueden tener ciertas manifestaciones de Responsabilidad Social Empresarial, como se verá en éste y los próximos capítulos.

²⁶ Ese criterio ha sido recogido por la Comisión Europea en el Libro Verde “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas” de 25 de julio de 2001, que define la Responsabilidad Social Empresarial como “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”, poniendo énfasis en que “ser socialmente responsable no significa solamente cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento”.

En opinión de Calvo, con la que concuerdo, esta definición se sustenta en dos rasgos fundamentales, “la voluntariedad o unilateralidad, e, íntimamente conectada con lo anterior, la adicionalidad o el hecho de concretarse en acciones que vayan más allá (*beyond*) del marco legal u obligatorio en el que se desplaza la empresa”.

CALVO GALLEGO, Francisco Javier. “Responsabilidad social y relaciones laborales en España”. *Derecho PUCP*. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, No. 64, 2010, p. 137.

²⁷ El Tribunal Constitucional peruano también ha considerado que “ser socialmente responsable no significa solamente cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá del cumplimiento invirtiendo en el entorno local y contribuyendo al desarrollo de las comunidades en que se inserta, sobre todo de las comunidades locales” (fundamento jurídico 22 de la sentencia del 20 de noviembre de 2004, recaída en el Expediente No. 1752-2004-AA/TC).

²⁸ JAVILLIER, Jean-Claude. “Corporate Social Responsibility and law: Synergies are needed for sustainable development”. *Governance, International Law & Corporate Social Responsibility*. Geneva, International Institute for Labor Studies, Research Series 116, 2008, p. 61.

1. Manifestaciones unilaterales con menor efectividad

1.1. Programas de Etiquetado Social

Adscribiéndome a lo sostenido por Boiral en este punto, es posible afirmar que “Las etiquetas sociales consisten en un sistema de etiquetado que, al informar al consumidor final acerca del acatamiento de determinadas normas sociolaborales o ecológicas, permite diferenciar el producto o el servicio”²⁹.

De esta manera, las palabras o símbolos (marcas, sellos y distintivos de diverso tipo) que constituyen la etiqueta social, buscan influenciar la decisión económica de un grupo de consumidores, quienes pueden identificar que se han respetado determinados derechos en la producción de los bienes o servicios que van a adquirir. Como señala Bonet, esta iniciativa busca incidir directamente en el mercado de bienes y servicios de consumo, y está destinada a favorecer la importación o venta de productos a través de una discriminación positiva a favor de los productores que respetan determinados estándares socio-laborales³⁰. La identificación de los mismos puede colocarse, tal como precisa Diller, “en los productos o en sus embalajes, exponerse en los establecimientos de venta al por menor o asignarse a empresas (normalmente productores o fabricantes)”³¹.

Estos programas surgen como parte de un corriente que involucra a los consumidores del mundo interesados por conocer las condiciones bajo las cuales han sido fabricados los bienes que compran³². Sin embargo, su mismo origen

²⁹ BOIRAL, Olivier. “Certificar la buena conducta de las empresas. Retos, problemas y perspectivas”. *Revista Internacional del Trabajo* *Revista Internacional del Trabajo*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, volumen 122, No. 3, 2003, p. 360.

³⁰ BONET PEREZ, Jordi. Óp. Cit., p. 333.

³¹ DILLER, Janelle. Óp. Cit., pp. 116-117.

Aunque la asignación de la etiqueta a una empresa, a mi entender estaría más cerca de calificarse como una certificación, otra manifestación de responsabilidad social empresarial, que busca contribuir a la imagen “ética” de una empresa a un nivel más general y no se dirige primordialmente hacia el consumidor final como lo hace la etiqueta social, buscando influir en su decisión de compra. En todo caso, ambas manifestaciones pueden vincularse, como sugiere Boiral, si la certificación es obtenida al comienzo de la cadena de aprovisionamiento, alentando el uso de las etiquetas sociales, que servirán para informar al consumidor final que en las fábricas se han cumplido y verificado normas de trabajo mínimas.

BOIRAL, Olivier. Óp. Cit., p. 363.

³² En Estados Unidos este sistema cuenta con una larga tradición, como indica Hilowitz al referirse a la *White Label* (Etiqueta Blanca), adoptada por la Liga Nacional de Consumidores de los Estados Unidos en 1899, que garantizaba a los consumidores que la ropa interior de punto de algodón para mujeres y niños se fabricaba en condiciones laborales aceptables y sin mano de obra infantil y cuyo uso estaba avalado por la vigilancia que realizaba la Liga en los lugares de producción.

refleja las dificultades que pueden existir para generalizar y extender estos programas, pues dependen del tipo de consumidores, y lo que estén dispuestos a gastar para asegurarse que su adquisición cumple con los criterios señalados (teniendo en cuenta que el costo de la certificación es trasladado en menor o mayor medida al consumidor final y puede hacer menos competitivo el producto en el mercado).

Hilowitz ha identificado los siguientes rasgos o requisitos que tienen en común muchas iniciativas de etiquetado social³³:

- Los productos, o su lugar de venta al público, se marcan con una etiqueta o un logotipo donde se describe o indica que en el proceso de producción se han respetado ciertas normas sociolaborales.
- El etiquetado implica la realización de alguna forma de vigilancia en los países de producción que garantice que las normas sociolaborales a que se refiere la etiqueta han sido efectivamente respetadas.
- Es necesario hacer campañas de información para que los compradores se percaten de la importancia y las consecuencias sociales de adquirir los productos etiquetados y no otros.
- La entidad que concede la etiqueta suele recaudar fondos mediante el cobro de una cuota a los detallistas o importadores de los productos en el país de consumo, y destinarlos a mejorar las condiciones de vida en la zona de producción (lo cual origina un incremento del precio que paga el consumidor).

Los dos primeros rasgos están vinculados a las características básicas del etiquetado social, mientras que el tercero tiene que ver con la forma de difundirlo. El último elemento no es indispensable, pero se ha presentado por ejemplo en etiquetas vinculadas a la lucha contra el trabajo infantil, con el objeto de colaborar en la educación de los niños involucrados en el problema.

1.1.1. Categorías de los Programas de Etiquetado Social

Considerando la variedad de etiquetas que existen, Zadek³⁴ propone una clasificación que tiene en cuenta su origen y la participación de entidades

HILOWITZ, Janet. "Consideraciones sobre el etiquetado social en la lucha contra el trabajo infantil". *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, volumen 116, No. 2, 1997, pp. 234-235.

³³ Ídem, p. 236.

³⁴ ZADEK, Simon, LINGAYAH Sanjiv y FORSTATER Maya. *Social Labels: Tools for Ethical Trade*. New economics Foundation for the European Comision, 1998, p. 49.

de diverso tipo en su otorgamiento. Así tenemos que los programas de etiquetado social pueden ser:

- Auto declarados³⁵.
Tal como “*The Cooperative Wholesale Society ‘99’ Tea*”, de una Federación de Cooperativas inglesa que identifica su marca con el comercio justo.
- Establecidos por asociaciones empresariales.
Entre ellas se puede mencionar a la *British Toy and Hobby Association*, aunque su objetivo está vinculado a la seguridad de los juguetes, y no al cumplimiento de normas laborales.
- Establecidos por una alianza de entidades.
Es el caso de la *South Asian Coalition Child Servitude* de India que menciona Albuquerque³⁶, en cuya organización participan productores, ONGs y otras entidades como la UNICEF, que mediante una etiqueta en las alfombras garantiza que en su fabricación no se ha utilizado mano de obra infantil.
- Liderados por ONGs.
Max Havelaar, por ejemplo, es una etiqueta que fue establecida en 1988 en Holanda, que garantiza con su logo que los productos (frutas, especias y otros alimentos y bienes) han sido producidos bajo condiciones de trabajo justas.
- Promovidos por el gobierno u organizaciones internacionales.
Como *Kaleen* que fue creada en 1995 por el gobierno de la India como respuesta al etiquetado que surgió sobre el trabajo infantil en la elaboración de alfombras, o el promovido por el gobierno belga desde el año 2003³⁷, que involucró al Estado en el otorgamiento de una etiqueta que indique que los productos de la empresa que libremente la solicitó,

³⁵ Más que programas de etiquetado como los que sustentan las etiquetas independientes, en algunos casos se trata de “etiquetas de marca”, como las denomina Diller, de marcas registradas que funcionan como etiquetas sociales luego que con el tiempo el público confía en que mantienen una conducta “socialmente responsable”. En todo caso, al ser unilaterales y no tener el control de un tercero, su veracidad podría generar ciertas dudas.
DILLER, Janelle. Óp. Cit., p. 120.

³⁶ ALBURQUERQUE, Rafael. “Derechos Fundamentales y Comercio Internacional: Armonización de la Eficacia Económica con la Protección Social”. V *Congreso Regional Americano de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social*. Lima, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2001, pp. 270-271.

³⁷ La denominación que algunos autores utilizan para referirse a esta iniciativa es la de “*social label*”.

fueron fabricados respetando las normas fundamentales del trabajo establecidas por la OIT (el no respetar la certificación genera el riesgo de recibir una sanción, no sólo económica sino penal, que puede llevar a prisión a sus directivos)³⁸.

Cada programa fija sus propios estándares y procedimientos de certificación, por lo que éstos pueden ser más o menos rigurosos, aunque los consumidores no cuenten con esa información y puedan hacerse una idea distinta, basada en la publicidad que reciben.

1.1.2. Vigilancia y evaluación de los Programas de Etiquetado Social

El éxito en la implementación de un programa de etiquetado social está vinculado con el sistema de evaluación y la solidez de la institución que lo promueve. Esta debe contar con una estructura de verificación tal que le permita emitir una conformidad ajustada a la realidad, lo cual generará confianza en los consumidores y contribuirá al reconocimiento de la etiqueta, y por tanto, del producto que la utiliza. A criterio de Bonet, ese objetivo puede lograrse con una estructura autónoma de verificación, o a través de la cooperación de las autoridades estatales y los propios empresarios³⁹.

Sin embargo, estos programas no carecen de críticas, por ejemplo, en el caso de los que se aplicaron en la India para combatir el empleo de mano de obra infantil en la elaboración de alfombras (*Rugmark, Kaleen, STEP y Care & Fair*), se criticó los problemas en el control de cumplimiento derivados de la extensión territorial y las carencias de medios de inspección, y lo limitado de su ámbito⁴⁰.

³⁸ FAUCHERE, Beatrice. "La responsabilidad social de las empresas y los códigos de conducta, ¿nuevos retos o viejos debates?". *La responsabilidad social de las empresas y los códigos de conducta*. Bruselas, Confederación Mundial del Trabajo, 2004, pp. 27-28.

Esa etiqueta promovida por el gobierno belga, no tuvo el éxito inicialmente esperado. Al 2007, sólo cinco productos y servicios habían recibido el etiquetado, y se consideraba que la principal causa de eso era la falta de publicidad, pues ni los consumidores ni las empresas la conocían.

SPILLEMAECKERS, Sophie. "The Belgian social label: A governmental application of Social LCA", September 2007, p.6. Consulta: 1 de marzo de 2012.

http://userpage.fu-berlin.de/ffu/calcas/Spillemaeckers_Belgian.pdf

³⁹ BONET PEREZ, Jordi. Óp. Cit, p. 336.

⁴⁰ Estas deficiencias han sido subrayadas por Sastre al estudiar las etiquetas sociales. SASTRE IBARRECHE, Rafael. "Algunas claves para un sindicalismo también globalizado". *Globalización Económica y Relaciones Laborales*. Salamanca, Ediciones Universidad de Salamanca, 2003, p. 201.

1.1.3. Desventajas de los Programas de Etiquetado Social

Una de los puntos que se critica a estas iniciativas es que tienen un carácter selectivo pues además de dirigirse a bienes procedentes de países en vías de desarrollo que se destinan al mercado internacional, se aplica a ciertos productos como café, té, alfombras y prendas de vestir. Es decir, productos agroalimentarios y textiles, “respecto de los cuales el alejamiento y la dispersión de los productores en numerosas fincas y talleres pequeños, hacen que los distribuidores, situados al final de la cadena de aprovisionamiento, les sea difícil imponer sus propias normas laborales o verificar su cumplimiento”⁴¹. Por tanto, su efecto estará limitado a cierto tipo de bienes y difícilmente podría extenderse a otros productos⁴².

Además, como ya se ha mencionado, existen limitaciones en materia de verificación de cumplimiento, que dificultan la evaluación de su impacto y efectividad⁴³. En opinión de Justice, “Una etiqueta que cubra las prácticas laborales solamente tendría credibilidad si existiera una vigilancia constante en el lugar de trabajo, condición que únicamente existe cuando se permite el adecuado funcionamiento de sindicatos independientes y seguros”⁴⁴.

⁴¹ BOIRAL, Olivier, Óp. Cit., p. 360.

⁴² Tal como señala Diller, “no todos los productos se prestan igualmente al etiquetado social, pues influyen considerablemente la sensibilidad de precios del sector, la notoriedad de la marca y la importancia que dan los consumidores a los problemas sociolaborales de la cadena de suministro de que se trate”.
DILLIER, Janelle. Óp. Cit., p. 128.

⁴³ Considerando los inconvenientes que tienen esas etiquetas, el Director General de la OIT propuso en el año 1997, en la Memoria de la 85ta. Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, la utilización de una “*etiqueta social de carácter general*”, que se otorgaría a aquellos países que actúen en conformidad con una serie de principios y derechos fundamentales, y que acepten que sus prácticas sean objeto de inspecciones internacionales que sean fiables y al mismo tiempo autónomas desde el punto de vista legal. Sin embargo, como menciona Córdova, la propuesta de que se ratifique un convenio de esa índole fue abandonada por la OIT ante la falta de interés, un tiempo después.
CORDOVA, Efrén. Óp. Cit., p. 280.

En 1999 en sesión del Consejo de Administración, el Grupo de Trabajo sobre las Dimensiones Sociales de la Liberalización del Comercio Internacional consideró que era demasiado pronto para contemplar un compromiso activo de la OIT en verificar los logros obtenidos por las empresas en este aspecto, pero acordó que era necesario investigar en profundidad las iniciativas del sector privado.

RASO DELGUE, Juan. “La dimensión social de la globalización entre cláusulas sociales y declaraciones”, *Derecho Laboral*, Tomo XLIII – N° 198, Montevideo, Abril – Junio 2000, p. 395.

⁴⁴ JUSTICE Dwight W. Óp. Cit., p. 13.

Finalmente, como señala Ermida, hay que reconocer que el mercado, por sí solo es socialmente ineficaz⁴⁵, por lo que, trasladar al consumidor toda esa responsabilidad puede no generar el efecto deseado pues pueden existir otros criterios que influyan en su decisión de compra (el precio, la calidad del producto, etc.).

Adicionalmente, desde la perspectiva de los productores, es preciso advertir que las exigencias de distintos compradores eventualmente les generarán costos adicionales (que pueden o no ser trasladados a los trabajadores) y dificultades financieras que podrían afectar los niveles de empleo.

1.2. Certificaciones

Boiral las denomina “códigos externos certificados”⁴⁶, lo cual puede generar confusión respecto a su relación con los códigos de conducta. Me parece que si bien ambos instrumentos tienen en común el vincularse a las prácticas laborales de las empresas, a diferencia de las etiquetas sociales -que se aplican a productos y a servicios, y tienen por destinatarios a los consumidores finales-, los primeros tienen como característica principal el haber sido creados por órganos independientes que han fijado su propio sistema de certificación. Así, tal como menciona Servais, en la mayoría de casos una institución principal los administra y aprueba otros organismos como agencia de notación, que realizan las inspecciones y auditorías⁴⁷.

En este caso, lo que hacen las empresas es obtener la certificación correspondiente, contratando ese servicio a su costo, es decir, sometiéndose a normas de “auditoría social” fijadas por un tercero.

Los sistemas más conocidos –algunos de los cuales se verá a continuación- están vinculados a iniciativas privadas, y se han expandido a nivel mundial, siendo su cumplimiento exigido por algunas empresas multinacionales, a sus contratistas y subcontratistas, con el objeto de iniciar o mantener la relación comercial.

⁴⁵ ERMIDA URIARTE, Oscar. “Derechos Laborales y Comercio Internacional”, p. 137.

⁴⁶ BOIRAL, Olivier. Óp. Cit., p. 362.

⁴⁷ SERVAIS, Jean-Michel. “Algunas reflexiones más sobre una cuestión espinosa: la responsabilidad social de las empresas”. *Derecho PUCP*. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, No. 64, 2010, p. 108.

1.2.1. SA 8000

Aprobada en 1997 por la *Social Accountability International*, organización sin fines de lucro dedicada a temas relacionados con el trato ético a los trabajadores en todo el mundo, certifica el cumplimiento de requisitos que buscan asegurar condiciones de trabajo justas, vinculadas a nueve áreas: trabajo infantil, trabajo forzoso, seguridad y salud en el trabajo, libertad de asociación y derecho de negociación efectiva, discriminación, prácticas disciplinarias, horario de trabajo, remuneración y sistema de gestión.

La certificación tiene una validez de tres años, y se obtiene luego de un proceso de auditoría realizado por un tercero, aunque el procedimiento ha sido criticado porque no se informa suficientemente a los trabajadores locales, y éstos no participan ni son consultados sobre la forma de poner en práctica y verificar el cumplimiento de la norma, pese a que los afecta⁴⁸.

Se trata de una certificación que obtiene cada empresa, no se extiende a la cadena de subcontratación. Sin embargo, se le exige a ésta que mantenga registros adecuados del compromiso de sus proveedores y contratistas con la responsabilidad social, que incluyan -pero no se limiten a- acuerdos contractuales y/o al compromiso escrito de dichas organizaciones de acatar todos los requisitos de la norma y participar en las actividades de monitoreo. Además, la empresa debe hacer esfuerzos razonables para asegurar que los requerimientos de la norma SA8000 sean cumplidos por los proveedores y subcontratistas dentro de su esfera de control e influencia⁴⁹.

1.2.2. Certificado WRAP

La *Worldwide Responsible Apparel Production (WRAP)*⁵⁰ fue fundada a fines del siglo pasado con el objeto de promover un programa de certificación de las instalaciones dedicadas a la confección de ropa y calzado, para acreditar que éstas se desarrollan bajo condiciones legales,

⁴⁸ Boiral menciona la crítica realizada por un grupo de trabajo integrado por representantes de sindicatos y asociaciones profesionales asiáticas, aunque también deja constancia que la *Social Accountability International* respondió cada una de esas críticas. Ídem, p. 367.

⁴⁹ Información obtenida del documento preparado por la *Social Accountability International*, sobre la tercera versión de la SA8000. El documento puede encontrarse en: <http://www.iqnet-ltd.com/userfiles/SA8000/2008StdSpanish.pdf>

⁵⁰ La información sobre la certificación WRAP mencionada en esta parte del trabajo ha sido obtenida de la página web de dicha institución (www.wrapapparel.org).

éticas y humanas, a nivel mundial. A este efecto, aprobó los 12 Principios de la Producción Mundialmente Responsable del Vestido, que incluyen el reconocimiento y respeto de la libertad de asociación y la negociación colectiva. Esto resulta muy interesante, si tenemos en cuenta que los casos que se estudiarán en el tercer capítulo corresponden a dos empresas peruanas que cometieron prácticas antisindicales, que según la información obtenida de sus páginas web, cuentan con el Certificado WRAP.

La certificación de la fábrica (no de la empresa) se obtiene luego de que una firma monitora independiente acreditada por WRAP, verifica el cumplimiento de esos 12 principios⁵¹. Los niveles de certificación implementados desde fines del 2006 son los siguientes:

- **Certificado Plata**

Es un certificado que se otorga por seis meses a las fábricas que demuestran el cumplimiento sustancial de los principios WRAP, pero que tienen incumplimientos menores en las políticas, procedimientos y capacitación, que deben mejorar para obtener el "Certificado Oro". A una fábrica puede otorgársele este certificado por no más de tres períodos consecutivos (18 meses como máximo). Si la fábrica no puede lograr el pleno cumplimiento de los principios, tiene que esperar por un período de seis meses y luego volver a solicitar la certificación.

- **Certificado Oro**

Es un certificado que se otorga por un año a las fábricas que han demostrado el pleno cumplimiento de todos los principios WRAP durante la primera auditoría, o en las auditorías posteriores.

- **Certificado Platino**

Es un certificado que se otorga por dos años a las fábricas que han demostrado el pleno cumplimiento de todos los principios WRAP durante tres años consecutivos, y ha logrado "pasar" cada auditoría, sin acciones correctivas.

⁵¹ Los doce principios son: cumplimiento de leyes y reglamentos del centro de trabajo; prohibición del trabajo forzado; prohibición del trabajo de menores; prohibición de acoso o abuso; pago de compensación y prestaciones; jornada de trabajo; prohibición de la discriminación; salud y seguridad; libertad de asociación y negociación colectiva; medio ambiente; cumplimiento con aduanas; y, procedimientos de seguridad para prevenir la introducción de mercancía no declarada en el manifiesto de embarque de salida (por ejemplo, drogas, sustancias explosivas y/o contrabando).

Esta certificación ha recibido ciertas críticas pues los principios que utiliza abarcan varios temas complejos sin tratar de detallar algunos de ellos ni referirse a convenios de la OIT, como en el caso de la jornada laboral, que no limita a un máximo de 8 horas diarias y 48 horas semanales como lo hace el Convenio 1, circunscribiéndose a mencionar que no se deben sobrepasar los límites legales del país de acogida, con lo cual si un país no tiene una reglamentación clara o exigente, la norma WRAP podría parecer permisiva⁵².

La crítica que se formula a estas iniciativas, es que debido a las presiones externas recibidas para adoptar la certificación, “el proceso de certificación puede limitarse a una «adhesión protocolaria» y superficial a la norma, destinada a afirmar la legitimidad social de las empresas más que a mejorar realmente sus prácticas”⁵³. Esa crítica en realidad podría extenderse a todas las manifestaciones unilaterales de responsabilidad social adoptadas por las empresas que estamos estudiando, pues el riesgo de que el instrumento se convierta en un fin en sí mismo y no en un medio para comprometer a la empresa en el respeto de los derechos laborales de los trabajadores, siempre estará latente⁵⁴.

⁵² BOIRAL, Olivier. Óp. Cit., p. 365.

⁵³ Ídem, p. 371.

⁵⁴ Quizá eso explica por qué la Organización Internacional para la Estandarización (ISO en sus siglas en inglés) desarrollara una norma sobre responsabilidad social –pero con el contenido de una recomendación-, la ISO 26000, que no tiene requisitos y por tanto no es certificable ni puede dársele un uso regulatorio o contractual, para que sea una especie de guía práctica sobre responsabilidad social que pueda ser utilizada por cualquier tipo de organización, pública o privada, buscando de esa manera que éstas voluntariamente adecuen su comportamiento en ciertos temas fundamentales, siendo su mayor aporte el contar con una definición consensuada a nivel internacional de lo que significa ser socialmente responsable. Esta guía fue aprobada en setiembre de 2010 con el voto favorable de 93% de los países participantes (88 en total), y publicada en noviembre de 2010. Contempla siete temas fundamentales: gobernanza de la organización, prácticas operacionales justas, medio ambiente, derechos humanos, prácticas laborales, temas de consumidores, e involucramiento de la comunidad y desarrollo social. Su vocación de universalidad ha hecho que desde que era un proyecto, se manifiesten ciertas preocupaciones respecto a la posibilidad de que opere como un eventual sustituto del Derecho Internacional del Trabajo. Como sostiene Ermida, “el futuro dirá, respecto de ISO 26000, si «la montaña habrá parido un ratón» o si se trataba de un «caballo de Troya»”. ERMIDA URIARTE, Oscar. “Responsabilidad social de la empresa: ¿Ética, *marketing* o Derecho?”, p. 95.

1.3. Iniciativas de Inversores Socialmente Responsables

Como menciona Ermida, “Se trata de instituciones administradoras de inversiones que asumen el compromiso de orientarlas no sólo en función de la rentabilidad, sino también de la «rentabilidad social», criterio éste que puede incluir, entre otros, la buena conducta laboral”, por lo general son universidades, grupos religiosos, fondos públicos de retiros y pensiones, que se preocupan por su imagen y por asumir una responsabilidad social empresarial⁵⁵. A diferencia de otras manifestaciones (como el etiquetado social), no pretenden informar o influir sobre los consumidores sino más bien influir en el proceso de adopción de decisiones de las empresas, impulsando avances sociales sin afectar el rendimiento económico⁵⁶.

Si bien estas iniciativas se desarrollaron en Estados Unidos a partir de los años setentas y ochentas (teniendo como antecedente remoto la decisión de los inversionistas religiosos a fines del siglo XVIII, de no invertir en empresas vinculadas al juego, alcohol y tabaco), se han extendido a Japón, Canadá, Alemania y otros países europeos, tendencia vinculada a diversos factores culturales y económicos, incluyendo el nivel de desarrollo de las empresas que cotizan en bolsa y las restricciones legales para el activismo de los accionistas⁵⁷.

1.3.1. Tipos de iniciativas: Fondos Éticos y Fondos Solidarios

Estas iniciativas, pueden determinar que los inversores orienten su inversión solo a empresas previamente calificadas por su comportamiento (Fondos Éticos), o destinen parte de sus beneficios a beneficencia a solidaridad (Fondos Solidarios).

Resultan de mayor interés para nuestro análisis los Fondos Éticos, en la medida que pueden incluir el tema laboral dentro de sus criterios de

⁵⁵ ERMIDA URIARTE, Oscar. “Derechos Laborales y Comercio Internacional”, p. 137. Aunque en el caso de los fondos de pensiones, la influencia de las organizaciones de trabajadores podría servir para que el uso del capital de éstos sea más consciente y enfocado, como proponen Torres y Gunnes, teniendo en cuenta que éstos invierten parte de sus recursos en firmas multinacionales (de acuerdo con un documento preparado por la firma de consultoría global Towers Watson, el año 2010 los trescientos fondos de pensiones más grandes del mundo, administraban 12.5 trillones de dólares norteamericanos).

TORRES, Liv y Stein GUNNES. *Global Framework Agreements: a new tool for international labour*. Fafo, Labour International Think tank, 2003, p. 67.

La información sobre los fondos de pensiones fue obtenida el 20 de enero de 2012 de la siguiente página web: <http://www.towerswatson.com/assets/pdf/5351/TW-PI-300.pdf>

⁵⁶ DILLER, Janelle. Óp. Cit., p. 112 y p. 120.

⁵⁷ URMINSKY, Michael. Óp. Cit., p. 47 y p 49.

inversión, y como menciona Diller, incluir o excluir de la cartera de inversión, “determinados valores que cotizan en bolsa, a tenor del comportamiento social de la empresa”, o utilizando los derechos que les confiere la propiedad de las acciones de una empresa, influir en el comportamiento de la misma. El primero (denominado por dicha autora como la “criba de inversiones”), se produce en principio antes de la compra de las acciones, aunque puede generar después el retiro de la empresa si ésta deja de ser socialmente responsable, mientras que el segundo, la iniciativa de los accionistas se ejerce una vez compradas las acciones, mediante el ejercicio de los derechos como accionista⁵⁸ y el diálogo y negociación informal con la gerencia.

1.3.2. Efectos de las iniciativas y dificultades que enfrentan

Si bien estas iniciativas pueden tener un efecto positivo en la promoción de los derechos laborales, tienen ciertos problemas como la falta de transparencia, la no participación de los beneficiarios, la variedad de métodos para definir los criterios de inversión⁵⁹ y la dificultad para normalizar los criterios para seleccionar las inversiones, que tal como señala Diller, “tienden a debilitar su capacidad de enviar un mensaje claro a las empresas; de hecho, en algunos casos, la desinversión queda reducida a una retirada silenciosa del dinero”⁶⁰.

Para que la criba de inversiones tenga efecto en el mercado de valores, estos fondos deberían tener una posición preponderante, de lo contrario, su orientación al realizar inversiones no va ser muy relevante para las empresas ni afectar el precio de las acciones⁶¹. Mientras en el caso de la iniciativa de los accionistas, no siempre las decisiones al interior de una empresa se adoptan inmediatamente o no se cuenta con suficiente cantidad de acciones para lograr que se adopten las decisiones

⁵⁸ DILLER, Janelle. Óp. Cit., pp. 120-121.

⁵⁹ ERMIDA URIARTE, Oscar. “Derechos Laborales y Comercio Internacional”, p. 137.

⁶⁰ DILLER, Janelle. Óp. Cit., p. 137.

⁶¹ Jenkins menciona que los fondos éticos en el Reino Unido, sólo tenían el 1% del mercado, y que con esa pequeña participación, su impacto en el precio de las acciones de empresas específicas era mínimo.

JENKINS, Rhys. Corporate Codes of Conduct. Self-Regulation in a Global Economy. *Technology, Business and Society*. United Nations, Research Institute for Social Development, Programme Paper Number 2, April 2001, p. 13.

propuestas. Todo eso determina que resulte muy complicado medir la real repercusión de estas iniciativas.

2. Códigos de Conducta

Como se indicó anteriormente, la intención en esta parte del trabajo es conocer las reglas auto-impuestas por las empresas multinacionales y plasmadas de diversas formas, entre las cuales resaltan los códigos de conducta, que, tal como menciona Van Der Laet, han surgido por diversos factores, como “la presión que los consumidores ejercen sobre las empresas, exigiendo que los productos que ellos consumen sean elaborados bajo normas laborales mínimas, de forma que su aplicación protege las “marcas” de la empresa; el sentido de responsabilidad de las propias empresas; y, las presiones de los grupos sindicales, la prensa y, en el caso de los Estados Unidos, el hecho de que el gobierno estimule a las empresas americanas a adoptar este tipo de códigos”⁶².

2.1. Definición, características y clasificación de los Códigos de Conducta

Los códigos de conducta, tienen un alcance bastante amplio que excede el tema laboral y se orienta a otros temas de interés de los diversos *stakeholders* de las empresas multinacionales, tal como lo han planteado la Organización Internacional de Empleadores⁶³, y el Libro Verde sobre responsabilidad social de la empresa elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas⁶⁴. Como reconoce Mangarelli, “el código de conducta adoptado en el marco de la responsabilidad

⁶² VAN DER LAET ECHEVARRIA, Bernardo. “Cláusulas sociales, códigos de conducta y normas de responsabilidad social del empresariado”. *Globalización Económica y Relaciones Laborales*. Salamanca, Ediciones Universidad de Salamanca, 2003, p. 164.

⁶³ Esta organización define al Código de Conducta como “una declaración expresa de la política, los valores o los principios, en que se inspira el compromiso de una empresa en lo que atañe al desarrollo de sus recursos humanos, a su gestión medioambiental y a su interacción con los consumidores, los clientes, los gobiernos y las comunidades en las que desarrolla su actividad”.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADORES. Posición adoptada por el Consejo General de la Organización Internacional de Empleadores el 11 de junio de 1999 (Anexo) Consulta: 15 de mayo de 2010.

http://www.ioeemp.org/fileadmin/user_upload/documents_pdf/papers/position_papers/spanish/pos_1999junio_codigosconducta.pdf

⁶⁴ En el Libro Verde se define al Código de Conducta como la “declaración formal de los valores y prácticas comerciales de una empresa y, algunas veces, de sus proveedores. Un código enuncia normas mínimas y el compromiso de la empresa de cumplirlas y de exigir su cumplimiento a sus contratistas, subcontratistas, proveedores y concesionarios”

COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. *Libro Verde, Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, p. 27. Consulta: 15 de mayo de 2010. <http://www.jussempere.org/Inicio/Recursos/Actividad%20Corporativa/libroverdedelaue.html>

social empresarial es un conjunto de disposiciones formuladas por una empresa, relativas a diversos temas, por lo general sociales y medioambientales, que puede contener pautas de comportamiento de la empresa en sus distintas relaciones (con trabajadores, socios, proveedores, subcontratistas, comunidades, ONG, gobiernos), y principios y derechos fundamentales en el trabajo y otros derechos laborales, que la empresa se compromete a cumplir respecto de sus trabajadores y en algunos casos también a promover en otras empresas (del grupo, en subcontratistas y proveedores)⁶⁵.

Las principales características de estos códigos, son las siguientes:

- Son emitidos o adoptados por las empresas⁶⁶.
- Generalmente son declaraciones unilaterales, aunque existen casos en que las empresas se adhieren a los códigos de conductas de determinadas asociaciones de empresas⁶⁷ (en todo caso, esa decisión depende de la voluntad unilateral de la empresa).
- Son voluntarios.
- Tienen por objeto, entre otras cosas, que las empresas asuman compromisos en temas laborales⁶⁸.

⁶⁵ MANGARELLI, Cristina. *Códigos de Conducta. En el marco de la Responsabilidad Social de la Empresa*. Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2009, pp. 30-31.

⁶⁶ Si bien pueden ser adoptados por cualquier empresa, los códigos de conducta tienden a concentrarse en sectores de consumo de bienes donde las marcas y la imagen corporativa es muy importante (como el sector *retail*, ropa y calzado, juguetes y ciertos productos comestibles), y en donde el costo individual de compra es relativamente bajo y los costos de producción frecuentemente constituyen una parte relativamente pequeña del precio final del producto. Además del sector, otro elemento que delimita su ámbito es su aplicación en empresas que realizan actividades de exportación.

JENKINS, Rhys. *Óp. Cit.*, pp. 27-28.

⁶⁷ Como señala Mangarelli, este fenómeno se ha visto extendido por las redes de empresas.

MANGARELLI, Cristina. *Óp. Cit.*, p. 33.

⁶⁸ Los temas laborales son escogidos por la propia empresa, y su selección puede estar vinculada a las características del sector y su exposición a las críticas públicas, y al grado en que una práctica es considerada aceptable por la propia empresa, entre otros factores que menciona Diller luego de analizar los temas recogidos en un examen de 215 códigos de conducta, cuyos resultados fueron los siguientes: la seguridad y salud en el trabajo aparecía en alrededor del 75% de los códigos; la discriminación en la contratación o en las condiciones de trabajo en 66%; la supresión o negativa a utilizar trabajo infantil en 40%; lo relativo a niveles salariales en un 40%; la eliminación o negativa a contratar empresas que utilicen trabajo forzoso en un 25%; mientras que los principios de libertad de asociación y sindicación, y el derecho de negociación colectiva sólo era recogida, de diversas maneras, en el 15%.

Respecto a las cifras indicadas, me parece necesario advertir que se trata de información obtenida en la década de los noventa del siglo pasado. Según menciona Fauchere, en un análisis de 239 códigos realizados por la OIT el 2003, 24% de los códigos de las empresas mencionaba la libertad sindical, y 54% de los códigos elaborados por las ONG y otras asociaciones hacían referencia a este aspecto, aunque muy pocos hacían referencia a los Convenios 87 y 98 de la OIT.

Si bien en esta investigación se hará referencia a los códigos de conducta en sus aspectos laborales, sin considerar otros aspectos que podrían ser materia de un análisis multidisciplinario, teniendo en cuenta las definiciones citadas y las características esenciales del código de conducta, plantearé una definición propia, que a mi parecer permitirá diferenciarlo de otras manifestaciones de responsabilidad social empresarial. Así, el código de conducta constituiría el instrumento mediante el cual una empresa, de forma voluntaria y con mayor o menor alcance, hace públicos sus compromisos en materia social, ambiental y laboral, que en este último aspecto pueden comprender no sólo a sus trabajadores, sino a los trabajadores de sus contratistas y proveedores, alrededor del mundo.

Estos códigos, que contienen normalmente compromisos laborales de las empresas, en opinión de Baylos, “se sitúan en una [sic] esquema de autorregulación que no admite interferencias de <<terceros>>, o <<personas externas>> a la propia empresa, en especial sindicatos o trabajadores. Se trata de reglas unilateralmente emanadas y que mantienen esta característica en el seguimiento, verificación y cumplimiento del código de conducta”⁶⁹, Si bien él reconoce que ha existido una fuerte resistencia de las empresas multinacionales a la intervención de los sindicatos y de los representantes de los trabajadores, en ocasiones han aceptado una auditoría de un “tercero independiente” e incluso excepcionalmente han permitido que los sindicatos participen del proceso (esto último ocurrió en el caso Topy Top, que se analizará en el tercer capítulo, en cuya solución participó la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero).

La definición propuesta, permite excluir a los códigos o manuales que imponen conductas éticas a los trabajadores de las empresas multinacionales. Si bien algunos autores como Mercader incluyen estas reglas éticas como “códigos de conducta”, distinguiendo aquellos códigos que se limitan a proclamar principios abstractos como la “excelencia”, la “lealtad” y la “solidaridad”, de aquellos que

DILLER, Janelle. Óp. Cit., pp. 127-128.

FAUCHERE, Béatrice. Óp. Cit., p. 21.

⁶⁹ BAYLOS, Antonio. “La responsabilidad legal de las empresas transnacionales”, p. 80.

regulan efectivamente los comportamientos⁷⁰, me parece que los objetivos de los códigos éticos son distintos, y merecen un análisis particular.

Evidentemente, con esta distinción no se pretende desconocer que en ejercicio de su autonomía las empresas pueden incluir en un código de conducta no sólo disposiciones que comprometen a la empresa sino reglas de conducta que deben cumplir sus trabajadores (como parte de las manifestaciones de responsabilidad social empresarial que adopten), a las que resultarían aplicables los comentarios que se desarrollarán en los párrafos siguientes. Es más, como advierte Jenkins, los códigos que comenzaron a adoptarse a fines de la década del setenta del siglo pasado, sobre todo por empresas norteamericanas, surgieron como una respuesta frente a pagos cuestionables y sobornos realizados por empresas líderes, reduciéndose la presión pública para la adopción de esos códigos a mediados de los ochentas; recién es en la década de los noventa que se produce un resurgimiento del interés en los códigos de conducta, teniendo como principales áreas de intereses los temas medioambientales y los laborales⁷¹.

Estos “códigos de ética”⁷² tienen por objeto “fomentar la ética de los asalariados en sus relaciones con la empresa, clientes y proveedores”⁷³, es decir, buscan que las empresas multinacionales regulen la conducta de sus trabajadores, ejerciendo el poder de dirección a nivel internacional, ocasionando con ello el riesgo de “la creación de un pseudo-Derecho, propio de cada empresa y aplicable en el mundo entero, en el que ésta pretenda ampararse para la vulneración de los distintos Derechos nacionales”⁷⁴.

⁷⁰ MERCADER UGUINA, Jesús R. “El futuro de los ordenamientos laborales en la era de la globalización”. *Globalización Económica y Relaciones Laborales*. Salamanca, Ediciones Universidad de Salamanca, 2003, p. 107.

⁷¹ Además, mientras en los setentas el soporte para la adopción de estos códigos provenía del sur (y los gobiernos y empresas del norte se resistían a adoptar dichos códigos) y su alcance eran sobre todo las empresas transnacionales y sus subsidiarias, en los noventa la exigencia provenía de organizaciones sindicales internacionales, ONGs y el propio sector empresarial, y el mayor ímpetu se dirigía a asegurar una conducta aceptable por parte de los subcontratistas. JENKINS, Rhys. Óp. Cit., pp. 4-6.

⁷² Se utilizará esa denominación para distinguirlos de los “códigos de conducta” que se analizará en este trabajo, aunque algunas empresas hayan utilizado esta segunda denominación, o la de “reglas de conducta”, “códigos de comportamiento ético y profesional” o “códigos de responsabilidad en el trabajo”, tal como mencionan Supiot y Merino. SUPIOT, Alain. *Crítica de Derecho del Trabajo*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1996, p. 270.

MERINO SEGOVIA, Amparo. “La definición de las cualidades morales y éticas de los trabajadores de la empresa de dimensión transnacional: los códigos de comportamiento ético y profesional”. *Revista de Derecho Social*. Albacete, Julio-Septiembre 2005, No. 31, p. 89.

⁷³ Ídem, p. 88.

⁷⁴ MERCADER UGUINA, Jesús R. Óp. Cit., p. 108.

Sin embargo, como se ha encargado de precisar Supiot, “Estas prácticas de normalización participan del conjunto más vasto de la práctica del poder de dirección. Así pues, no podrían vincular al juez que, más allá del control de su licitud, continúa siendo libre para apreciar si la falta de observancia de estas normas (por los trabajadores, pero también por el propio empresario) es o no constitutiva de una falta. Si tal norma es contraria a los derechos de las personas o a las libertades públicas, o si lleva a cabo una discriminación ilícita, el simple hecho de dictarla puede ser contrario a derecho, con independencia de su propia puesta en práctica”⁷⁵.

Por lo tanto este poder de dirección ejercido a nivel internacional, siempre tendrá los límites previstos en el ordenamiento jurídico nacional en que pretenda aplicarse, y que la empresa multinacional, sus sucursales y subsidiarias, deben respetar.

Una vez precisado el objeto de nuestro análisis, resulta necesario advertir que al tratarse de instrumentos de origen unilateral, los códigos de conducta tienen diversas limitaciones y en ciertas ocasiones han sido criticados por sindicalistas y activistas del movimiento social por ser “un mero instrumento de relaciones públicas utilizado para manipular a los consumidores para que no se preocupen por las condiciones bajo las que se fabrican los productos o el impacto que tienen en el medio ambiente o la comunidad”⁷⁶. Sin embargo, pueden resultar de utilidad para proteger derechos fundamentales de los trabajadores que laboran directa o indirectamente para la empresa multinacional, sobre todo en aquellos países cuya legislación, sistema de inspección y autoridades (tanto administrativas como judiciales), no cumplen con una real protección de esos derechos.

Este efecto positivo puede generarse sobre todo en el caso de los códigos aplicables a la cadena de producción, en ciertos sectores vinculados a productos de consumo masivo, en los cuales las empresas multinacionales normalmente no son propietarias de las fábricas donde se elaboran los productos de sus marcas. En esos casos, la adopción de códigos de conducta por parte de las empresas multinacionales, “ofrece a los activistas de derechos laborales oportunidades para

⁷⁵ SUPIOT, Alain. Óp. Cit., pp. 274-275.

⁷⁶ JEFFCOT, Bob y Lynda YANZ. “¿Fortalecen o debilitan las regulaciones gubernamentales y la organización de los trabajadores?”. *Códigos de Conducta y normas sobre Responsabilidad Social Empresarial*. Lima, CEDAL, 1999, p. 26.

exigir un rendimiento de cuentas por los abusos sistemáticos contra los trabajadores que no son empleados directamente por dichas empresas”⁷⁷.

Esa es una de las mayores ventajas que se reconoce a los códigos de conducta, el que la empresa multinacional asuma responsabilidad por las prácticas laborales de sus contratistas y proveedores, e incluso por las de sus subcontratistas. En esos casos, al no tener sobre sí la carga que implica cumplir con las obligaciones mínimas autoimpuestas, sino el compromiso de controlar a terceros con los que guarda relación comercial, la empresa multinacional tiene la posibilidad de manejar de una manera más objetiva las quejas o denuncias que provienen de terceros, que pueden ser considerados como sus “socios estratégicos” en el control de las obligaciones a cargo de sus subcontratistas.

Por ese motivo, se centrará el análisis en los códigos de conducta de empresa y en los códigos aplicables a las cadenas de producción –distinción que luego servirá para analizar su eficacia-, dejando de lado otras clasificaciones también válidas, a las que sólo se hará referencia con fines descriptivos y para adoptar una posición específica en ciertos temas puntuales.

Existen diversas formas de clasificar a los códigos de conducta, Jenkins por ejemplo menciona cinco tipos: los códigos de empresas; los códigos adoptados por un grupo de empresas en una particular industria; los códigos negociados entre empresas, ONGs y/o sindicatos; los códigos modelo (propuestos por ONG o sindicatos para que las empresas los adopten); y los códigos negociados a nivel internacional con participación de los gobiernos⁷⁸. Mangarelli distingue de otra manera los tipos de códigos de conducta, aunque finalmente se centra en los códigos adoptados de modo unilateral por las empresas y los negociados entre empresas y sindicatos, entre los que incluye a los recogidos en acuerdos marco mundiales⁷⁹, los que en este trabajo se tratarán como otra manifestación de la responsabilidad social empresarial, pero bilateral, al incorporar en su creación a organizaciones sindicales internacionales y nacionales.

Sin ánimo de excluir otras posibles clasificaciones, me parece que la forma más clara de clasificar los códigos de conducta podría ser según su origen y según su alcance, distinguiéndose en este último caso a los códigos de empresa y a los aplicables a la cadena de producción, a los que se hará referencia más adelante.

⁷⁷ Ídem, p. 27

⁷⁸ Citado por Cristina Mangarelli. MANGARELLI, Cristina. Óp. Cit., pp. 33-34.

⁷⁹ Ídem, p. 34.

Según su origen y siguiendo la clasificación de Baz, tendríamos los códigos de conducta internos y externos⁸⁰, considerando que los últimos son los elaborados por sujetos externos a la empresa, aunque dicho autor hace referencia al uso de los mismos para distinguirlos y a mi parecer el tema estaría más vinculado a su origen pues finalmente, mientras el código no sea adoptado por la empresa multinacional, mantendría su naturaleza de declaración o de “código modelo”, y en todo caso, siempre se va a requerir una decisión unilateral de la empresa para adoptarlo o adherirse a él.

Los códigos de conducta internos serían aquellos creados directamente por la empresa multinacional, mediante los cuales ésta declara sus políticas laborales. Como se verá en este capítulo, han ido evolucionando con el tiempo, de códigos de “carácter meramente publicitario, vinculado a la necesidad de proteger la buena imagen comercial de la empresa frente a la publicidad adversa derivada de los excesos que puedan haberse cometido en el pasado”⁸¹, hasta los códigos surgidos en los últimos años, que incluso consideran en algunos casos disposiciones aplicables a los contratistas y proveedores de la empresa multinacional.

Los códigos de conducta externos, son aquellos elaborados por instituciones u organismos internacionales. Van del Laar menciona como ejemplos el borrador del código de conducta de las Naciones Unidas para Corporaciones Multinacionales, la Guía de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD) para Empresas Multinacionales y la Declaración Tripartita de Principios respecto de las Empresas Multinacionales y Política Social de la Organización Internacional del Trabajo, que “servían de modelos a las empresas para desarrollar sus propios códigos de conducta en materia laboral”⁸².

Incluso las propuestas que organizaciones como las Naciones Unidas y la OIT generaron hace varios lustros (cuando estos códigos recién comenzaban a ser adoptados por las empresas multinacionales) determinaron que Ermida definiera a los códigos de conducta como un “conjunto de recomendaciones elaborado progresivamente, sin carácter obligatorio, pero con la persuasión moral derivada

⁸⁰ BAZ TEJEDOR, José Antonio. “Responsabilidad Social Empresarial y Participación de los Trabajadores”. *XVII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*. Salamanca, 2006, p. 3. Consulta: 16 de mayo de 2010.
<https://www.juntadeandalucia.es/empleo/responsabilidad/index.php?modo=descargas&idcat=310&idzona=>

⁸¹ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en las cadenas de producción de las empresas multinacionales”, p. 11.

⁸² VAN DER LAAT ECHEVARRIA, Bernardo. *Op. Cit.*, p. 164.

de emanar de las organizaciones internacionales y del apoyo que recibiría de la opinión pública mundial”⁸³, definición dada en un contexto distinto al actual, en que este tipo de instrumentos son más utilizados por las empresas multinacionales, sin necesariamente adherirse a códigos externos.

Por otro lado, también algunos gobiernos han contribuido con propuestas, como el norteamericano, que en 1995 publicó una propuesta de Modelo Voluntario de Principios Empresariales (*The Model Business Principles*), que contenía un conjunto de reglas de adhesión voluntaria cuyo objeto era reforzar los derechos humanos de los trabajadores de todas las naciones en las que operen las empresas, y que incluyó ciertos temas laborales como la provisión de un ambiente de trabajo seguro y saludable, y el desarrollo de sanas prácticas de empleo (proscribiendo el trabajo forzoso y la discriminación)⁸⁴.

Estos documentos, que evidentemente no tienen fuerza vinculante, pueden servir de modelo para los códigos de conducta elaborados por las propias empresas multinacionales, o éstas pueden adherirse espontáneamente a los mismos, según lo que decidan libre y voluntariamente.

2.2. Códigos internos y códigos aplicables a la cadena de suministro

Como ya se indicó, es posible distinguir los códigos de conducta según su alcance en: códigos de empresa, y aquellos que, como señala Mangarelli, siendo elaborados por éstas, se encuentran dirigidos a sus contratistas y proveedores⁸⁵.

- **Códigos de empresa**

Estos códigos resultan aplicables a la matriz de la empresa multinacional, extendiéndose también a sus subsidiarias y sucursales, de acuerdo con el alcance que defina la propia empresa. Su ámbito, como señala Baylos, “se refiere exclusivamente a las operaciones de la empresa”⁸⁶.

- **Códigos dirigidos a contratistas o proveedores**

Esta clase de códigos, según menciona Sanguineti, “es característica de los sectores manufactureros con cotas muy elevadas de deslocalización y descentralización, donde las marcas y la imagen comercial son muy

⁸³ ERMIDA URIARTE, Oscar. *Empresas multinacionales y Derecho Laboral*. Montevideo: Ediciones Jurídicas Amalio M. Fernández, 1981, p. 125.

⁸⁴ MUJICA, Javier. “Globalización de la economía mundial, multinacionales, derechos humanos y responsabilidad social del empresario”. *Códigos de Conducta y normas sobre Responsabilidad Social Empresarial*. Lima, CEDAL, 1999, p. 14.

⁸⁵ MANGARELLI, Cristina. *Op. Cit.*, p. 35.

⁸⁶ BAYLOS, Antonio. “La responsabilidad legal de las empresas transnacionales”, p. 80.

importantes y las redes de subcontratación tienen asignada la práctica totalidad de la producción⁸⁷, y su característica esencial consiste en el compromiso de la empresa multinacional de no entablar relaciones comerciales, o suspenderlas o extinguirlas, si la empresa colaboradora no cumple los estándares exigidos, para lo cual puede requerirse a estas empresas que se adhieran al código de conducta, o incluir ello en un contrato⁸⁸.

Esta distinción puede apreciarse claramente en el caso de Inditex, multinacional a la que se hará referencia en el capítulo tercero, que cuenta con un “Código de Conducta Interno” y un “Código de Conducta de Fabricantes y Talleres Externos de Inditex”, el mismo que fue modificado en julio de 2007 para incorporar el Base Code de Ethical Trading Initiative, al que se había adherido Inditex el 2005.

2.3. Evolución de los Códigos de Conducta

Mujica señala como uno de los antecedentes de los códigos de conducta la adopción en 1977 por parte de doce empresas norteamericanas de lo que se conoció como los Principios Sullivan, que fueron impulsados por el Reverendo Leon Sullivan (integrante del Directorio de General Motors en ese entonces) para las empresas norteamericanas que operaban en Sudáfrica. Esos principios obligaban a las empresas que los suscribían a: proscribir cualquier práctica de tipo discriminatorio en ese país; pagar a sus trabajadores sudafricanos salarios acordes con el costo de vida; prever programas de entrenamiento para los trabajadores de raza negra y otros grupos raciales no blancos; dotar a los trabajadores de servicios de alojamiento, salud, transporte y recreación⁸⁹.

La evolución de los códigos de conducta permite estudiarlos por “generaciones”, distinguiendo su desarrollo como hace Boiral⁹⁰, hasta llegar a lo que denomina “códigos genéricos externos” como las normas WRAP (Worldwide Responsible Apparel Production) y SA 8000. Aún cuando discrepo de la inclusión de estas certificaciones como códigos de conducta, ya que tienen otras características; me parece que lo que revela esta clasificación únicamente es la evolución del instrumento, de allí que será la propia empresa multinacional la que decida unilateralmente con qué seriedad asume el compromiso y por tanto, en qué nivel

⁸⁷ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en las cadenas de producción de las empresas multinacionales”, p. 14.

⁸⁸ Ídem, p. 13.

⁸⁹ MUJICA, Javier. Óp. Cit., p. 12.

⁹⁰ BOIRAL, Olivier. Óp. Cit. pp. 361-362.

(generación) puede situarse su código de conducta. Su contenido puede ser tan amplio o restringido como la empresa decida, pudiendo limitarse a simples declaraciones programáticas o ampliarse a reales compromisos de su parte.

- **Códigos de primera generación:** Son declaraciones más que compromisos verificables (no contemplan sanciones en caso de incumplimiento) por parte de la empresa emisora o adherente al mismo. Dentro de ellos puede mencionarse a los códigos que constituyen meras declaraciones de principios y valores⁹¹, o contienen temas muy generales, que han originado que se califique a los códigos de conducta como “un vestido que las multinacionales se ponen los días de fiesta”⁹².
- **Códigos de segunda generación:** Contemplan temas u obligaciones más concretos y mecanismos de supervisión encargados por las empresas.
- **Códigos de tercera generación:** Códigos creados por organismos independientes, con sus propios sistemas de certificación. En mi opinión, estos instrumentos más que códigos de conducta constituyen certificaciones (como la SA 8000) que se obtienen luego de pasar por una auditoría rigurosa, pagada por la empresa multinacional.

Si bien también son una manifestación de la responsabilidad social de las empresas, que se hace pública a través de una certificación, no constituyen un compromiso con las características de un código de conducta, mediante el cual se hacen públicas las condiciones socio laborales mínimas a las que deben estar sujetos todos los trabajadores de la empresa multinacional alrededor del mundo, y de haberse decidido así, los trabajadores de sus contratistas y proveedores.

⁹¹ Mercader se refiere a ellos como códigos que “se limitan a proclamar unos abstractos principios en consonancia con un sincretismo propio de la posmodernidad: las empresas buscan la <excelencia>, la <tolerancia>, la <lealtad>, la <sinceridad>, la <solidaridad>. Principios que en nada se traducen y que simplemente buscan una imagen agradable de la misma empresa”.

MERCADER UGUINA, Jesús R., Óp. Cit., p. 106.

⁹² Paráfrasis de las palabras de Romagnoli, realizada por Sanguineti al referirse a los códigos de conducta que podrían denominarse “de primera generación”, en contraposición con aquellos que han surgido en los últimos años, que además de incluir el compromiso de respetar estándares básicos de protección, imponen su acatamiento como un criterio para seleccionar a sus *partners* comerciales, y contemplan sistemas de verificación y un sistema de sanciones en caso de incumplimiento.

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en las cadenas de producción de las empresas multinacionales”, pp. 12-13.

En todo caso, me parece que la evolución hacia el código de conducta “ideal” debería dirigirse al cumplimiento de una serie de características que permitan reflejar un real compromiso de la empresa en cumplir y respetar los derechos de los trabajadores.

Hace un tiempo, la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero, preparó un material con el objeto de orientar a las organizaciones sindicales en esta materia, con los elementos que debería tener un código de conducta, algunos de los cuales considero indispensables, y a los que haré referencia a continuación.

En mi opinión, un código de conducta de una empresa multinacional realmente responsable, debería:

- Incluir los convenios fundamentales de la OIT, y la obligación de respetar las normas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Establecer los mecanismos para su implementación en todas las empresas a las que resulte aplicable.

La dirección de la empresa debería fijar políticas que garanticen que todos los sujetos a los que alcance el código, puedan conocerlo y comprenderlo adecuadamente, a lo largo de toda la organización en las diversas partes del mundo (y de toda la cadena de producción, de incluir a proveedores y subcontratistas). A ese efecto, la empresa principal debería asegurarse que todas sus sucursales y subsidiarias capaciten adecuadamente a sus trabajadores, para lograr una correcta implementación del código.

Como sostiene Van Der Laet uno de los elementos fundamentales es su divulgación “de tal manera que los contratistas, subcontratistas, trabajadores, el público, las entidades no gubernamentales y los gobiernos sean conscientes de su existencia y significado”⁹³, sobre todo en el “país exportador” (donde se produce, cultiva o extrae), “su conocimiento y aplicación es (más) importante en los países donde la multinacional emplea más mano de obra y no (tanto) en el país sede, especialmente cuando en éste reside y trabaja una parte muy pequeña de su plantilla global”⁹⁴.

Lo más conveniente sería que se designe a un directivo o un área específica, como responsable del cumplimiento de las condiciones establecidas en el código, a fin de poder asegurarse de la implementación del mismo.

⁹³ VAN DER LAAT ECHEVARRIA, Bernardo. Óp. Cit., p. 165.

⁹⁴ ERMIDA URIARTE, Oscar. “Derechos Laborales y Comercio Internacional”, p. 36.

- Fijar un sistema de monitoreo periódico.
Debe establecerse un sistema de monitoreo interno (con métodos transparentes y bien documentados), que sea realizado por personal especialmente formado y designado para desempeñar esa tarea, que permita un examen regular de la aplicación del código.
Los resultados del monitoreo deberían ser comunicados no sólo a la dirección de la empresa, sino también a los trabajadores.
- Implementar un sistema de verificación independiente.
La verificación tendría que ser efectuada por profesionales debidamente capacitados, que realicen su actividad de acuerdo con normas de verificación independiente claramente definidas.
Esta verificación debería cubrir todas las operaciones de la empresa, y definir por muestreo un control que se extienda a las diversas partes del mundo en las que la empresa multinacional realiza operaciones.
- Realizar un análisis de impacto regular.
Para mejorar los procesos y políticas, sería necesario que se realicen análisis de impacto, que permita conocer los puntos fuertes y débiles del código de conducta.

Si bien los elementos detallados como parte de un código de conducta son bastante ambiciosos y pueden constituir más una aspiración que una realidad, me parece que al contemplar una situación ideal, permiten identificar el alcance y compromiso de cada código de conducta “real”, para valorar objetivamente si el instrumento promocionado por una empresa multinacional, cuenta con contenido o posibilidades reales de implementación, monitoreo y verificación.

2.4. Eficacia de los Códigos de Conducta

Lo señalado en los puntos anteriores sobre los códigos de conducta nos lleva a la inevitable e indiscutible conclusión que éstos no son normas jurídicas tradicionales, y por lo tanto, carecen de la coercibilidad típica de aquellas⁹⁵; al ser declaraciones unilaterales de la voluntad de las empresas, esa resulta su mayor

⁹⁵ No se trata de normas jurídicas tradicionales, pero como sostiene Ermida, formarían parte de lo que se ha denominado como *soft law*, “algo así como *paranormas*, *protonormas*, *prenormas*, *pseudonormas* o *cuasinormas*, recomendaciones, sugerencias, buenos propósitos, proyectos destinados no a imponer un determinado comportamiento, sino a sugerirlo”. ERMIDA URIARTE, Oscar. “Responsabilidad social de la empresa: ¿Ética, *marketing* o Derecho?”, p. 86.

limitación pues dependerá únicamente de éstas su alcance y eficacia (al no haber involucrado a las organizaciones sindicales u otros sujetos externos en el mismo, lo que constituye otra limitación). Aunque ciertos grupos de presión pueden contribuir a que la empresa asuma con un mayor compromiso y profundidad su código de conducta, ello dependerá de diversos factores, como el sector en el que la multinacional desarrolla sus actividades o la fuerza de los diversos grupos de interés en los países en que ésta actúa (sobre todo en el país en el que tiene su sede central)⁹⁶.

La eficacia “práctica” de un instrumento de ese tipo se puede evaluar en dos momentos: por la forma cómo se implementa el control de cumplimiento del código (lo cual implica que previamente haya sido adecuadamente difundido), y por la imposición de sanciones en caso de su incumplimiento.

El control de los compromisos asumidos puede realizarse internamente, encargando el control a empleados o funcionarios de la propia empresa, o externamente, mediante la contratación de un tercero independiente, que podría ser una firma auditora internacional, una empresa especializada o una ONG. La primera modalidad de control ha sido bastante criticada debido a las dudas sobre la imparcialidad que puede tener la “autovigilancia”, lo que resulta más grave en caso que se aplique a la cadena de producción, pues como advierte Sanguineti, no sólo debe extenderse al primer eslabón, conformado generalmente por empresas de dimensión mediana o grande que pueden ofrecer a su personal condiciones de trabajo aceptables o incluso superiores a la media en sus países, sino a los sucesivos eslabones de esa cadena, que pueden llegar al trabajo a domicilio o incluso a la economía sumergida⁹⁷. La segunda modalidad, resulta más conveniente (siempre que sea realizada por un organismo independiente, cuyas conclusiones no se vean afectadas por el vínculo contractual con la multinacional), pero puede mejorar sustancialmente si además se permite la participación de los

⁹⁶ Como señalan Jeffcott y Yanz, “En la mayoría de los casos, las mejoras graduales en las provisiones y lenguaje de los códigos empresariales de conducta no ha sido resultado de una mayor conciencia empresaria, sino más bien de la presión y persuasión ejercidas sobre las empresas por organizaciones religiosas como la Fuerza de Trabajo sobre Iglesias y Responsabilidad Empresaria (TCCR) de Canadá, el Comité Ecuménico de Responsabilidad Empresaria (ECCR) de Gran Bretaña e Irlanda, y el Centro Interfé de Responsabilidad Empresaria (ICCR) de los EEUU, así como de iglesias individuales, órdenes religiosas, y coaliciones multisectoriales como la Coalición por la Justicia en las Maquiladoras”.
JEFFCOT, Bob y Lynda YANZ. Óp. Cit., p. 27.

⁹⁷ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en las cadenas de producción de las empresas multinacionales”, p. 15.

trabajadores, a través de sus organizaciones sindicales. Sin embargo, el costo puede resultar un problema en los casos en que se controla la cadena de producción, si éste no es asumido por la multinacional y es trasladado a sus contratistas y subcontratistas.

En cuanto a las medidas adoptadas en caso de incumplimiento, tal como advierte Van Der Laet, “Determinado, a través de un control efectivo, la violación de un código de conducta, es fundamental sancionar al incumplidor”, con medidas que pueden incluir “multas, períodos de prueba, la solicitud de acción correctiva y el establecimiento de programas ocupacionales, la cancelación del contrato específico, la terminación de la relación contractual, la suspensión de los contratos en curso o no dar contratos adicionales”⁹⁸. Evidentemente, estas sanciones serían aplicadas por la empresa multinacional a sus contratistas o proveedores; resulta muy difícil pensar que una empresa multinacional acepte “auto-sancionarse” por no cumplir compromisos asumidos unilateralmente, libre y voluntariamente. Sin embargo, no siempre los códigos de conducta contienen ese tipo de medidas, en un inventario de códigos realizado por la OECD hace unos años, se concluyó que alrededor del 60% no especificaban penalidades por su incumplimiento⁹⁹.

Como ya se indicó, los códigos de conducta no califican como normas jurídicas, por lo tanto, “no se puede hablar de una eficacia jurídica en el sentido de la posibilidad de alcanzar su aplicación forzosa o una reparación por el incumplimiento”¹⁰⁰. Sin embargo, eso no impide analizar las posibles consecuencias jurídicas de los mismos, para lo cual resulta necesario distinguir los códigos de empresa, aplicables en la propia empresa multinacional, y los que resultan aplicables a los contratistas y proveedores (siempre que en ambos casos, fluyan compromisos concretos, por encima de los mínimos previstos en la legislación).

2.4.1. Códigos de empresa

En el caso de los códigos de empresa, al tratarse de declaraciones unilaterales de voluntad de la empresa multinacional, carecen de eficacia jurídica, aunque podría aplicarse el adagio *Tu patere legem quam fecisti*

⁹⁸ VAN DER LAAT ECHEVARRIA, Bernardo. Óp. Cit., p. 166.

⁹⁹ JENKINS, Rhys. Óp. Cit., p. 26.

¹⁰⁰ ERMIDA URIARTE, Oscar. “Responsabilidad social de la empresa: ¿Ética, *marketing* o Derecho?”, p. 87.

(sufre las consecuencias de tu propia ley)¹⁰¹, con lo cual, el código de conducta podría ser utilizado para interpretar una cláusula del contrato de trabajo o las actitudes del empleador, tal como señala Ermida, caso en el cual “ese uso interpretativo del código de conducta unilateral solo puede hacerse en el marco de las reglas hermenéuticas del derecho del trabajo, esto es, solo podrá operar en favor del trabajador”¹⁰².

Específicamente con respecto a los códigos de conducta, Ermida sugiere que el sindicalismo puede buscar la juridización de la responsabilidad social empresarial, por ejemplo, “al considerar que los códigos de conducta unilaterales son reglamentos internos, que actúan como declaración unilateral de voluntad”¹⁰³. Es decir, que se considera la declaración unilateral de voluntad como fuente de obligaciones¹⁰⁴.

Debe advertirse sin embargo, que ello resulta de difícil aplicación en un país distinto de aquél que constituye sede de la empresa multinacional (a menos que se trate de sucursales de ésta, establecidas en otros países) pues normalmente estos códigos implican una declaración de la empresa sede o matriz, que si bien compromete a todas sus subsidiarias, no

¹⁰¹ Supiot menciona este adagio al analizar cómo las normas patronales sólo constituyen reglas de derecho si vinculan al propio empresario, lo cual implica que presenten un carácter suficiente de generalidad y de permanencia para poder oponerlas al empresario en un eventual litigio. Así, hace referencia a una sentencia de la corte de apelación de París, del 24 de noviembre de 1989, de acuerdo con la cual, “si las circulares internas que invocan los trabajadores no constituyen un acuerdo de empresa, no es menos cierto que *el empresario está vinculado por las reglas que se ha fijado a sí mismo (sic)*, salvo que las modifique en la medida en que las mismas no hayan creado derecho y que, tratándose de un compromiso unilateral, los trabajadores pueden prevalerse de los beneficios que les reconoce”.

SUPIOT, Alain. *Óp. Cit.*, pp. 272-273.

¹⁰² ERMIDA URIARTE, Oscar. “Responsabilidad social de la empresa: ¿Ética, *marketing* o Derecho?”, p. 88.

¹⁰³ ERMIDA URIARTE, Oscar. Comentarios sobre las “Soft Law” presentados en el Taller del Grupo de Trabajo sobre Empresas Transnacionales-GTTN (Montevideo, abril 2009). Consulta: 22 de mayo de 2010.
http://www.csacsi.org/index.php?option=com_docman&task=search_result&Itemid=181&lang=es

¹⁰⁴ Incluso Bronstein se aventura (con una dosis adicional de imaginación, como él precisa), a pensar en la posibilidad que los principios y declaraciones incluidos en un código de conducta puedan ser considerados como términos implícitos de todo contrato de trabajo concluido por la empresa que ha declarado sujetarse al código. De esa manera, el código de conducta dejaría de tener un valor únicamente ético, para pasar a ser una fuente de derechos y obligaciones jurídicamente exigible; aunque reconoce que aún estamos muy lejos de ver a un juez utilizar un código de conducta como fuente de derecho.

BRONSTEIN, Arturo. Relatoría del VI Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Querétaro, México, 14-17 de septiembre de 2004), p. 27. Consulta: 13 de marzo de 2012.
http://www.asociacion.org.ar/ISLLSS/ingles/index_ing.htm

necesariamente genera la adhesión o ratificación expresa de éstas, que constituyen personas jurídicas distintas en los países de destino de la inversión¹⁰⁵. Así, a menos que las subsidiarias hayan realizado actos muy específicos que reflejen su compromiso y adhesión al código de conducta, podría resultar complicado obligarlas a cumplir compromisos adoptados por otra persona jurídica, aún cuando esta última ejerciera el control del capital o la dirección de la subsidiaria.

A ese efecto, sería necesario tener en cuenta los parámetros establecidos por cada ordenamiento interno, a fin de determinar la eficacia jurídica que puede alcanzar un código de conducta, sobre todo si como indica Bonet, éste adquiriera “virtualidad contractual”, lo cual puede ser difícil considerando las cautelas con las que normalmente se redactan estos códigos¹⁰⁶.

2.4.2. Códigos aplicables a los contratistas y proveedores

El caso de los códigos dirigidos a los contratistas y proveedores merece especial comentario pues, de haberse plasmado en un contrato el compromiso del contratista o proveedor de cumplir el código de conducta de la empresa multinacional, su incumplimiento puede dar lugar a la aplicación de las medidas previstas en el contrato. Sin embargo, el titular del derecho sería la empresa multinacional, no los trabajadores del contratista o proveedor, que no podrían exigir legalmente que se cumplan las obligaciones exigidas por su empleador.

Lo que sí podrían hacer los trabajadores es utilizar mecanismos indirectos de presión, para que la empresa multinacional se cuide de verificar el cumplimiento de esas obligaciones, e imponga una sanción en caso de incumplimiento, como ocurrió en el caso de Inditex, que se verá en el tercer capítulo.

¹⁰⁵ Aunque Ermida considera que los trabajadores de la filial de una multinacional podrían demandar la aplicación del código de conducta en su propio país, no solamente cuando éste haya sido adoptado localmente, “en aplicación del concepto de unidad de la empresa multinacional y sus consecuencias”.

ERMIDA URIARTE, Oscar. “Responsabilidad social de la empresa: ¿Ética, *marketing* o Derecho?”, p. 89.

¹⁰⁶ BONET PEREZ, Jordi. Óp. Cit., p. 329.

Sin perjuicio de lo señalado en los párrafos precedentes, es evidente que ningún código de conducta puede reemplazar a una legislación, sistema de inspección y autoridades (tanto administrativas como judiciales), promotores y protectores de los derechos laborales. En todo caso, como han demostrado Locke, Kocha, Romis y Qin luego de analizar el caso de los proveedores de Nike, “los códigos funcionan mejor en los países que poseen una legislación más estricta, por lo que actúan como complemento y no como sustitutivo de la normativa vigente”¹⁰⁷.



¹⁰⁷ LOCKE, Richard, Thomas KOCHAN, Mónica ROMIS y Fei QIN. “Más allá de códigos de conducta como el que rige para los proveedores de Nike”. *Revista Internacional del Trabajo*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, volumen 126, No. 1-2, 2007, p. 24.

CAPITULO II

LOS ACUERDO MARCO INTERNACIONALES COMO ÚLTIMA FASE DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

1. Configuración general y definición de los Acuerdos Marco Internacionales

En las últimas décadas, como ya se indicó, algunos códigos de conducta se han ido transformando o han dado origen a acuerdos suscritos por las empresas multinacionales con organizaciones que representan al colectivo de trabajadores (la mayoría de ellos, por iniciativa de una o varias organizaciones sindicales)¹⁰⁸, que constituyen una expresión de la autonomía colectiva, “sin referencias a un sistema normativo concreto, estatal o internacional”¹⁰⁹.

El primer acuerdo marco¹¹⁰ fue suscrito en 1988 por la multinacional francesa de alimentos Danone (en ese momento, BSN), impulsada por su fundador y *Chief Executive Officer* (CEO), Antoine Riboud, quien quería “sindicatos fuertes en su empresa porque no podía imaginarse dirigiéndola estando en contra de sus empleados y sin respetar sus derechos”¹¹¹.

La cadena de hoteles Accor suscribió el segundo en 1995, y a partir del año 2000 comenzó a incrementarse el número de acuerdos. Según información de la OIT, en el año 2006 se alcanzaron los cincuenta acuerdos, suscritos por empresas de diversos sectores como el de alimentos, fabricación de artículos de madera, petroleras, fabricantes de automóviles, generadoras de electricidad, compañías de telecomunicaciones y cadenas de venta al por menor¹¹².

¹⁰⁸ SCHOMANN, Isabelle, André SOBCZAK, Eckhard VOSS y Peter Wilke. *Códigos de conducta y acuerdos marco internacionales: nuevas formas de gobernanza a nivel de empresa*. Bruselas, Instituto Sindical Europeo para la Investigación, la Formación y la Salud y Seguridad (ETUI-REHS), 2008, p. 71.

¹⁰⁹ BAYLOS, Antonio. “La responsabilidad legal de las empresas transnacionales”, p. 81.

¹¹⁰ Como ya se señaló, se denominará a estos acuerdos como “acuerdos marco”, aun cuando, tal como indica Sanguineti, estos instrumentos muchas veces son denominados con apelativos de tenor menos vinculante, como “declaración” o “acuerdo” sobre “principios de responsabilidad social”, “derechos sociales” o “derechos sociales fundamentales”, llegando incluso a denominarse como “códigos de conducta”.

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en las cadenas de producción de las empresas multinacionales”, p. 17.

¹¹¹ GALLIN, Dan. “Acuerdos marco internacionales: una nueva valoración”. *Dialogo Social y Acuerdos Transfronterizos ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?*. Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2009, p. 54.

¹¹² Comentario de Dominique Michel, Jefe de equipo del Programa de Empresas Multinacionales de la OIT. Consulta: 23 de mayo de 2010.

A diciembre de 2007, existían 62 acuerdos marco en el mundo, que comprendían aproximadamente a 5.3 millones de trabajadores en diversos sectores económicos¹¹³; sólo siete de ellos no tenían un origen europeo, y habían sido suscritos por multinacionales originarias de Estados Unidos (Chiquita), Federación Rusa (Lukoil), Nueva Zelanda (Fonterra), Australia (National Australia Group), Canadá (Quebecor, actualmente Quad Graphics) y Sudáfrica (Anglo-Gold y Nampak)¹¹⁴. A la fecha, existen más de 70 acuerdos marco suscritos¹¹⁵, e Inditex ha participado en dos de ellos, el acuerdo suscrito en octubre del año 2007 con la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestimenta y Cuero (en sus siglas en inglés ITGLWF-*International Textile, Garment and Leather Worker's Federation*) para la implementación de los derechos humanos fundamentales en la cadena de producción de Inditex, y el acuerdo suscrito con UNI (*Union Network International*) en octubre del año 2009.

Respecto al tipo de multinacional que ha suscrito AMIs, Marginson destaca que la mayoría de acuerdos han sido suscritos por multinacionales integradas en las cadenas de suministro impulsadas por productores, solo unos cuantos han sido celebrados por multinacionales que controlan las cadenas de suministro impulsadas por compradores¹¹⁶. Mientras las cadenas dirigidas por los productores exigen elevadas inversiones de capital y tecnología (como la industria automovilística), y la empresa principal mantiene el control estratégico; las cadenas dirigidas por los compradores permiten un acceso más fácil a la producción (como los productos textiles y agrícolas), quedando la empresa principal a cargo del diseño, la comercialización, la marca y la venta minorista¹¹⁷.

http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Feature_stories/lang-es/WCMS_080725/index.htm

¹¹³ Con excepción del sector marítimo en el cual la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte y el Comité Marítimo Internacional de Empleadores (ITF e IMEC, de acuerdo con sus siglas en inglés) alcanzaron un acuerdo en un foro de negociación internacional, que tiene muchas de las características de un convenio colectivo, al referirse a remuneraciones, prestaciones por maternidad y otros temas.

¹¹⁴ PAPADAKIS, Konstantinos. Introducción al libro *Dialogo Social y Acuerdos Transfronterizos ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?*. Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2009, pp. 2-4.

¹¹⁵ Uno de los acuerdos fue suscrito el 2009 por una empresa brasileña, TEL-Telecomunicações, lo cual deja en evidencia que el tema también puede resultar de interés para multinacionales latinoamericanas.

¹¹⁶ MARGINSON, Paul. "La dimensión transnacional de la negociación colectiva en un contexto europeo". *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, Vol. 1, Núm. 2, 2009, p. 81.

¹¹⁷ HAMMER, Nikolaus. "Acuerdos Marco Internacionales en el contexto de la producción mundial". *Dialogo Social y Acuerdos Transfronterizos ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?*. Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2009, p. 124.

El avance de los acuerdos marco se ha desarrollado sobre todo en Europa, paralelamente a la construcción comunitaria de un modelo sindical con características propias¹¹⁸. De esta manera, se viene produciendo una “cierta sustitución del espacio de autorregulación en la empresa típico de los antiguos <<códigos de conducta>>, por una expresión de la autonomía colectiva sin referencias a un sistema normativo concreto, estatal o internacional, y en donde se reconducirán los incumplimientos del acuerdo y las posibilidades de reparación de la inaplicación de los mismos a la esfera de la propia administración común del pacto”¹¹⁹.

Existen diversas definiciones de los acuerdos marco internacionales (AMI)¹²⁰, que coinciden en los sujetos intervinientes pero difieren en su objeto. Así, en opinión de Sastre, son “instrumentos negociados entre empresas multinacionales y Federaciones Sindicales Internacionales por medio de los cuales se establece un marco de derechos destinado a fomentar el reconocimiento y la negociación en niveles nacionales o inferiores”¹²¹, mientras que un funcionario de la OIT, Dominique Michel, define al acuerdo marco como “un instrumento negociado entre una empresa multinacional y una federación sindical mundial con el fin de establecer una relación entre las partes y garantizar que la compañía respete las mismas normas en todos los países en los cuales opera”¹²².

¹¹⁸ Esto puede explicar también la razón por la cual las empresas norteamericanas no se han interesado en negociar AMIs. Mientras en los países europeos existe una tradición de relaciones laborales más institucionalizadas y orientadas a la cooperación, y las organizaciones sindicales perciben estos acuerdos como el primer paso hacia una relación de diálogo con las empresas para resolver problemas a nivel internacional, en países como Estados Unidos, con relaciones laborales que se basan tradicionalmente en la iniciativa voluntaria y el conflicto, los AMI son considerados como instrumento para la organización sindical, y desde la perspectiva de los sindicatos, aumentarían su valor si incluyeran disposiciones destinadas a profundizar los derechos sustanciales de la organización sindical. MULLER, Torsten, Hans-Wolfgang PLATZER y Stefan RUB. *Los acuerdos marco internacionales: posibilidades y límites de un nuevo instrumento de la política sindical internacional*. Montevideo, Fundación Friedrich Ebert, 2009, pp. 16-17.

¹¹⁹ BAYLOS, “La responsabilidad legal de las empresas transnacionales”, pp. 80-81.

¹²⁰ Se va utilizar esta denominación por ser la más difundida, pero sin dejar reconocer que probablemente la denominación de “acuerdo marco global” utilizada y promovida por algunas organizaciones sindicales internacionales, sea más precisa para identificar su alcance global, y evite la confusión que la palabra “internacional” puede generar, que también podría aplicarse a otro tipo de acuerdos, que involucren a distintos países, como los acuerdos a nivel europeo.

¹²¹ SASTRE IBARRECHE, Rafael. *Op. Cit.*, p. 187.

El autor señala que la negociación colectiva es una de las vías para contrarrestar el poder de las transnacionales, sin embargo, reconoce que existen factores estructurales que impiden la aplicación tradicional del convenio colectivo (como la desigualdad de los niveles retributivos y los mercados de trabajo nacionales), lo cual genera nuevos productos como el acuerdo marco.

¹²² Comentarios de Dominique Michel, Jefe de equipo del Programa de Empresas Multinacionales de la OIT (referencias indicadas en nota 112).

Considero que esta segunda definición es la que refleja de mejor manera los acuerdos marco pues su objetivo es establecer derechos que la multinacional debe respetar a nivel mundial, y si bien puede fomentar negociaciones colectivas en niveles inferiores, esa no es su finalidad primordial (ni parece ser el interés de las empresas multinacionales), aunque es preciso reconocer que el compromiso de la multinacional de garantizar derechos como la libertad sindical, contribuiría a fortalecer a las organizaciones sindicales y eso posibilitaría que éstas puedan desarrollar con mayor tranquilidad sus actividades¹²³.

Teniendo en cuenta las definiciones mencionadas líneas arriba, es posible identificar como características de los acuerdos marco, a las siguientes:

- Son negociados y suscritos entre empresas multinacionales y organizaciones sindicales internacionales del sector en el que desarrolla sus actividades la empresa.
- Tienen por objeto comprometer a la empresa multinacional en el respeto de ciertos derechos laborales mínimos, en todos los lugares en que realiza sus actividades, alrededor del mundo¹²⁴.

Estas características pueden servir para calificar como AMIs a compromisos que tienen una denominación distinta: declaración sobre derechos sociales y relaciones laborales, acuerdo global de responsabilidad social corporativa, declaración conjunta sobre el

¹²³ En el caso del AMI de Chiquita (suscrito el 2001 en Ginebra, en presencia de Juan Somavia, Director General de la OIT), en una reunión realizada en mayo de 2006 para medir el impacto del acuerdo, en la que participaron representantes de la multinacional norteamericana, de la Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros (COLSIBA) y la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines, se reportó que el acuerdo había sido utilizado para incrementar la afiliación sindical, lográndose en Colombia la de más de 5,000 miembros (lo que luego dio lugar a la suscripción de varios convenios colectivos).

WELZ, Christian. "A Qualitative Analysis of International Framework Agreements: Implementation and Impact". *Shaping global industrial relations: the impact of international framework agreements*. Gran Bretaña, Organización Internacional del Trabajo, 2011, pp. 45-46.

¹²⁴ Es necesario admitir que ésta es una característica general, pero que no se cumple absolutamente en todos los casos. Como advierte Robinson respecto al caso del acuerdo de Chiquita (que diversos estudiosos, incluso de la OIT, coinciden en calificar como un AMI), éste no se aplica a todas las operaciones de negocios de la multinacional en el mundo, solo a los trabajadores bananeros de las plantaciones de América Latina, pese a que Chiquita tiene plantas de procesamiento de fruta fresca y operaciones portuarias en otros lugares, específicamente en Estados Unidos y Europa.

Sin embargo, en mi opinión, podría considerarse que el acuerdo tiene un alcance global para una de las actividades que realiza la multinacional, sólo que ésta se concentra en una zona geográfica específica. Es por esa razón, que el acuerdo sería calificado como un AMI.

ROBINSON, Pamela K. "International Framework Agreements: Do Workers Benefit in a Global Banana Supply Chain?". *Shaping global industrial relations: the impact of international framework agreements*. Gran Bretaña, Organización Internacional del Trabajo, 2011, pp. 171.

respeto y la promoción de normas internacionales de trabajo, acuerdo de desarrollo sostenible, e incluso como “código de conducta” (en el caso de Telefónica).

En mi opinión, su mayor ventaja consiste en que son bilaterales, lo cual determina que las organizaciones sindicales intervengan en su negociación, en la determinación de las reglas a las que debe sujetarse la empresa multinacional. Como señala Sanguinetti, eso abre una nueva perspectiva en el tratamiento de la responsabilidad social de las empresas, y “de modo paralelo, expresan también la asunción por parte del sindicalismo de una dimensión regulativa multinacional no explorada en el pasado. Su aprobación conlleva, en virtud de ello, la transformación del sujeto multinacional en un espacio de regulación colectiva y de acción sindical”¹²⁵.

2. Alcance de los Acuerdos Marco Internacionales

Los acuerdos normalmente son firmados por la empresa principal, por la matriz de la multinacional, pero se aplican a las empresas que ésta controla a nivel mundial, lo cual puede permitir conocer al grupo de empresas bajo la esfera de la multinacional. Como señala Baylos, mediante los acuerdos marco “se identifica precisamente la posición contractual del empresario, recuperándose materialmente a través de él la pluralidad empresarial y la complejidad de su organización”¹²⁶. Sin embargo, dado el cambiante mundo de los negocios internacionales en que se desenvuelven las multinacionales, en el acuerdo no se suele identificar a las empresas del grupo, refiriéndose a ellas en términos generales como empresas en las que se ejerce un control directo, o fijando algunos criterios para su identificación¹²⁷.

Además, algunos acuerdos marco han ampliado su radio de acción natural (el grupo) y se han extendido hacia la cadena productiva, lo que genera una mayor “asimetría” entre quienes firman el acuerdo y a quienes les puede resultar aplicable. De esa manera, no solo serán destinatarios del acuerdo los trabajadores de la empresa que lo

¹²⁵ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en las cadenas de producción de las empresas multinacionales”, p. 18.

¹²⁶ BAYLOS, Antonio. “Un instrumento de regulación: Empresas transnacionales y acuerdos marco globales”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 2009, 27, núm 1, p. 119. Consulta: 21 de mayo de 2010.

<http://revistas.ucm.es/rla/11318635/articulos/CRLA0909120107A.PDF>

¹²⁷ Por ejemplo, en el caso del Acuerdo Marco Internacional de PSA Peugeot Citroën se indica que el mismo se aplica directamente a toda la división de automóvil consolidada (investigación y desarrollo, fabricación, comercio y funciones de soporte), así como a las divisiones de financiación, transporte y logística, de las filiales presentes y futuras, sobre las que el grupo ejerce una influencia dominante, ya sea a través de una participación financiera mayoritaria o, cuando esté limitada al 50 %, mediante su responsabilidad en la gestión social de dicha filial (además, el capítulo 4 del mismo está dirigido a los proveedores, subcontratistas, socios industriales y redes de distribución).

suscribe (normalmente la principal o matriz de la multinacional) y a los trabajadores de las empresas del grupo (que tienen su propia personalidad jurídica), sino que éste incluso puede alcanzar a los trabajadores de terceras empresas, vinculadas comercialmente a la multinacional y que forman parte de su cadena de producción. Veamos, a continuación, ambos casos.

2.1. Extensión horizontal: el grupo multinacional

La extensión del acuerdo tradicionalmente ha recaído en el grupo de empresas que conforman la multinacional, ya sea por ser filiales de ésta o por recibir una influencia directa de la misma, pese a no suscribir el acuerdo. Al no existir normativa internacional que regule el tema, cada acuerdo marco se ha encargado de determinar su extensión, de manera implícita (al referirse simplemente a la multinacional) o explícita, con menor o mayor detalle, hasta llegar a fijar los criterios para calificar una empresa como parte del grupo o identificar a las sociedades que la componen¹²⁸, lo cual si bien facilita la identificación de dichas empresas no evita totalmente las dificultades dada la eventual incorporación o salida de empresas del grupo, o los cambios en la composición del capital y en los órganos de gobierno, que pueden ocasionar una variación en el nivel de influencia de la empresa principal.

Sin embargo, el hecho de que cada una de las empresas del grupo goce de una personalidad jurídica distinta e independiente, genera que la empresa principal carezca de representatividad, que no pueda legalmente negociar el acuerdo en representación de dichas empresas.

Como señala Sanguineti, “en ausencia de la firma conjunta del acuerdo marco internacional por la casa matriz y todas sus filiales, no es posible considerar que su contenido las obligue o dé lugar a obligación de éstas o derecho alguno que (sic) susceptible de ser alegado ante ellas por sus trabajadores”¹²⁹. No obstante ello, el compromiso de la empresa principal al suscribir el acuerdo, para que éste sea aplicable a las empresas que conforman el grupo, constituye una expresión de

¹²⁸ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “Los alcances de la responsabilidad social de las empresas multinacionales: del grupo a la cadena de producción”. *La negociación colectiva en España: Un enfoque interdisciplinar*. Madrid, Ediciones Cinca, 2008, p. 492.

El no precisar los límites del grupo en el acuerdo, podría hacer que se considere la definición del grupo prevista en la legislación nacional del país en que la empresa tenga su sede, pero no se podría impedir que el tribunal de otro país aplique otra definición.

SCHOMANN, Isabelle, André SOBCZAK, Eckhard VOSS y Peter Wilke. Óp. Cit., p. 39.

¹²⁹ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “Los alcances de la responsabilidad social de las empresas multinacionales: del grupo a la cadena de producción”, p. 497.

voluntad de la misma frente a las organizaciones sindicales que lo firmaron, que puede ser puesto en práctica a través de la influencia que ejerce en dichas empresas. Es decir, “la empresa multinacional que ordena y dirige la actuación del grupo, se obliga a imponer a cada una de sus filiales el respeto de su contenido, poniendo los medios necesarios para ello. Unos medios que vendrán dados aquí por la adopción de decisiones, no en el plano contractual, sino en el societario y de la gestión, al amparo de los poderes que le confiere su condición de sociedad dominante o titular de la propiedad de las restantes integrantes del grupo”¹³⁰.

Además, se puede ir un poco más allá a partir del tratamiento que cada legislación le da al grupo de empresas. En el Perú no existe en este momento una ley en materia laboral que regule a los grupos de empresas, pero es posible mencionar una propuesta de regulación contenida en el Proyecto de la Ley General de Trabajo preparado el año 2011 por un grupo de expertos a solicitud del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo¹³¹.

Si bien aún no ha llegado a aprobarse la Ley General de Trabajo, haciendo referencia a ese proyecto, puede considerarse que existe un grupo de empresas “cuando varias empresas, jurídicamente independientes, constituyen o actúan como una unidad económica y productiva de carácter permanente y están sujetas a una dirección única de contenido general” (artículo 6º).

Una definición similar contiene la Resolución SBS N° 445-2000 que entre otras materias aprobó normas especiales sobre grupo económico, considerando como tal “al conjunto de personas jurídicas, nacionales o extranjeras, conformado al menos por dos personas jurídicas, cuando alguna de ellas ejerce control sobre la o las demás, o cuando el control sobre las personas jurídicas corresponde a una o varias personas naturales que actúan como una unidad de decisión” (artículo 8º). A este efecto, se denomina control a la influencia preponderante y continua en la toma de decisiones de los órganos de gobierno de una persona jurídica.

La doctrina laboral ha distinguido a los grupos de empresas de acuerdo a los poderes dentro del grupo y cómo incide ello en los objetivos del mismo, en grupos por “subordinación” y “por coordinación”, así, Arce menciona que en términos esquemáticos, “si el poder de negociación de las unidades empresariales del

¹³⁰ Ídem, p. 499.

¹³¹ La Comisión de expertos, integrada por los doctores Carlos Blancas Bustamante, Alfonso De los Heros Perez-Albela, Javier Neves Mujica, Mario Pasco Cosmópolis, Jaime Zavala Costa y Alfredo Villavicencio Ríos, fue designada por Resolución Ministerial 257-2011-TR de fecha 1 de setiembre de 2011, y concluyó su labor en diciembre de ese mismo año.

grupo para imponer los objetivos del mismo, es inexistente, en la medida que una de estas empresas detenta el poder de decisión, se configura una relación de dependencia o de jerarquía, traducible en la figura de grupo por subordinación. Entiéndase, que ello no significa que las empresas subordinadas se quedan sin objetivos propios, por el contrario deben tenerlos para evitar usos fraudulentos de la personalidad jurídica, sin embargo, no pueden negociar respecto a los objetivos comunes, esto es, del grupo, ya que le vienen impuestos desde la empresa «cabecera» o «matriz». De otro lado, si el poder de negociación de las unidades del grupo es suficiente para imponer, o al menos influir, sobre los objetivos y la estrategia global del grupo, se instituye una relación paritaria o de cooperación, a materializarse en los grupos por coordinación. Aquí, las entidades que integran el grupo ejercen colegiadamente la estrategia a seguir, definiendo un centro de decisión plural sobre los aspectos que se hayan acordado»¹³².

Pese a que existen supuestos que podrían hacer presumir la existencia de un grupo de empresas, como cuando los accionistas con poder decisorio son comunes, ello no determina en principio que el grupo deba ser considerado el empleador pues la tradición de la personalidad jurídica propia es la que prevalece en este momento en nuestro país, por ese motivo el Proyecto de General de Trabajo sólo ha previsto que si un trabajador ha prestado servicios en varias empresas que conforman un grupo, éstas son solidariamente responsables por sus derechos. Sin embargo, la influencia determinante que ejerce la empresa principal de una multinacional sobre sus subsidiarias y otras empresas bajo su control, podría ser utilizada para exigir el cumplimiento de un acuerdo marco internacional.

El mencionado proyecto aun no ha logrado ser aprobado y por tanto no está vigente, pero sí lo está el criterio de los magistrados participantes en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral realizado en Lima el año 2008, quienes adoptaron por unanimidad la posición de que “existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183º del Código Civil sino, además, en los casos en los que exista vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores”. Si bien el cumplimiento de un AMI no fue una materia contemplada por ese pleno, me parece que podría

¹³² ARCE ORTIZ, Elmer Guillermo. *La Circulación de Trabajadores en el Grupo de Empresas*. Sevilla, Mergablum, 2003, p. 61.

invocarse un criterio similar, para exigir a la subsidiaria de una empresa multinacional, que se encuentre ubicada en el Perú, el cumplimiento de un acuerdo marco internacional suscrito por su matriz¹³³.

2.2. Extensión vertical: la cadena productiva

Algunos acuerdos marco internacionales contienen disposiciones que extienden su influencia hacia la red de contratistas y proveedores de la multinacional, considerando la posición dominante que puede tener la multinacional sobre dichos sujetos (desde una perspectiva económica, no jurídica, vinculada al nivel de los pedidos que realice).

Como en el caso anterior, al no existir regulación sobre la materia, es en el propio AMI en el que se fija el grado de compromiso asumido por la empresa multinacional de hacer cumplir el acuerdo, que va desde la simple intención de informar e incentivar a los contratistas y proveedores para que apliquen los estándares pactados¹³⁴, hasta imponer el cumplimiento de éstos o de ciertas cláusulas importantes como una condición para establecer o mantener el vínculo comercial¹³⁵, como una especie de “cláusula social convencional”, tal como la

¹³³ Este tema resulta de interés en nuestro país pues no sólo existen empresas que forman parte de la cadena de producción de multinacionales que han suscrito AMIs (cuya identificación puede resultar difícil, dados los cambios que se producen en las relaciones comerciales), sino algunas subsidiarias de éstas, por lo que sus trabajadores en el Perú podrían exigir el cumplimiento del acuerdo marco. Entre esas multinacionales se encuentran Accor (con hoteles Novotel y Sofitel en el Perú), Addeco, Aker, ArcelorMittal, Endesa (con varias subsidiarias, como Edelnor y Edegel), Faber-Castell, Group 4 Securicor-G4S, Hochtief, Impregilo, Manpower, Quebecor (que luego se fusionó con World Color Press cambiando su nombre, y fue comprada el 2010 por Quad/Graphics), Rhodia, Securitas (que adquirió Forza S.A. el 2007), Skanska, SKF, Telefónica, Umicore (cuya subsidiaria es Industrias Electroquímicas S.A.-IEQSA) y Volkswagen (que tiene participación accionaria en la empresa Scania).

¹³⁴ En el caso de Telefónica, por ejemplo, el AMI sólo menciona que dicha multinacional planteará a las empresas que pretendan la adjudicación de contratos de obras o servicios con las del Grupo Telefónica, la necesidad de atenerse a los principios recogidos en el acuerdo. El AMI de Rhodia también es bastante general en ese punto, y menciona que dicha empresa “animará” a sus proveedores y subcontratistas en el cumplimiento de las leyes y los reglamentos y el respeto de los derechos humanos básicos estipulados en los acuerdos y normas internacionales, pero va un poco más allá al prever que cualquier infracción grave de la legislación relativa a la salud y seguridad de los empleados, la protección medioambiental o los derechos humanos básicos a la que no se ponga remedio una vez señalada, provocará el cese de las relaciones con la empresa infractora, una vez cumplidas sus obligaciones contractuales.

¹³⁵ Pueden apreciarse algunos casos específicos en el estudio realizado por Pérez. PEREZ YAÑEZ, Rosa M. “Los acuerdos marco internacionales como experiencias de la negociación colectiva transnacional”. *La negociación colectiva en España: Un enfoque interdisciplinar*. Madrid, Ediciones Cinca, 2008, pp. 469-470.

denomina Baylos¹³⁶, que es recogida en los contratos mercantiles que celebra con ellos. Es también en el AMI que se fija la extensión del compromiso, a los contratistas y proveedores directos de la empresa multinacional, o a toda la cadena productiva¹³⁷.

Esta extensión de los compromisos asumidos por la empresa multinacional, se debe entre otras razones, a la necesidad de ésta de proteger su marca pues la descentralización de su producción le genera dificultades para controlar el desarrollo de actividades a su favor por parte de empresas con las que no tiene un vínculo societario sino comercial. Así, como afirma Sanguinetti, cualquier comportamiento de sus colaboradores “que pueda ser considerado injusto, no ético o socialmente inadecuado es capaz de tener repercusiones negativas, más que sobre la entidad que lo llevo (sic) a cabo, sobre el buen nombre de la empresa multinacional que utilizó sus servicios. Al margen de si fue o no la impulsora de estas prácticas o incluso de si tuvo o no conocimiento de su realización, ésta será finalmente percibida por la opinión pública como la beneficiaria de ellas y, por tanto, la responsable última de su perpetración, con los consiguientes perjuicios para su imagen comercial”¹³⁸.

A pesar de lo arriba indicado, todavía no se han generalizado los AMIs aplicables a toda la red de subcontratistas y proveedores, y quizá una de las razones esté vinculada a las limitaciones que tienen las federaciones sindicales internacionales, en materia de recursos humanos y económicos. En el caso de la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero, por ejemplo, Miller es del parecer que no entra en las capacidades logísticas de lo que denomina un “pequeño sindicato global”, la inclusión de una red “a lo largo” de la cadena de suministro, que puede comprender varias industrias, y la jurisdicción de diversos sindicatos globales: la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines en la manufactura del algodón;

¹³⁶ BAYLOS, Antonio. “Un instrumento de regulación: Empresas transnacionales y acuerdos marco globales”, p. 119.

¹³⁷ De acuerdo con el análisis del contenido de 68 AMIs realizado por Welz, 31% de los acuerdos no mencionan a los proveedores y contratistas, 46% incluyen un compromiso de información a los proveedores para animarlos a que se adhieran al AMI, 14% incluye medidas para asegurarse que los proveedores cumplan el acuerdo, y sólo en el 9% de AMIs la empresa asume responsabilidad por toda la cadena de producción.

WELZ, Christian. Óp. Cit., pp. 54-55.

¹³⁸ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “Los alcances de la responsabilidad social de las empresas multinacionales: del grupo a la cadena de producción”, p. 488.

la Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas en las fibras sintéticas, la Internacional de Redes Sindicales (UNI) en campos como la venta minorista, y la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte si se incluye la logística de los productos¹³⁹.

Esta posibilidad se dificulta si consideramos lo siguiente: que la presión que ejerce la multinacional sobre sus colaboradores es “externa” (no tiene una influencia directa en la toma de decisiones); que normalmente existe una gran distancia entre la sede principal de la multinacional y los centros de producción, y sobre todo, que de existir varios niveles de contratación y de proveedores¹⁴⁰, los más alejados del control de la multinacional, podrían ser ocupados por empresas muy pequeñas o incluso informales.

No obstante las dificultades mencionadas, no deberíamos dejar de reconocer el enorme impacto que puede lograr un AMI que se extienda a toda la cadena de producción de la multinacional, si ésta se asegura de lograr un cumplimiento efectivo de los derechos mínimos que se ha comprometido a respetar (y a hacer respetar) a nivel mundial.

3. Participación de los trabajadores en la suscripción de los Acuerdos Marco Internacionales

Como se indicó anteriormente, a diferencia de los códigos de conducta, autoimpuestos por las empresas multinacionales, los acuerdos marco implican la participación del colectivo de trabajadores, a través de diversas organizaciones -distintas de la organización sindical de la empresa principal-, cuya actuación se desarrolla en una instancia superior, de nivel internacional.

Al no encontrarse regulados los acuerdos marco internacionales, esta participación no ha seguido reglas específicas, dependiendo del sector en que realiza actividades la empresa multinacional, de la voluntad de ésta para aceptar a su contraparte, de la presencia e importancia de las organizaciones sindicales y de la estrategia utilizada para la celebración del acuerdo marco internacional.

¹³⁹ MILLER, Doug. “La política de la FITTVC sobre el diálogo transfronterizo en el sector textil, del vestido y el calzado: estrategias emergentes en un sector regido por códigos de conducta y empresas reticentes”. *Dialogo Social y Acuerdos Transfronterizos ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?*. Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2009, p. 205 y p. 207.

¹⁴⁰ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “Los alcances de la responsabilidad social de las empresas multinacionales: del grupo a la cadena de producción”, p. 504.

Sin embargo, es preciso advertir que la participación de diversas organizaciones sindicales, así como la intervención de la casa matriz o empresa principal en la suscripción y ejecución de un acuerdo marco internacional, hacen que se genere una “asimetría” entre las partes que suscriben el acuerdo, pues la empresa multinacional no negocia con los órganos de representación de los trabajadores de la empresa, sino con otros sujetos sindicales, con un ámbito de actuación sectorial¹⁴¹. Además, el hecho de que normalmente solo intervenga la empresa principal, que carece de representatividad legal de sus filiales y las empresas sobre las que ejerce influencia directa (aunque en el ámbito económico esa influencia resulte determinante), puede generar dificultades al momento de exigir el cumplimiento de los acuerdos, como se verá posteriormente.

Baylos¹⁴² se ha encargado de analizar las distintas formas de representación del colectivo de trabajadores en la firma de los acuerdos celebrados con empresas multinacionales, considerando la participación de las Federaciones Sindicales Internacionales, los Comités de Empresa Europeos y las organizaciones sindicales nacionales. Sin embargo, existen otros actores que han participado en algunos casos, como las federaciones europeas del sector en el que desarrollan sus actividades las empresas multinacionales que tienen ubicada su casa matriz en algún país europeo, y el Comité Mundial, aunque ello solo ha ocurrido en casos específicos, como el de Volkswagen, grupo multinacional en el que ya existe un órgano de representación de los trabajadores a ese nivel¹⁴³. Veamos a continuación a los principales actores sindicales en el Acuerdos Marco Internacionales.

3.1. Las Federaciones Sindicales Internacionales

La federación sindical internacional en cuyo sector se encuadra la actividad de la empresa siempre figura como firmante al ser una “presencia necesaria en la medida en que simboliza la capacidad contractual adecuada del sindicato como

¹⁴¹ Como señala Pérez, para quien esta asimetría entre los firmantes “constituye también uno de los aspectos que separan a los acuerdos marco internacionales del arquetipo de negociación colectiva tal y como suele ser asumida por las legislaciones nacionales”.

PEREZ YAÑEZ, Rosa M. Óp. Cit., p. 467.

¹⁴² BAYLOS, Antonio. “Códigos de Conducta y Acuerdos-Marco de Empresas Globales: Apuntes sobre su exigibilidad jurídica”, pp. 116-119.

¹⁴³ Keune y Schmidt también mencionan el establecimiento de Comités de Empresa Mundiales en las multinacionales Daimler y Caterpillar, que se centran en cuestiones sobre las condiciones de trabajo mínimas, particularmente sobre seguridad y salud, pero advierten que al requerir considerables contribuciones financieras de los sindicatos, son difíciles de mantener y se reúnen con poca frecuencia.

KEUNE, Maarten y Verena SCHMIDT. Óp. Cit., pp. 20-21.

representante global de los intereses de los trabajadores en el *espacio-empresa* global que corresponde a la actividad empresarial¹⁴⁴; sería difícil que intervengan en la negociación y suscripción del acuerdo todas las organizaciones que representen directamente trabajadores a los que resultaría aplicable el acuerdo.

Si bien la participación de estas federaciones en los acuerdos marco internacionales no se encuentra regulada (y eso puede generar cierta confrontación con los sindicatos nacionales), su dimensión internacional le confiere idoneidad para actuar en el ámbito en el que desarrolla sus actividades una empresa multinacional, y como señala Perez ofrece una ventaja “ya que pueden ayudar a resolver algunas de las cuestiones que estas experiencias vienen planteando como, por ejemplo, las relativas a la eventual extensión del acuerdo marco a los trabajadores de las filiales y de las empresas subcontratistas”¹⁴⁵.

Las federaciones sindicales internacionales que han suscrito AMIs son las siguientes: Federación Internacional de Periodistas (FIP), Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTV), Federación Internacional de Metalúrgicos (FMI), Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM), Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM), Internacional de Servicios Públicos (ISP), Unión Internacional de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y afines (UITA), e Internacional de Redes Sindicales (UNI).

3.2. Las organizaciones sindicales nacionales

La participación de la organización sindical del sector en el país donde tiene su sede la empresa principal (no el sindicato de la empresa), junto con la federación sindical internacional, viene siendo propiciada por algunas federaciones pues de esa manera se contaría con mayor participación y colaboración en la etapa de aplicación del acuerdo.

Al respecto, Baylos menciona que en ese caso las federaciones sectoriales nacionales con representatividad en la empresa “proyectan también su capacidad de representación más allá del ámbito que les es propio y que viene definido institucionalmente por el sistema sindical y legal vigente en el país de que se trate, contratando también de alguna manera en representación del resto de

¹⁴⁴ BAYLOS, Antonio. “Códigos de Conducta y Acuerdos-Marco de Empresas Globales: Apuntes sobre su exigibilidad jurídica”, p. 117.

¹⁴⁵ PEREZ YANEZ, Rosa M. *Op Cit.*, p. 473.

trabajadores de la multinacional y de los respectivos sindicatos nacionales”¹⁴⁶, esto los compromete a tutelar que los derechos previstos en el acuerdo, se apliquen en los otros países en los que la empresa desarrolla actividades.

Además de esa participación de organizaciones sindicales nacionales, en casos específicos se ha producido la participación de los sindicatos donde la multinacional tiene filiales (Perez menciona los casos de EDF y Peugeot-Citroen)¹⁴⁷, lo cual también puede ayudar a garantizar el cumplimiento de los acuerdos, al ejercerse una vigilancia más estrecha y directa sobre los mismos, esta participación no sólo se ha producido al momento de suscripción del acuerdo sino previamente, durante la negociación del mismo (como en el caso de EDF)¹⁴⁸.

3.3. Los Comités de Empresa Europeos

Si bien existen Comités de Empresa Europeos que han intervenido en la negociación de acuerdos marco internacionales e incluso los han suscrito¹⁴⁹, se trata de un órgano que en estricto, no cuenta con capacidad para negociar acuerdos (y mucho menos con ese alcance, a nivel mundial). Aunque resulta interesante destacar que éste es uno de los supuestos en los que no se produce una “asimetría” entre los sujetos que intervienen en un AMI pues el Comité de Empresa Europeo representa a los trabajadores de la empresa multinacional cuya sede principal se encuentra en Europa.

La Directiva 2009/38/CE que regula actualmente los Comités de Empresa Europeos (creados en 1994), busca que éstos sean un instrumento para la mejora del derecho de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos

¹⁴⁶ BAYLOS, Antonio. “Códigos de Conducta y Acuerdos-Marco de Empresas Globales: Apuntes sobre su exigibilidad jurídica”, p. 118.

¹⁴⁷ PEREZ YANEZ, Rosa M. Óp. Cit., p. 478.

Por ejemplo, en el caso de Peugeot-Citroen, el acuerdo fue firmado por sindicatos locales de los 10 países en los que la empresa tenía más de 500 trabajadores, para lo cual, una vez firmado el AMI, se programaron actos en esos países para la presentación y firma de los acuerdos por parte de los sindicatos locales, a algunos de los cuales asistieron las autoridades de esos países.

SCHOMANN, Isabelle, André SOBCZAK, Eckhard VOSS y Peter Wilke. Óp. Cit., p. 69.

¹⁴⁸ PEREZ YANEZ, Rosa M. Op Cit., p. 478.

¹⁴⁹ De acuerdo con la información presentada por Sobczak, a diciembre de 2006, 12 de los 49 AMIs existentes habían sido firmados de manera conjunta por una Federación Sindical Internacional y por el Comité de Empresa Europeo de la empresa correspondiente, además, en ellos se inició el proceso de negociación con varias empresas, aún cuando no intervinieron finalmente en la firma del acuerdo.

SOBCZAK, André. “Aspectos legales de los acuerdos marco internacionales en el campo de la responsabilidad social de las empresas”. *Dialogo Social y Acuerdos Transfronterizos ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?*. Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2009, p. 152.

de empresas de dimensión comunitaria¹⁵⁰, en cuestiones multinacionales que revistan importancia para los trabajadores europeos. De esta manera, ese comité que está integrado por representantes de los trabajadores, recibirá información de la estructura, la situación económica y financiera, la evolución probable de las actividades, la producción y las ventas de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria, vinculada sobre todo a la situación y evolución probable del empleo, las inversiones, los cambios sustanciales que afecten a la organización, la introducción de nuevos métodos de trabajo o de nuevos métodos de producción, los traslados de producción, las fusiones, la reducción del tamaño o el cierre de empresas, de establecimientos o de partes importantes de estos y los despidos colectivos.

Como puede apreciarse, se trata otro tipo de respuesta dada ante los efectos de la globalización en el ámbito europeo y la expansión de las actividades de las multinacionales, como un contrapeso a su poder¹⁵¹. Sin embargo, pese a que su objetivo es otro, éstos se han visto involucrados en la negociación, implementación e incluso control del cumplimiento de los AMI pues posibilitan la actuación de los trabajadores y a las organizaciones sindicales en un nivel supranacional, e inclusive, como advierte Sobczak, son percibidos cada vez más por la dirección de las empresas como un agente legítimo, incluso natural, para negociar en las empresas cuya sede central se ubica dentro de la Unión Europea¹⁵².

Esa situación explica para algunos, el porqué la mayoría de AMIs ha sido suscrito por empresas multinacionales que tienen su sede principal en un país europeo, teniendo en cuenta además que en ese continente el diálogo social ha alcanzado un mayor desarrollo.

¹⁵⁰ Se considera como “empresa de dimensión comunitaria” a toda empresa que emplee a 1,000 o más trabajadores en los Estados miembros y, por lo menos en dos Estados miembros diferentes, emplee a 150 o más trabajadores en cada uno de ellos; mientras que calificará como “grupo de empresas de dimensión comunitaria” a un grupo que comprenda una empresa que ejerce el control y las empresas controladas, con los requisitos señalados anteriormente.

¹⁵¹ Los Comités de Empresa Europeos constituyen, en opinión de Baylos, “un factor de fortalecimiento de la acción sindical en las transnacionales europeas más allá de los poderes concretos que la norma comunitaria reconoce” y que ha ayudado a la organización de medidas de presión coordinadas en los distintos países en que la transnacional desarrolla sus actividades.

BAYLOS, Antonio. “Representación y representatividad sindical en la globalización”, p. 93.

¹⁵² SOBCZAK, Andre. *Op. Cit.*, p. 152.

4. Contenido de los Acuerdos Marco Internacionales

Si bien en este punto pueden resultar aplicables los temas mencionados al analizar el contenido de los códigos de conducta, considerando que los acuerdos marco son un fenómeno más reciente, resulta conveniente hacer referencia a los temas que incluyen los actuales acuerdos, que en opinión de algunos, por su carácter bilateral, tienen una mayor riqueza y profundidad en sus contenidos que los códigos de conducta¹⁵³ (aunque al detallar el contenido de estos últimos se haya hecho referencia a la situación “ideal”, que implica un contenido bastante amplio).

Su contenido excede la simple referencia a los derechos fundamentales previstos en la Declaración de la OIT de 1998. Incluso se destaca la atención que conceden a la libertad sindical (derecho que sirve para garantizar otros derechos) tema normalmente no recogido en los códigos de conducta, “Ello se expresa tanto en el hecho de que por lo general sea el primer derecho fundamental al que se hace alusión, como en lo detallado de su tratamiento que suele incluir referencias a sus manifestaciones más importantes, cuando no la expresa advertencia que la formación de sindicatos queda garantizada incluso en aquellos países donde <<no se apoya>> dicha libertad”¹⁵⁴. De esa manera, el AMI puede contribuir al fortalecimiento de las organizaciones sindicales constituidas en las filiales, y ayudar a que éstas puedan negociar condiciones económicas y de trabajo más favorables.

Cada acuerdo marco tiene un contenido específico, algunos consideran solo condiciones laborales mínimas, mientras otros extienden su alcance y profundizan ciertos temas, por ello, a continuación se desarrollará las principales materias que regulan, sin calificar su “evolución” pues existen diversos factores que pueden influir en su contenido, como el sector en el que se desarrollan las actividades de la multinacional, su interés en asumir un compromiso serio respecto al cumplimiento de los estándares mínimos que se acuerden, y la fuerza de las organizaciones sindicales que participan en la negociación del acuerdo, entre otros.

4.1. Estándares mínimos de derechos laborales

Los derechos fundamentales básicos de la OIT, están siendo reconocidos en algunos AMI, mediante una referencia a la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998.

¹⁵³ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en las cadenas de producción de las empresas multinacionales”, p. 18.

¹⁵⁴ *Ibidem*.

Como es ampliamente conocido, esta declaración indica que todos sus miembros, aún cuando no hayan ratificado los convenios que se menciona en la declaración, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la organización, de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

- La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (Convenios 87 y 98);
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (Convenios 29 y 105);
- La abolición efectiva del trabajo infantil (Convenios 138 y 182); y
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (Convenios 100 y 111).

Esto, a criterio de Baylos, genera una cierta “hibridación de órdenes jurídicos” pues a través de los acuerdos marco “un orden contractual hace suyo y metaboliza en las relaciones bilaterales entre las organizaciones sindicales y las empresas transnacionales globalizadas los derechos fundamentales determinados por un organismo internacional como la OIT, cuyas normas se dirigen a los Estados Nacionales para su integración en los respectivos ordenamientos nacionales”¹⁵⁵. En todo caso, ese reconocimiento de estándares laborales mínimos procura comprometer a la transnacional a su aplicación a nivel global, aún en aquellos países en los que la aplicación de los mismos y la verificación de su cumplimiento es limitada, y contribuye a cubrir esos vacíos y limitaciones.

4.2. Otras materias

Los AMI también contemplan otras materias, que Hammer¹⁵⁶ se ha encargado de clasificar en cuatro niveles:

- Primer nivel: estándares mínimos de derechos laborales y humanos, que no solo incluye la referencia expresa a la Declaración de la OIT de 1998, si no a algunos de los Convenios de la OIT que regulan estos derechos, o a otros

¹⁵⁵ BAYLOS, Antonio. “Un instrumento de regulación: Empresas transnacionales y acuerdos marco globales”, pp. 116-117.

¹⁵⁶ HAMMER, Nikolaus. Óp.Cit., pp. 129-132.

instrumentos internacionales¹⁵⁷. Dicho autor, luego de estudiar 62 AMIs concluye que 17 declaran que respetan la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, 12 el Pacto Mundial de la ONU¹⁵⁸, 12 las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y 5 la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT¹⁵⁹.

- Segundo nivel: relación de empleo, con disposiciones sobre empleo, salarios y jornada laboral (considerando el período mínimo de descanso y el trabajo en sobretiempo), haciendo referencia a la legislación nacional que resulte aplicable.

En el caso del AMI de Impregilo, por ejemplo, se hace referencia al pago de salarios suficientes para vivir, estableciendo que los trabajadores/as serán retribuidos con un tratamiento económico que, con referencia a las leyes nacionales y los contratos en vigor, resulte no discriminatorio, justo y suficiente para satisfacer las imprescindibles exigencias de una vida digna y decorosa en el contexto social en el cual se realizarán las actividades del trabajador.

- Tercer nivel: temas de negociación en las empresas, como salud y seguridad, formación y reestructuraciones empresariales.

Así, en el AMI de SKF se menciona que el objetivo del Grupo, en lo relacionado con la salud y la seguridad, es eliminar, en lugar de reducir, los accidentes y lesiones relacionados con el trabajo en todas sus instalaciones. (haciendo referencia expresa a su política en esa materia), y en el caso de formación y oportunidades laborales, se indica el esfuerzo de la empresa por dar a sus empleados buenas posibilidades de formarse para enriquecer su trabajo y tener una mayor responsabilidad, y el compromiso de ofrecer a todos

¹⁵⁷ Puede mencionarse el caso del AMI de Rodhia, que hace referencia expresa a los Convenios 87, 98, 135, 29, 105, 138,182, 100, 111 y 156 de la OIT, y a los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

¹⁵⁸ El Pacto Mundial contempla 10 principios que deben implementar las empresas en materia de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción. En materia laboral, se han considerado cuatro deberes de las empresas: respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; abolir de forma efectiva el trabajo infantil; y, eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.

¹⁵⁹ Esta declaración contiene recomendaciones sobre cinco temas: política general, empleo, formación, condiciones de trabajo y de vida, y, relaciones de trabajo. Dentro de estas últimas, recomienda a las empresas respetar la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, y proporcionar las facilidades e informaciones que sean necesarias para la conclusión de convenios colectivos eficaces.

los empleados la posibilidad de competir por las oportunidades laborales en forma justa, considerando como los únicos factores diferenciadores para seleccionar la persona adecuada para el trabajo, las habilidades y competencias relevantes (a no ser que ello no sea permitido por la legislación nacional).

- Cuarto nivel: Otros temas que se basan en estándares privados, como la ISO 14001¹⁶⁰ (contemplada en el AMI de SKF), la SA 8000 y la etiqueta Max Havelaar¹⁶¹ e incluso los propios códigos de conducta de las empresas multinacionales (como ocurre en los casos de Faber Castell, Inditex y Securitas).

5. Eficacia de los Acuerdos Marco Internacionales

Los AMI generalmente contemplan, además de los estándares laborales mínimos que se comprometen a respetar en el grupo de empresas que forman parte de la multinacional (o incluso en terceras empresas, que forman parte de la cadena de subcontratación), disposiciones para facilitar la difusión del acuerdo en todos los centros de trabajo a los que resulta aplicable, y procedimientos de control de cumplimiento de estos acuerdos, a los que se hará referencia a continuación, en términos generales.

5.1. Procedimientos de difusión

La información que deben recibir los trabajadores sobre los AMI, no solo debería implicar la difusión inicial del contenido del acuerdo adoptado; correspondería que esté presente durante toda la aplicación del AMI, considerando las acciones desarrolladas para su implementación, los procedimientos de vigilancia y control realizados así como sus resultados, y las medidas correctivas adoptadas.

Si bien cada AMI contempla sus propios procedimientos de difusión, con un mayor o menor énfasis que puede apreciarse en la forma cómo asumen ese compromiso, que va de simplemente mencionar que la información se transmitirá de forma adecuada, hasta fijar plazos y establecer los mecanismos que se utilizará para ello (los lugares de trabajo, la página web de la empresa, etc.), es común que hagan

¹⁶⁰ Norma para la gestión de sistemas medioambientales.

¹⁶¹ Hammer precisa que esos temas son mencionados en el AMI de Carrefour. HAMMER, Nikolaus. *Op.Cit.*, p. 132.

referencia a la traducción del acuerdo a otros idiomas, para que éste pueda ser conocido por los trabajadores de sus distintas sedes productivas¹⁶².

5.2. Procedimientos de vigilancia y control

Un AMI normalmente contempla algún mecanismo de control para vigilar el cumplimiento del acuerdo, a cargo únicamente de la empresa o mediante un procedimiento que permite la participación de los trabajadores. Estos mecanismos también tienen que ver con el alcance del acuerdo, pues éste puede extenderse a la cadena de subcontratación de la empresa.

5.2.1. Auditorías internas

Existen algunos AMI que contemplan la realización de auditorías internas o un monitoreo por parte de la empresa, pero sin entrar en mayores detalles al respecto. Un caso que puede mencionarse es el del acuerdo de Daimler, según el cual, la auditoría del Grupo verificará el cumplimiento de los principios contenidos en el mismo y dejará constancia en sus informes, considerándolo como un criterio de evaluación empresarial. Es Auditoría la que pondrá a disposición un teléfono central de información, será la interlocutora cuando no haya suficiente garantía de que se van a cumplir estos principios en todas las unidades o divisiones del Grupo, y tomará las medidas pertinentes si constata infracciones de estos principios (aunque se ha previsto que la dirección del Grupo informará y debatirá periódicamente con los comités internacionales de trabajadores sobre la puesta en práctica de dichos principios).

Estos mecanismos no resultan muy adecuados si tenemos en cuenta que el AMI justamente se celebra con intervención de representantes de los trabajadores, quienes no sólo están interesados en la suscripción del acuerdo sino en la implementación efectiva de éste, etapa en la que también deberían estar involucrados.

¹⁶² En el AMI de Faber Castell, por ejemplo, se indica expresamente que el documento estará disponible en todos los lugares de trabajo, en los idiomas apropiados; lo mismo ocurre en el de Skanska. En el AMI de Rhodia en cambio, se menciona que el acuerdo se traducirá a los idiomas de los distintos países afectados, lenguas que serán elegidas en forma concertada con la Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas; mientras que en el acuerdo de Umicore, se limita a “los idiomas usuales de trabajo de Umicore para la gestión”.

5.2.2. Participación de los trabajadores

Los trabajadores pueden participar en la vigilancia y control del acuerdo, en diversas formas, contempladas en el propio AMI¹⁶³. Algunos disponen la realización de reuniones periódicas (generalmente anuales¹⁶⁴) entre las partes y otros establecen la conformación de un órgano integrado por éstas, que se encarga del seguimiento del acuerdo. Este órgano ha sido denominado de diversas formas en los AMIs, Almendros menciona algunas de ellas, como Grupo de Implementación, Comité de Revisión, Grupo de Consulta, Comité de Vigilancia, Comité de Diálogo sobre Responsabilidad Social del Grupo, Comité de Seguimiento, Grupo Conciliatorio y Comité Colectivo de Control¹⁶⁵.

La composición de ese órgano es paritaria, pero el número de representantes varía; normalmente en el caso de la empresa, sus representantes están vinculados al área de recursos humanos, mientras que en el caso de los trabajadores, se involucra a representantes de las federaciones sindicales internacionales firmantes del acuerdo (como en el caso del AMI de Faber Castell) e incluso al Comité de Empresa Europeo correspondiente. Así, en el AMI de Arcelor se incluye dentro de la instancia paritaria que se encargará de velar por la aplicación del acuerdo, al Vicepresidente del Comité de Empresa Europeo, y en el de Umicore se

¹⁶³ Merece destacar en este punto lo previsto en el AMI suscrito por Rhodia y la Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas, que contempla la revisión anual de la aplicación del acuerdo, basándose en los indicadores de la empresa relacionados con los compromisos estipulados en el mismo. Por ejemplo, en materia de sanidad, seguridad y medio ambiente se ha considerado como indicador la tasa de sedes auditadas en materia de salud, seguridad y protección medioambiental durante los últimos tres años según la base de datos de referencia de la compañía.

En otras materias los indicadores no son tan precisos, pero los temas contemplados demuestran el interés de la multinacional en que la revisión del cumplimiento del acuerdo sea integral, considerando información sobre los empleados y el dialogo social, relaciones con proveedores y contratistas, y la forma de trabajar de la empresa que es denominada "Rodhia Way", la cual contempla 21 compromisos en materia de responsabilidad social y medioambiental para todas las partes interesadas (clientes, proveedores, empleados, inversores, comunidades y el medio ambiente) y 44 prácticas clave que permitirán cumplir dichos compromisos.

¹⁶⁴ Los AMIs de Air France, AngloGold, Ballast Nedam, EDF, Fonterra, Freudenberg, Impregilo, Inditex, Lafarge, Lukoil, Merloni, NAG, Nampak, Norske Skogindustrier, OTE, Portugal Telecom, Quebecor, RoyalBAM, SCA, Schwan-Stabilo, Securitas, Statoil, Staedler, Umicore, VolkerWessels y WAZ Mediengruppe, contemplan reuniones una vez al año, mientras que los AMIs de Chiquita, Endesa, France Telecom e IKEA, contemplan reuniones dos veces al año. WELZ, Christian. Óp. Cit., p. 41.

¹⁶⁵ ALMENDROS GONZALEZ, Miguel Ángel. "La eficacia de los acuerdos marco internacionales: implementación y control". *La negociación colectiva en España: Un enfoque interdisciplinar*. Madrid, Ediciones Cinca, 2008, p. 555.

incluye dentro de los representantes de los trabajadores al Director General del Comité de Empresa Europeo.

5.3. Procedimiento de reclamaciones o quejas

El procedimiento varía en cada AMI, y como señala Almendros¹⁶⁶, puede realizarse en distintos niveles y con la intervención de diferentes sujetos, localmente o en un ámbito superior. Generalmente el procedimiento se debe iniciar localmente, y si éste no es resuelto a ese nivel, puede llegar a instancias superiores y hasta el órgano paritario encargado del seguimiento del acuerdo, que se mencionó anteriormente. Por ejemplo, en el caso del AMI de Skanska, si una infracción al acuerdo no puede ser resuelta a través de conversaciones en el lugar de trabajo, ésta será manejada por un grupo conciliatorio integrado por el Director de Recursos Humanos de Skanska (Vicepresidente Principal de Recursos Humanos), el Comité Ejecutivo del Consejo Europeo de Trabajos de Skanska y la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (actualmente denominada Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera). Si una sección de Skanska no cumple con la regulación, el grupo conciliatorio informará esta violación al miembro responsable del personal del Grupo de Administración, quien garantizará que las medidas correctivas sean implementadas. Se ha previsto que si el grupo conciliatorio no puede llegar a un acuerdo con relación a las interpretaciones y aplicaciones del AMI, el asunto será referido a una junta de arbitraje, compuesta por dos miembros (uno designado por Skanska y el otro por la mencionada federación internacional) y un director independiente, designado por acuerdo mutuo; los acuerdos de la junta de arbitraje serán obligatorias para ambas partes.

En cambio, en el caso del AMI de Aker, si una queja no es resuelta por la gerencia local, ni a nivel nacional y regional, el reclamo será referido al jefe de la representación sindical de Aker, quien llevará el tema al CEO (al Gerente General); si sigue sin ser resuelto, el reclamo será referido a un grupo de monitoreo integrado por tres representantes de la empresa y tres del sindicato (incluyendo a la Federación Internacional de Metalúrgicos). Si éste grupo no lo llega a resolver, se realizará un arbitraje por la OIT o una tercera parte neutral

¹⁶⁶ ALMENDROS GONZALEZ, Miguel Ángel. Óp. Cit., p. 566.

aceptada por el lado gerencial y el sindical. De no llegarse a un acuerdo, el AMI se dará por concluido.

Un tema de particular interés en el caso de los AMI que comprenden a los subcontratistas, es la posibilidad de que los trabajadores de estas terceras empresas, vinculadas solo comercialmente con la multinacional, puedan presentar reclamos o quejas ante el incumplimiento del acuerdo. Como se verá en el próximo capítulo, esto ha ocurrido, pero el reclamo no se presentó directamente ante la multinacional, sino ante las organizaciones sindicales vinculadas al acuerdo marco, para que éstas, a su vez, exijan su cumplimiento a la matriz de la multinacional.

En el caso de los AMIs que sólo resultan aplicables al grupo de empresas que conforman la multinacional, ha podido más bien apreciarse que para evitar cualquier discusión al respecto, algunos acuerdos han establecido expresamente que de los mismos “no puede desprenderse ningún tipo de demanda por parte de terceros”, como en el caso de Volkswagen y Prym.

6. Análisis de la posibilidad legal de exigir el cumplimiento de los Acuerdos Marco Internacionales

En el caso de los acuerdos marco, si bien la participación de representantes de los trabajadores, que negocian con la empresa multinacional, ubica el tema como un tipo de negociación colectiva “multinacional”, la ausencia de regulación y la dificultad de identificar esa práctica con las figuras tradicionales, junto con la falta de legitimación de las partes que intervienen en él¹⁶⁷, determina como sostiene Baylos, que no pueda atribuírsele un efecto normativo, aunque regule estándares de trabajo aplicables en los distintos centros de producción, “porque no existe una referencia en el acuerdo a sistema jurídico alguno”¹⁶⁸.

Por un lado, interviene “en representación” de la empresa multinacional, la empresa principal o matriz, que si bien ejerce el control económico del grupo, no representa legalmente a las empresas que lo conforman, cada una de las cuales tiene su propia personalidad jurídica. Al no existir un mandato expreso, ni haberse previsto legalmente

¹⁶⁷ Además, su contenido es distinto al que normalmente tiene un convenio colectivo pues no regula remuneraciones ni condiciones de trabajo, sino estándares de trabajo mínimos que deben cumplirse.

¹⁶⁸ BAYLOS, Antonio. “La responsabilidad legal de las empresas transnacionales”, p. 81.

que resulta aplicable un mandato implícito, en estricto, sólo la empresa que suscribe el acuerdo estaría obligada legalmente a cumplirlo¹⁶⁹.

Por el otro lado, la representación de los trabajadores hace el tema aún más complejo pues como ya se indicó, normalmente interviene una Federación Sindical Internacional, la del sector o sectores en que desarrolla su actividad la empresa multinacional. Sin embargo, dichas entidades no cuentan con una regulación local o internacional que les permita negociar estos acuerdos. Por ese motivo, se trata de hacer participar al Comité de Empresa Europeo (en el caso de las multinacionales con sede en Europa), aunque éste tampoco tiene facultades específicas para participar en la celebración de acuerdos marco.

En todo caso, la participación de un sindicato nacional del país en el que la empresa multinacional tiene su sede, hace que la “asimetría” entre los sujetos firmantes, que ya se había mencionado, se reduzca considerablemente (en el caso de los AMIs que sólo resultan aplicables al grupo).

En ese supuesto, dependiendo de lo que establezca la legislación nacional sobre los convenios colectivos, y en la medida en que se cumplan los requisitos en ella previstos, el acuerdo marco podría calificar como un convenio colectivo. Sin embargo, más allá de la posibilidad que eso ocurra, y que el contenido del acuerdo contemple reales compromisos para la empresa, ésta calificación no resultaría extensible más allá de las fronteras de ese Estado, ni se podría aplicar a sujetos distintos que no intervinieron en la suscripción del acuerdo (las filiales de la multinacional).

La solución planteada para este problema, implica la intervención de los sindicatos nacionales de los países en que la multinacional tiene filiales mediante la suscripción del acuerdo, y también debería incluir la adhesión de las filiales de la empresa multinacional al acuerdo marco, pero eso requiere obviamente un compromiso real y efectivo de la empresa multinacional (que también podría promover la incorporación de los compromisos contenidos en el acuerdo marco en los convenios colectivos nacionales). Eso puede apreciarse en el nuevo AMI suscrito por PSA Peugeot Citroën el año 2010 (el acuerdo inicial fue suscrito el 2006), que menciona en su capítulo final sobre el balance del cumplimiento del acuerdo al cabo de 3 años de aplicación, que el

¹⁶⁹ Incluso en el caso de algunos AMI, como el de Aker, se ha previsto que la empresa principal (Aker SA) utilizará su influencia como accionista para asegurar el cumplimiento de los estándares previstos en el acuerdo. Sin embargo, no asumirá responsabilidad legal por sus subsidiarias y otras terceras partes asociadas en negocios, sólo les notificará el acuerdo y usará su influencia con ellas para que se adhieran a los estándares pactados.

2009 el 87% de las filiales se adhirieron completamente al acuerdo. Sin embargo, por el momento ésta no es una práctica generalizada de las empresas multinacionales.

En principio los acuerdos sólo tendrían fuerza contractual entre las partes que lo firmaron, tal como sostiene Baylos, para quien “El efecto contractual del acuerdo impone obligaciones a los sujetos pactantes del mismo, aunque del enunciado de los contenidos concretos de estos acuerdos se desprende un cúmulo de compromisos y deberes que la empresa multinacional asume respecto de los trabajadores individuales que forman parte de la misma en todas sus sedes”¹⁷⁰.

Es decir, “el control de las obligaciones a las que se ha comprometido la empresa mediante el Acuerdo siempre tiene como punto de referencia la actuación de la propia empresa, el cumplimiento voluntario de los compromisos, sin que sea por tanto factible un cumplimiento forzoso contra la voluntad de la misma”¹⁷¹. Aunque la aplicación del acuerdo durante cierto tiempo por parte de la filial de la empresa multinacional podría generar que se invoque el mismo como una costumbre.

La ausencia de una eficacia jurídica “tradicional” de estos acuerdos queda más en evidencia en el caso de los compromisos contenidos en el acuerdo que se aplican a los proveedores y contratistas de la multinacional, no sólo de primer rango, sino que pueden alcanzar a toda la cadena de contratación. Al no participar dichas empresas directamente en el acuerdo marco, en principio éste no les resulta exigible legalmente, y sus trabajadores no pueden demandar su cumplimiento. Será la propia empresa multinacional la que exija su cumplimiento, a un nivel contractual si ese compromiso fue incluido en los contratos suscritos con los proveedores o contratistas (lo cual puede motivar la resolución del contrato o la aplicación de las penalidades pactadas), o a un nivel comercial si no se contemplaron expresamente estas obligaciones, pero es de interés de la multinacional que se cumplan los estándares mínimos laborales que se ha comprometido a respetar (mediante la reducción de los pedidos o incluso la exclusión del listado de proveedores).

Dadas las dificultades y limitaciones para dar efectos jurídicos a esta nueva figura, no regulada nacional ni internacionalmente, se han planteado diversas propuestas para exigir el cumplimiento de un AMI, más allá de las vías “normales” en estos casos, que tienen que ver con la presión de los grupos de interés (sobre todo de los consumidores y las ONGs), directamente sobre la multinacional.

¹⁷⁰ BAYLOS, Antonio. “La responsabilidad legal de las empresas transnacionales”, p. 81.

¹⁷¹ Ídem, pp. 85-86.

Una de las fórmulas de posible aplicación es planteada por Baylos, para quien “el recurso a las formas de autotutela sindical resulta idóneo”, aunque la huelga organizada en una dimensión multinacional no cuenta con referentes normativos específicos, normalmente se expresaría como una huelga de solidaridad internacional pero fragmentada pues sus efectos jurídicos dependerían del sistema legal de cada país en que se realice la huelga (que podría tener un concepto bastante restrictivo de este derecho), por lo cual concluye que “la dimensión multinacional –global- de la autotutela sindical es ignorada y reducida a una yuxtaposición de espacios regulativos estatal-nacionales con una clara finalidad restrictiva de aquella”¹⁷².

Otra, tiene que ver con un reclamo directo a la multinacional (sobre todo en su sede, en la matriz), a fin de controlar el cumplimiento de un acuerdo marco. Como se verá en el próximo capítulo, en el caso de Inditex, la participación sindical internacional, permitió que en cumplimiento del acuerdo marco suscrito, dicha multinacional intervenga en la solución de un conflicto originado por malas prácticas laborales realizadas por la empresa Textil San Cristóbal S.A., que formaba parte de su cadena productiva. Sin embargo, pese al éxito de la intervención, el cumplimiento de los compromisos asumidos más allá de la solución inmediata al problema, no tuvo el resultado deseado. Respecto a la posibilidad legal de exigir su cumplimiento, sin requerir para ello de la propia colaboración de la empresa multinacional, se han planteado algunas alternativas, que tienen que ver con el uso de mecanismos específicos contemplados en cada legislación local (aunque no necesariamente laboral), como las normas que regulan el derecho de los consumidores y las que establecen la competencia de los jueces y tribunales para ver ciertos conflictos.

La primera medida propuesta está vinculada al derecho de los consumidores y a la denominada “publicidad engañosa”, que permitiría denunciar a una empresa que utilice el AMI en su política de comunicación con sus consumidores, y no respete su contenido. Ese fue el sustento que Sobczak menciona como fundamento de la sentencia del Tribunal Supremo de California en el caso *Kasky vs. Nike*¹⁷³ que se inició porque la empresa había declarado a sus clientes que la información de los medios de comunicación sobre el trabajo infantil en algunas fábricas de los proveedores de Nike en China, Vietnam e Indonesia era falsa (aunque Nike tiene un código de conducta y

¹⁷² BAYLOS, Antonio. “Códigos de Conducta y Acuerdos-Marco de Empresas Globales: Apuntes sobre su exigibilidad jurídica”, pp. 122-123.

¹⁷³ SOBCZAK, André. *Op. Cit.*, p. 160.

no ha suscrito un AMI, el supuesto también podría haber resultado aplicable en el segundo caso).

Sin embargo, para dicho autor esta fundamentación puede afectar el espíritu de los AMIs pues además de involucrar a los consumidores y no a los trabajadores, “un cambio de la legislación laboral hacia la del consumidor produce el riesgo de introducir una distinción en las disposiciones entre los sectores y las empresas afectadas y entre los derechos otorgados, en tanto (sic) en cuanto que los consumidores consideren que el asunto es suficientemente importante como para acudir a los tribunales”¹⁷⁴. Si bien se trata de una solución externa al Derecho del Trabajo, finalmente los trabajadores también pueden calificar como consumidores, por lo que no debería descartarse el uso de este tipo de iniciativas para “corregir” ciertas conductas de la multinacional -lo cual resulta plenamente válido-, si no se cuenta con soluciones en nuestro propio campo de estudio. Más allá de tratarse de medidas externas, se suman en el esfuerzo de hacer cumplir un AMI, y eso es lo que debe destacarse.

Las otras medidas propuestas, vinculadas a la competencia de los tribunales del país en que se encuentra ubicada la sede principal de la multinacional, aunque los hechos se desarrollan fuera de ese territorio, son planteadas por Baylos para el caso de Estados Unidos y de España¹⁷⁵.

En el caso de Estados Unidos, Baylos hace mención a la *Alien Torts Claim Act (ACTA)*, aprobada por el Congreso en 1789, que otorga competencia jurisdiccional a los tribunales federales por la violación del “derecho de gentes”, por cualquier persona residente en ese país, permitiendo que un extranjero demande una indemnización por la violación de los derechos fundamentales. Esta norma fue utilizada en 1996 para demandar a una multinacional que se había beneficiado con trabajo forzoso para construir un oleoducto en Yadana (en Myanmar), y ha sido utilizada posteriormente contra Exxon Mobil, Coca Cola, Daimler Chrysler y otras multinacionales norteamericanas. Sin embargo, desde la década pasada, con la posición adoptada en

¹⁷⁴ Ibídem.

¹⁷⁵ Además cabe mencionar el supuesto de que el propio acuerdo marco contemple qué tribunales serían competentes, algo no muy común, pero que se da en el caso de los AMIs de Arcelor y de Umicore, el primero dispone que el acuerdo se rige por la ley luxemburguesa y que “los posibles litigios serán competencia exclusiva de los tribunales luxemburgueses”, mientras que el segundo establece que el acuerdo estará regido por la ley belga, por consiguiente, cualquier disputa será competencia exclusiva de los tribunales belgas. En el caso del AMI de Securitas no se hace referencia a la competencia jurisdiccional pero sí se menciona que el acuerdo se regirá por las leyes de Suecia.

el caso *Sosa vs. Alvarez Machain* el 2004, se ha interpretado restrictivamente los supuestos que ampara bajo la noción de violaciones al derecho internacional¹⁷⁶.

En el caso de España, la reflexión de Baylos parte de lo dispuesto por el apartado 2º del artículo 25 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, de acuerdo con el cual los juzgados y tribunales españoles en el orden social, son competentes “En materia de control de legalidad de los convenios colectivos de trabajo celebrados en España y de pretensiones derivadas de conflictos colectivos de trabajo promovidos en territorio español”.

Es la parte final de la norma, referida a conflictos colectivos de trabajo promovidos en territorio español, para la cual propone una interpretación menos restrictiva de la que han venido realizando algunos especialistas, calificando los acuerdo marco como convenios colectivos en sentido amplio, y proponiendo la posibilidad de entablar una demanda contra una empresa transnacional cuya dirección central se localice en territorio español, si el acuerdo fue firmado y celebrado en territorio del Estado español. Baylos considera que la lectura sugerida “es además coherente con el interés que los sindicatos y los trabajadores pueden tener respecto del cumplimiento de estos compromisos empresariales en materia de responsabilidad social, que integra claramente la noción de conflicto colectivo”, teniendo en cuenta que en el caso de los acuerdos marco, el interés colectivo principal de los sindicatos y órganos de representación de los trabajadores, es preservar la fuerza contractual del acuerdo, sin que ésta sea desvirtuada mediante “prácticas empresariales de fragmentación de su eficacia¹⁷⁷”.

Como puede apreciarse, las medidas están vinculadas a políticas y normas específicas de cada país, lo cual pone de manifiesto sus limitaciones y las mayores dificultades que pueden producirse otros casos, de no existir políticas y dispositivos similares, en el país sede de una empresa multinacional que incumple un acuerdo marco.

¹⁷⁶ BAYLOS, Antonio. “La responsabilidad legal de las empresas transnacionales”, pp. 87-91.

¹⁷⁷ Ídem, pp. 94-97.

CAPITULO III

LA EXPERIENCIA PERUANA: LOS CASOS TOPY TOP Y SAN CRISTOBAL

En este capítulo se estudiará dos casos específicos que involucraron a empresas multinacionales y a sus proveedores peruanos en el cumplimiento de códigos de conducta y un acuerdo marco internacional¹⁷⁸. Considerando el análisis realizado en los capítulos anteriores, esto permitirá apreciar la aplicación práctica de los mencionados instrumentos, y que se pueda determinar el real nivel de compromiso en materia de responsabilidad social de las empresas involucradas. En consecuencia, esta parte del trabajo será sobre todo descriptiva, y contendrá información concreta de dichas empresas, así como de los instrumentos que se invocaron para solucionar el conflicto, y de los que se negociaron para resolver localmente los casos particulares.

1. Antecedentes

En el Perú se ha tenido conocimiento de algunos casos en los que la intervención de empresas multinacionales, en cumplimiento de sus códigos de conducta y de un acuerdo marco, han corregido ciertas prácticas antisindicales perpetradas por empresas peruanas que formaban parte de su cadena de subcontratación. A continuación se hará referencia a dos de esos casos, a fin de poder conocer el nivel de participación de las empresas multinacionales y de las organizaciones sindicales internacionales, así como los efectos posteriores que generó esa participación en las empresas peruanas.

Los casos a los que se hará referencia son los que se produjeron en la empresa Topy Top S.A. (que en adelante se denominará como “Topy Top”)¹⁷⁹ y en Textil San

¹⁷⁸ Además de esos casos, que implicaron a empresas que formaban parte de la cadena de subcontratación de multinacionales, se pudo encontrar un caso concreto en que un AMI pudo servir para mejorar las relaciones entre una subsidiaria en el Perú de una multinacional y sus trabajadores. En el caso de Quebecor, el acuerdo marco sirvió para que el sindicato pudiera negociar un convenio colectivo el año 2008, para lo cual fue apoyado por el sindicato de la empresa en Chile y por la Internacional de Redes Sindicales (UNI).
Información obtenida en: <http://www.isacc-instituto.org/noticias/55>

¹⁷⁹ Este caso sirvió de sustento, junto con otros que involucraban a empresas del grupo económico (como Star Print S.A. y Sur Color Star S.A.) y a Icadie, para que la Confederación General de Trabajadores del Perú presentara en octubre de 2008 una queja ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT contra el gobierno peruano (Caso 2675), solicitando que se modifique o derogue el artículo 32 del Decreto Ley N° 22342 por considerar que los contratos de corta duración en las empresas industriales sujetas a exportación no tradicional tienen consecuencias perjudiciales en los derechos sindicales.

Cristóbal S.A. (en adelante denominado simplemente como “San Cristóbal”). Como se verá a continuación, ambos casos estuvieron vinculados a prácticas antisindicales en empresas del sector textil que dedican gran parte de su actividad a la exportación, motivo por el cual tienen por política utilizar para la contratación de sus trabajadores el régimen de exportación de productos no tradicionales contemplado en el Decreto Ley 22342¹⁸⁰.

Este régimen, creado el año 1978 con la finalidad de fomentar las exportaciones no tradicionales, permite utilizar contratos por obra determinada a las empresas que exportan directamente o a través de terceros¹⁸¹ el 40% de su producción anual efectivamente vendida, que sustenten dicha contratación en un contrato de exportación, orden de compra o documento que la origine. De esa manera, las empresas pueden contar con trabajadores eventuales de acuerdo con sus necesidades, en forma ilimitada.

Tal como lo señalan Cuadros y Sánchez, uno de los fenómenos derivados del uso intensivo de la contratación temporal ha sido el incremento de la rotación laboral, lo que en el sector textil y confecciones puede apreciarse en el hecho que alrededor del

En su Informe 357 de junio de 2010, el Comité de Libertad Sindical señaló que su competencia se circunscribe a la verificación de que la legislación y la práctica nacionales respetan el ejercicio de los derechos sindicales consagrados en los convenios en materia de libertad sindical y no incluye el examen del régimen y la duración de los contratos de trabajo o el del nivel de las condiciones de trabajo, e invitó al Gobierno a que examine con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas la manera de asegurar que el recurso sistemático a los contratos temporales de corta duración en el sector de la exportación no tradicional, no obstaculice en la práctica el ejercicio de los derechos sindicales.

¹⁸⁰ A criterio del Tribunal Constitucional (sentencia del 5 de noviembre de 2010, recaída en el Expediente N° 01148-2010-PA/TC), resulta constitucional que los trabajadores de una empresa exportadora de productos no tradicionales se encuentren sujetos al régimen laboral especial establecido por el Decreto Ley N° 22342, por lo que la sola suscripción de un contrato de trabajo sujeto a ese régimen laboral especial, no puede ser considerada como un supuesto de desnaturalización, salvo que se demuestre que la empleadora no es una empresa industrial de exportación no tradicional. El contrato se considerará desnaturalizado cuando en él no se consigne en forma expresa la causa objetiva determinante de la contratación, que puede ser un contrato de exportación, una orden de compra o un programa de producción de exportación.

¹⁸¹ Tal como precisan Cuadros y Sánchez al analizar el tema, el término “a través de terceros” se refiere a los consorcios de exportación no tradicional (luego denominados empresas comerciales de exportación no tradicional), creados por el artículo 20 del Decreto Ley 22342, y que eran empresas conformadas por personas naturales o jurídicas que se asociaban con la finalidad de exportar productos no tradicionales.

CUADROS LUQUE, Fernando y Christian SANCHEZ Reyes. “Efectos de la política de fomento del empleo temporal en la actividad textil exportadora”, en *Los contratos de trabajo de duración determinada*. Lima, Gaceta Jurídica S.A., segunda edición, 2008, p. 156.

40% de los trabajadores del sector tienen un año o menos de antigüedad (según información del año 2006)¹⁸².

Esta rotación de personal puede originarse por diversas causas, que no solo dependen de la voluntad del empleador. Sin embargo, como el vencimiento del plazo del contrato no requiere mayor justificación por parte del empleador, esto puede ocasionar que, dentro de los trabajadores cuyo contrato no se renueva, se encuentren incluidas personas que reclaman el otorgamiento de algún derecho laboral o condición de trabajo, o incluso tienen intención de constituir un sindicato, incorporarse a uno o participar activa en el mismo¹⁸³. Lamentablemente, estas afirmaciones no son ajenas a la realidad pues como se verá en los casos Topy Top y San Cristóbal, la no renovación de los contratos de algunos trabajadores estuvo vinculada directamente a su participación en actividades sindicales.

1.1. Caso Topy Top (2007)

Según la información propalada por la Secretaría de Acción Sindical Internacional de FITEQA-CC.OO¹⁸⁴, la Federación de Industrias Textil, Piel, Químicas y Afines española, Topy Top incurrió en prácticas antisindicales entre marzo y junio del año 2007 que determinaron el cese de más de noventa trabajadores de la sección de costura y corte de su planta en Lima. Esta situación se generó a raíz de la constitución del “Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A.” (SINTOTTSA), que se registró en el Ministerio de Trabajo el 25 de febrero de 2007, luego de que la empresa no cumpliera con las mejoras en las condiciones de trabajo prometidas después del paro de 24 horas que realizaron los trabajadores el 30 de noviembre de 2006, solicitando trabajar 8 horas y el derecho al descanso semanal.

¹⁸² Ídem, p. 164.

¹⁸³ Como se menciona en una investigación realizada en PLADES, “En la práctica, los empresarios utilizan esta figura contractual, para asegurar el poder irrestricto de contratar y renovar a los trabajadores que no representan problemas, manteniendo remuneraciones mínimas, condiciones laborales precarias, los trabajadores bajo este régimen no gozan de vacaciones ni de beneficios laborales, no tienen seguridad social ni servicios de salud. Cuando la empresa toma conocimiento que un trabajador bajo este régimen ha decidido formar una organización sindical o ha decidido afiliarse al sindicato de la empresa existente, el empleador simplemente decide unilateralmente no renovarle el contrato”.
SANCHEZ MATOS, Andrea Carolina. *Implicancias en la Libertad Sindical del Régimen Laboral Especial del Decreto Ley N° 22342 Ley de Promoción de Exportación no Tradicional*. Lima, PLADES, 2010, p. 12.

¹⁸⁴ Comunicado del 20 de junio de 2007, obtenido en la siguiente página web:
<http://www.fiteqa.ccoo.es/asinter/Paisesyregionesdelmundo/Peru/Llamamiento20dejunio.pdf>

Ante la negativa del Secretario General del nuevo sindicato de ser promovido a “supervisor” en otro centro de trabajo si abandonaba la actividad sindical, éste fue despedido junto a 19 trabajadores a lo largo del mes de marzo de 2007, alegando finalización de sus contratos de tres meses (todos llevaban unos cinco años trabajando bajo el régimen de contratos de exportación no tradicional), así el sindicato quedó sin “directiva”.

Pese a que se realizaron nuevas afiliaciones y se constituyó una nueva directiva, con las presiones realizadas la empresa consiguió que el nuevo Secretario General y otros 45 afiliados firmen un documento de renuncia a la afiliación y notifiquen al Ministerio de Trabajo la disolución del sindicato (solicitud que posteriormente fue declarada improcedente, el 24 de mayo de 2007).

Además, se planteó una denuncia ante el Ministerio de Trabajo por atentado a la libertad sindical, que originó visitas inspectivas a la empresa entre el 14 y 25 de mayo, en las que se concluyó que se había atentado contra la libertad sindical.

El 1 de junio de ese año, miembros del departamento de Recursos Humanos de la empresa, obligaron a los trabajadores a entrar enseñando su ficha y fueron separando a más de ochenta trabajadores a los que impidieron la entrada a la fábrica, ese día y los días posteriores (hecho que los trabajadores denunciaron a la policía). El 6 de junio, la empresa notificó al Secretario General y al Secretario de Deportes y Asuntos Sociales del Sindicato, que habían incurrido en ausencias injustificadas del 1 al 5 de junio, y que además habían provocado “alboroto” en la puerta de la fábrica. Les enviaron una carta notarial de despido el 14 de junio. En los demás casos, la empresa comunicó el cese a los trabajadores “por finalización de contrato”.

Denunciados estos hechos ante el Ministerio de Trabajo, éste citó a los dirigentes sindicales y a la representación de la empresa los días 12 y 18 de junio de 2007 para “reuniones extraproceso”. Acudieron los sindicalistas, no así la dirección de la empresa.

Ante esta situación, representantes de FITEQA-CC.OO, se reunieron con dirigentes sindicales de Topy Top el 19 de junio, y luego de revisar la documentación, la Secretaría de esa organización emitió un llamamiento a Inditex y a sus trabajadores en España, solicitando a esa empresa que en una adecuada aplicación de su Código de Conducta, a “partir de lo que en éste se establece como obligaciones de sus proveedores y como compromiso de la política de

Responsabilidad Social Corporativa”, actúe como lo hizo anteriormente en Camboya, Bangladesh y en otros países en los que actúa su red de proveedores. Además, trasladaron esta información a la Federación Sindical Internacional que integran (FITTV) para que desde ésta, se haga un seguimiento a la actitud de Inditex y Gap, de las que Topy Top era proveedor.

Ese mismo mes, y luego unos días de reuniones en Lima, el 29 de junio de 2007, se suscribió un Acuerdo entre Topy Top y el Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top-SINTOTTSA, junto con la Federación de Trabajadores del Textil, Vestido, Cuero y Calzado (FITTV), Inditex S.A. y Gap Inc., al que se hará referencia más adelante.

1.2. Caso San Cristóbal (2009)

De acuerdo con la información propalada por la Secretaría de Acción Sindical Internacional de FITEQA-CC.OO¹⁸⁵, San Cristóbal cometió prácticas antisindicales, que en julio del año 2009 determinaron el cese de tres dirigentes sindicales.

Esta situación se generó a raíz de la constitución del “Sindicato de Trabajadores de Textil San Cristóbal”, el 17 de julio de ese año, como consecuencia de problemas salariales, de jornada y organización del trabajo, así como el cese de personal realizado ese año, en que debido a la disminución de sus exportaciones en 16%, la empresa no renovó los contratos temporales de exportación no tradicional a 116 trabajadores durante los 6 primeros meses del año y a otros 33 en el mes de julio (algunos con más de 10 años de antigüedad).

A los pocos días de constituirse formalmente el sindicato, a tres de las 13 personas de la Junta Directiva (entre ellos el Secretario General) no les renovaron sus contratos. Advertidos por la Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú, la FITTV se puso en contacto con los principales clientes de la empresa peruana instándoles a exigir el respeto de los derechos de trabajo plasmados en sus Códigos de Conducta, y lo mismo hizo la FITEQA-CC.OO. con el único cliente español: Inditex.

Inditex envió un primer requerimiento a Textil San Cristóbal recordando lo establecido en su Código de Conducta en relación con la libertad sindical, y para que explicara la situación. La empresa alegó la crisis como justificación para su decisión (además de un desconocimiento del proceso sindical desarrollado en su

¹⁸⁵ Publicación del 27 de agosto de 2009, obtenido en la siguiente página web:
<http://www.fiteqa.ccoo.es/asinter/SFasi/DosexperienciasRSEPeruyTurquia2.pdf>

empresa). En un segundo escrito, solicitó se le explicara los despidos producidos y las razones de los mismos, así como su relación con el proceso de constitución del sindicato.

El 7 de agosto de ese mismo año la dirección de Textil San Cristóbal comunicó que, después de una primera reunión con la dirección del Sindicato de empresa, había decidido aceptar la representatividad de éste y readmitir en el plazo máximo de treinta días a los tres dirigentes sindicales despedidos.

2. Sujetos participantes

2.1. Empresas peruanas

En los dos casos mencionados, intervinieron empresas del sector textil, que dedican gran parte de su producción a la exportación, por lo que tienen contacto con empresas multinacionales que manejan grandes marcas de ropa (como Gap e Inditex).

2.1.1. Topy Top

Topy Top S.A. es una empresa que se dedica a la fabricación de prendas de vestir de tejido de punto 100% algodón. Tiene entre sus clientes a The Gap Inc., Abercrombie & Fitch, Dillard's Inc., Gear For Sport, Urban Outfitters, Champion, Broder Bros Co. DBA Alpha Shit Co., Lucky Brand, Dicks Sporting Goods, Isaac Morris LTD, Inditex S.A., Pull and Bear España S.A., Zara, Wear me Apparel Corp., Jones Apparel Group. USA Inc., Forus S.A. y Cetco S.A.¹⁸⁶.

Durante muchos años la empresa estuvo orientada al mercado extranjero y a la venta local de prendas de algodón; sin embargo con el tiempo han incursionado en nuevos mercados.

Constituida en 1983, en el transcurso de los años fue fusionándose con otras empresas vinculadas. En 1997 se fusionó por absorción con Creaciones Flores S.R.L. en un proceso de disolución sin liquidación, actuando esta última como empresa absorbente. Luego de esta operación, Creaciones Flores S.R.L. cambió de denominación social, adoptando el nombre de Topy Top S.A. El año 2000 se fusionó por absorción con la

¹⁸⁶ Información publicada por la empresa en su página web y que fue consultada por última vez el 26 de marzo de 2012 (http://www.topitOp.com.pe/home.aspx?grp=1&len=1&cod_pag=162).

compañía Perú Color Star S.A., empresa dedicada a la prestación de servicios de tintorería.

En el transcurso del tiempo, ha ido modificando el desarrollo de sus actividades, con la participación de otras empresas del grupo económico. El año 2001 trasladó las actividades de distribución y comercialización de su producción a la empresa vinculada Trading Fashion Line S.A., la que compra el total de la producción para el mercado nacional desde dicho período. Esta es la empresa retail a nivel internacional que comercializa la marca Topitop (además de Xiomi, New York, Hawk Next, Maui y HT). Cuenta con 40 tiendas a nivel de Lima y Provincias y en el Extranjero.

Ese mismo año también se constituyeron otras dos empresas: Inka Knit S.A. para la fabricación de prendas de vestir en tejido de punto y plano, para damas, caballeros y niños, para su venta en el mercado local; y, Express Jeans C&O S.A., que es la fábrica dedicada a brindar servicio de lavandería tanto para las empresas del grupo como para todas aquellas del mercado local que requieran servicios similares.

El 2004 se constituyó Star Print S.A., que se dedica a realizar acabados (bordados, estampados, empaque y control de calidad).

En noviembre del año 2007 (unos meses después de la intervención de Gap e Inditex en Topy Top), fundaron Sur Color Star S.A., que se dedica a fabricar telas, procesando diversas materias primas entre algodón y sus mezclas. Esta empresa sirve a clientes como Topy Top S.A., Inka Knit S.A. y Artimoda.

En la actualidad, según se ha podido investigar, el grupo económico que maneja Topy Top está conformado por las siguientes empresas¹⁸⁷:

- Sur Color Star S.A.: Telas
- Topy Top S.A.: Manufactura
- Inka Knit S.A.: Manufactura
- Star Print S.A.: Estampados

¹⁸⁷ En noviembre de 2011, diciembre de 2011 y enero de 2012, de acuerdo con la información obtenida de la SUNAT, esas empresas contaban con la siguiente cantidad de trabajadores: Sur Color Star S.A. (595, 613 y 641), Topy Top S.A. (2.448, 2.327 y 3.314), Inka Knit S.A. (597, 546, 580), Star Print S.A. (328, 286 y 306), Express Jeans C&O S.A. (226, 236 y 232) y Trading Fashion Line S.A. (1.085, 1.100, y 1.140). Los movimientos de personal en esos meses dejan en evidencia que no se han producido reducciones “dramáticas” de la actividad, uno de los argumentos alegados para mantener el régimen de contratación temporal en el sector textil.

- Express Jeans C&O S.A.: Lavandería
- Trading Fashion Line S.A.: Comercialización

La empresa Topy Top S.A. ha adoptado el ISO 9001: 2000 y cuenta con la certificación WRAP (*Worldwide Responsible Apparel Production Principles*). Además, sus fabricas se están preparando para obtener la certificación BASC-*Business Alliance for Secure Commerce*, para acreditar que no existe en sus despachos de exportaciones tráfico de armas ni narcotráfico. A enero de 2010, según información del Ministerio de Trabajo¹⁸⁸, el 93% del personal de Topy Top se encontraba sujeto al régimen de exportación de productos no tradicionales, mientras que el porcentaje era mayor en otras empresas del grupo como Inka Knit S.A. (97%), Sur Color Star S.A. (98%), Star Print S.A. (100%) y Express Jeans C&O S.A. (100%).

2.1.2. San Cristóbal

Textil San Cristóbal S.A. es una empresa que fue constituida en el año 1942 con la denominación social de Fábrica de Tejidos San Cristóbal S.A., que se dedicaba al tejido y teñido de tela para venta local. En 1993 formalizó una fusión por absorción con Consorcio Peruano de Confecciones S.A., cuyo objeto era la exportación de prendas de vestir, modificando su objeto social para luego, ese mismo año, modificar su denominación social a Textil San Cristóbal S.A.

En abril del 2008 INDECOPI publicó el sometimiento de la empresa al procedimiento de concurso ordinario, aprobándose en diciembre de 2009 el Plan de Reestructuración, al que está sujeta dicha empresa hasta la fecha. Esta empresa cuenta con la Certificación Internacional de Calidad ISO9001, otorgada por Lloyds Register Quality Assurance; la certificación BASC (*Business Alliance for Secure Commerce*) y la certificación WRAP (*Worldwide Responsible Apparel Production*).

A enero de 2010, el 99% de su personal se encontraba sujeto al régimen de exportación de productos no tradicionales¹⁸⁹.

¹⁸⁸ Según el Informe sobre “Régimen Laboral en el Marco de la Ley de Promoción de Exportaciones” preparado por la Comisión de Exportación no Tradicional conformada con ese objeto en abril de 2010 por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

¹⁸⁹ *Ibidem*.

2.2. Organizaciones sindicales peruanas

Además de los sindicatos de Topy Top y San Cristóbal, participó en ambos casos la Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú (FNTTP)¹⁹⁰, fundada el 13 de agosto de 1991, y que agrupa a organizaciones sindicales de empresas que realizan actividades textiles, confecciones y cuero, a nivel nacional. En sus inicios la federación llegó a representar a más de 60 sindicatos, pero durante el gobierno de Fujimori sus afiliados disminuyeron drásticamente; en los últimos años representan a un promedio de 30 organizaciones de primer nivel.

Esta federación se encuentra afiliada a la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) y a la FITTVC.

2.3. Empresas multinacionales

2.3.1. Gap

Gap Inc.¹⁹¹ es una empresa cuya primera tienda fue abierta por una pareja de esposos, Doris y Don Fisher, en 1969. Actualmente tiene cinco grandes marcas (Gap, Banana Republic, Old Navy, Piperlime y Athleta), y aproximadamente 3,100 tiendas en Norteamérica, Europa y Asia, con 134,000 trabajadores, además de cerca de 200 tiendas en franquicia alrededor del mundo.

Cuenta con un Código de Conducta del Proveedor aplicable a todas las fabricas que producen bienes para Gap, así como a sus subsidiarias, divisiones, afiliadas o agentes. Este Código de Conducta contiene disposiciones sobre cumplimiento de las leyes, medioambiente, trabajo, y condiciones de trabajo.

En materia laboral, el Código de Conducta contiene diversas disposiciones, agrupadas en los siguientes puntos:

- Trabajo infantil, pudiendo contratar solo trabajadores que tengan la edad mínima para trabajar o 15 años (la edad que resulte mayor).
- Requerimientos de contratación, en caso de contar con trabajadores extranjeros.

¹⁹⁰ La información fue proporcionada por el Sr. Facundo Cacsire, dirigente de esa Federación, en una entrevista realizada el 21 de setiembre de 2011.

¹⁹¹ La información sobre Gap que se incluye en esta parte del trabajo, ha sido obtenida de página web de dicha transnacional (www.gapinc.com).

- Prohibición de discriminación por diversas razones, entre las que se menciona la pertenencia a organizaciones sindicales.
- Prohibición de trabajo forzoso.
- Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva.
Se reconoce el derecho de los trabajadores a asociarse y negociar colectivamente, sin interferencias del empleador, que no puede amenazar, restringir ni penalizar a los trabajadores por el ejercicio de ese derecho.

- Trato con respeto y dignidad.
- Pago de derechos y beneficios, de acuerdo a ley (incluyendo el pago por trabajo en sobretiempo).
- Horas de trabajo.

Con respecto al trabajo en sobretiempo, el código establece que las fábricas deben manejar sus operaciones en formas que limiten éste a niveles que aseguren condiciones de trabajo humanas y productivas. Excepto en circunstancias extraordinarias de negocios, el número máximo de horas de trabajo permitidas en cualquier semana, deberá ser menor de la permitida por la ley nacional, o la semana regular de trabajo de 48 horas más un sobretiempo que no exceda de 12 horas.

Los trabajadores pueden rehusarse a laborar en sobretiempo sin que se pueda utilizar ninguna amenaza, penalidad o castigo por ello.

De acuerdo con el Código de Conducta, toda y cada una de las fábricas que haga negocios con dicha empresa, debe cumplir con el código. Si Gap determinara que no se ha cumplido con él, podrá a su sola discreción terminar su relación de negocio o requerir la implementación de un plan correctivo.

2.3.2. Inditex

Industria de Diseño Textil, Sociedad Anónima (Inditex S.A.)¹⁹² es una empresa española fundada por Amancio Ortega Gaona, quien inició su actividad empresarial como fabricante de prendas de vestir en 1963. Durante esa década y la siguiente el negocio fue creciendo hasta que en 1975 abrió la primera tienda “Zara” en La Coruña (España), extendiendo su

¹⁹² La información sobre Inditex mencionada en esta parte del trabajo, ha sido obtenida de la página web de dicha transnacional (www.Inditex.com).

red de tiendas en los años posteriores hasta crear Inditex en 1985 como empresa principal del grupo.

A partir de ese momento, el grupo expandió sus actividades con esa marca, creando desde la década de los noventa nuevas marcas (y adquiriendo otras empresas), mientras proseguía con la apertura de mercados internacionales, hasta contar a la fecha con 5.527 establecimientos en 82 países, con ocho formatos comerciales (Zara, Pull and Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho, Zara Home y Uterqüe).

A la fecha, Inditex cuenta con diversos instrumentos, que constituyen manifestaciones de su programa de Responsabilidad Social Empresarial en el ámbito laboral, entre los que se encuentran dos códigos de conducta y dos acuerdos marco internacionales¹⁹³, a los que se hará referencia a continuación.

a) Códigos de conducta

Inditex cuenta con dos códigos de conducta aprobados por su Consejo de Administración el 23 de febrero de 2001, un código de conducta interno y otro aplicable a los fabricantes y talleres externos.

El Código de Conducta Interno contiene los lineamientos aplicables a los empleados, socios de negocio, proveedores y clientes de Inditex, y las comunidades (locales, nacionales o internacionales) en las que desarrolla su negocio. Con respecto a sus empleados, tiene disposiciones sobre prohibición de trabajo infantil; no discriminación; reconocimiento del derecho de sindicación, asociación y negociación colectiva; acoso físico, sexual y moral; salario; y, garantía de un lugar de trabajo seguro y saludable.

El Código de Conducta de Fabricantes y Talleres Externos de Inditex, aplicable a los fabricantes externos, proveedores y subcontratistas de Inditex (quienes deben aplicarlo en sus centros productivos y/o instalaciones, y también a los trabajadores a domicilio) fue reformulado

¹⁹³ Además, en agosto del año 2001 Inditex suscribió el compromiso de adhesión con los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, y desde el año 2002 elabora su Memoria de Sostenibilidad de conformidad con los estándares de la *Global Reporting Initiative*. Es posible apreciar que el esfuerzo de Inditex por desarrollar su accionar en el ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial se expresó con fuerza desde la década pasada, específicamente desde el año 2001, en el que también comenzó a cotizar en bolsa.

en julio de 2007, luego de la incorporación de dicha empresa a *Ethical Trading Initiative* (ETI) en el año 2005, teniendo como marco regulatorio entre otros los Convenios de la OIT, la Declaración Universal de los Derechos del Hombre de Naciones Unidas, los Principios de Global Compact de Naciones Unidas, las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales y el *Base Code* de ETI. Si bien cuando se resolvió el Caso Topy Top todavía no se había suscrito la citada modificación, resulta importante mencionar sus principales puntos, que constituyen estándares mínimos, habiéndose acordado que en caso de que la legislación nacional o cualquier otra de aplicación o cualesquiera otros compromisos asumidos o que fueren aplicables, incluidos los convenios colectivos, regularan la misma materia, se aplicará la regulación más favorable para el trabajador.

- Prohibición de trabajo forzado.
- Prohibición de trabajo infantil, considerando como menor de edad a la persona con edad inferior a los 16 años (o más, si la legislación local establece un límite de edad superior).
- Prohibición de discriminación (por diversas razones, que incluyen la afiliación sindical o política).
- Respeto a la libertad de asociación y negociación colectiva, debiendo garantizarse a los trabajadores, sin excepción, los derechos de asociación, afiliación y negociación colectiva, sin que de su ejercicio se puedan derivar represalias.
- Además, los representantes de los trabajadores estarán protegidos contra cualquier tipo de discriminación y podrán desempeñar libremente sus funciones como representantes en su lugar de trabajo.
- Prohibición de abuso o trato inhumano, debiendo tratarse a los empleados con dignidad y respeto.
- Seguridad e higiene en el trabajo, que incluye entre otras obligaciones, proporcionar a los empleados un lugar de trabajo seguro y saludable, garantizando unas condiciones mínimas de luz, ventilación, higiene, protección contra el fuego, medidas de seguridad y acceso a agua potable, así como aseos limpios y con agua potable.

- Obligaciones vinculadas al pago de salario, que incluyen garantizar que el salario semanal liquidado a sus trabajadores sea, al menos, igual al mínimo legal o al establecido por convenio, si éste es superior, y en cualquier caso, que éste sea siempre suficiente para cubrir, al menos, las necesidades básicas y aquellas otras que pudieran ser consideradas necesidades adicionales razonables de los trabajadores y sus familias.
- Horas de trabajo no excesivas, precisándose que no se puede exigir a los empleados trabajar, como regla general, más de 48 horas a la semana, debiendo reconocerles al menos un día libre por cada periodo de 7 días naturales. En el caso de las horas extras, éstas deben ser voluntarias y no exceder de 12 por semana.
- Compromiso medioambiental.

Finalmente, el código contempla un punto sobre lo que denomina “trabajo regular”, en el cual menciona que todas las fórmulas de empleo que se desarrollen deben estar comprendidas dentro de la práctica laboral común y la legislación local aplicable, no pudiendo menoscabarse los derechos de los trabajadores reconocidos en la legislación laboral y de seguridad social mediante fórmulas de subcontratación, trabajo a domicilio, contratos de prácticas y aprendizaje o/y cualquier otra fórmula similar en las que no exista intención real de promover el empleo regular, en el marco de las relaciones ordinarias de empleo.

Para la implantación del código se ha contemplado lo siguiente:

- Los fabricantes externos y proveedores no podrán subcontratar la producción sin la autorización previa y escrita de Inditex (de esa manera, la multinacional podrá conocer a todos los integrantes de la cadena de producción), y serán responsables del cumplimiento del código por parte de las empresas subcontratadas.
- Los fabricantes externos, proveedores y sus subcontratistas implementarán y aplicarán programas para poner en práctica el código, debiendo designar un representante de la Dirección como responsable de su aplicación y cumplimiento. Además, deberán dar a conocer el código a todos sus empleados y a sus contratistas, subcontratistas, proveedores, agentes y trabajadores a domicilio que,

de cualquier manera, estén involucrados en la cadena de producción de Inditex. Una copia del código traducida al idioma local, deberá estar expuesta en un lugar accesible para todos los trabajadores.

- Los fabricantes externos, proveedores y sus subcontratistas autorizarán a Inditex y/o a terceras partes designadas por ésta, a realizar inspecciones y auditorías para verificar el adecuado cumplimiento del código, facilitando los medios adecuados y el acceso a las instalaciones y a la documentación necesaria para asegurar dicha verificación. No manipularán ni influirán a sus trabajadores ni falsificarán archivos o registros de modo que alteren los procesos de verificación del cumplimiento del código.

De acuerdo con la Memoria del año 2010 de Inditex, al 31 de enero de 2011, contaban con 1.337 proveedores con los que mantienen relaciones estables¹⁹⁴, regidas por el “Código de Conducta de Fabricantes y Talleres Externos” cuya aceptación es obligatoria para mantener relaciones con la multinacional.

Para controlar el proceso de implantación del código de conducta, Inditex ha establecido un “Programa de Cumplimiento” en el que se pone especial atención a los Principios de Libertad de Asociación y Negociación Colectiva (Convenciones 87, 98 y 135 de la OIT). La metodología de auditorías sociales que se utiliza en el programa ha sido denominada “*Tested to Wear*”, y comprende seis fases¹⁹⁵:

a) Fase I: Sensibilización

Consiste en la formación de los potenciales proveedores de la cadena de producción de Inditex en todos aquellos aspectos relacionados con el proceso de implantación del Código de Conducta, la Directriz Interna de Prácticas Responsables del Personal de Inditex y los estándares de salud y seguridad de producto de Inditex.

b) Fase II: Autoevaluación de proveedores

El potencial proveedor realiza un autodiagnóstico previo, como condición necesaria para formar parte de la cadena de producción de Inditex.

¹⁹⁴ Considerando sólo a los proveedores cuya producción es superior a 20,000 unidades al año.

¹⁹⁵ La información ha sido obtenida de la Memoria 2010 de Inditex, publicada en la página web de dicha empresa (www.Inditex.es/es/descargas/Memoria_Inditex_10.pdf).

El autodiagnóstico se realiza a través de un cuestionario sobre cumplimiento óptimo, salud y seguridad, buena calidad, plazo de entrega correcto y precio adecuado, que permite a Inditex valorar si el potencial proveedor cumplirá las exigencias del código de conducta, los estándares de salud y seguridad de producto de Inditex y con la respuesta exigida de unidades/tiempo.

c) Fase III: Auditoria social

Se realiza la evaluación del grado de cumplimiento del código de conducta a través de auditorías sociales ejecutadas por consultores externos acreditados, de acuerdo con SA 8000 y con la metodología de Inditex Tested to Wear.

d) Fase IV: Rating de proveedores

Se realiza la valoración consolidada por proveedor del grado de cumplimiento de cada uno de los apartados del código de conducta, considerando la siguiente escala:

- Valoración 4: No hay evidencias de ningún incumplimiento en un determinado apartado del código.
- Valoración 3: Cumplimiento razonable de un apartado del código.
- Valoración 2: Incumplimiento puntual de un apartado del código.
- Valoración 1: Incumplimiento significativo de un apartado del código.

Con la valoración específica de cada uno de los principios del código de conducta, se establecen cuatro niveles para medir el grado final de cumplimiento del Código de Conducta por parte del proveedor, este rating servirá para articular el diseño y la posterior ejecución de los planes de acción correctivos y verificar la corrección de los incumplimientos detectados en las correspondientes auditorías de seguimiento. El rating va de las calificaciones A (cumple con el código) a D (incumple con varios aspectos del código), estableciéndose un plazo para la realización de las auditorías de seguimiento que va de 24 a 6 meses, respectivamente.

e) Fase V: Planes de Acción Correctiva

Una vez finalizada la auditoría y aprobadas las conclusiones que se derivan de la misma por el gerente de la fábrica, ambos equipos (auditores sociales y gerentes), deben acordar de forma consensuada

el alcance y las acciones para corregir los incumplimientos detectados, los plazos para su corrección y la fecha para realizar una segunda auditoría de seguimiento.

f) Fase VI: Programas de seguimiento

En los plazos acordados, consultores externos acreditados y el equipo de Responsabilidad Social Corporativa de Inditex (en algunos países como España, Portugal, Turquía, Marruecos, India, Bangladesh y Camboya también participan representantes de la FITTVC), realizan los programas de seguimiento para verificar si se realizaron las acciones necesarias para corregir los incumplimientos detectados.

Según la información publicada por Inditex, el año 2010 se realizaron 765 auditorías sociales iniciales y 322 auditorías de seguimiento. Además, durante ese año, 127 proveedores fueron descartados por incumplimientos del código de conducta o por razones comerciales (lamentablemente no distinguen los supuestos, lo cual no permite evaluar el real efecto del incumplimiento del código de conducta), 11 correspondían a África, 4 a América, 72 a Asia, 13 a Europa no Comunitaria y 27 a la Unión Europea.

Si bien este procedimiento refleja el interés de Inditex por verificar que se cumpla con el Código de Conducta de Fabricantes y Talleres Externos, también refleja que el incumplimiento del código puede originar finalmente la conclusión de las relaciones comerciales con el proveedor, quien además, luego de la detección de ciertos incumplimientos puede estar más interesado en reestructurar su cartera de clientes (para hacer mayores negocios con otras empresas) que en subsanar esas observaciones.

b) Acuerdos marco internacionales

Esta empresa multinacional cuenta con dos acuerdos, el suscrito el 4 de octubre de 2007 con la FITTVC sobre derechos humanos y laborales fundamentales en la “cadena de producción” de Inditex, y el suscrito el 2 de octubre de 2009 con UNI, para “garantizar el respeto y cumplimiento del trabajo digno y los derechos laborales fundamentales en los diferentes países en los que realiza su actividad comercial” (es decir, en

su red comercial y de distribución). A continuación se hará referencia al primero de ellos, por vincularse a los casos Topy Top y San Cristóbal, aunque el segundo también se aplica ahora en el Perú pues en enero de 2012 Inditex abrió una tienda Zara en un centro comercial en Lima. Antes de hacer referencia a sus puntos más importantes, resulta interesante mencionar el contexto en el que se llegó a suscribir el AMI pues el secretario general de la FITTVC y el jefe de RSE de Inditex comenzaron a tratar formas en que podían trabajar en conjunto para ocuparse de los problemas de cumplimiento de la cadena de suministro de la empresa, a raíz de una serie de visitas conjuntas de seguimiento para establecer una adecuada administración del Fondo Spectrum, que se creó para asistir a los trabajadores afectados con el hundimiento en abril de 2005 de una fábrica en Bangladesh (la empresa de géneros de punto Spectrum, que producía para varias marcas fundamentalmente europeas) que dejó 64 víctimas y 84 heridos entre los trabajadores, que se originó por haberse construido varios pisos más de los autorizados y colocar maquinaria pesada en las plantas superiores¹⁹⁶.

En la parte introductoria del AMI celebrado con la FITTVC, se menciona que Inditex considera que su Responsabilidad Social Corporativa “comprende el compromiso de aplicar con sentido empresarial criterios de desarrollo social sostenible y solidario y, por tanto, es un instrumento para mejorar las condiciones de vida y para garantizar los Derechos Humanos y Laborales Fundamentales en las comunidades con las que se relaciona, especialmente a través de sus actividades de fabricación”, por ello se compromete a cumplir los mencionados derechos en su cadena de producción, “para todos los trabajadores, ya sean directamente contratados por Inditex o bien por sus Fabricantes y/o Talleres Externos”. Además, se contempla el compromiso de FITTVC de colaborar con Inditex para garantizar el adecuado cumplimiento de los

¹⁹⁶ Puede encontrarse mayor información sobre estos hechos en un artículo de Doug Miller sobre el AMI de Inditex.
MILLER, Doug. “Global Social Relations and Corporate Social Responsibility in Outsourced Apparel Supply Chains: The Inditex Global Framework Agreement”. *Shaping global industrial relations: the impact of international framework agreements*. Gran Bretaña, Organización Internacional del Trabajo, 2011, pp. 180-182.

mencionados estándares y del Código de Conducta de Fabricantes y Talleres Externos de Inditex, el cual se adjunta como Anexo I del AMI¹⁹⁷. Si bien el Acuerdo Marco fue suscrito por Inditex y la FITTVC unos meses después de su participación en el conflicto producido en Topy Top, la intervención de dicha federación internacional para solucionar el caso deja en evidencia el avance que a esa fecha tenían las negociaciones, y el interés de Inditex de que se cumpla con su código de conducta.

Este acuerdo contempla diversos compromisos para Inditex y la FITTVC, en el marco de la colaboración que declaran debe existir entre ellas, entre los que cabe destacar los siguientes:

- Desarrollo de acciones conjuntas que permitan verificar la implantación de los derechos de libertad de asociación y a la negociación colectiva en la “cadena de producción” de Inditex. En caso de surgir algún problema, cooperarán en la búsqueda de soluciones, incluyendo la colaboración en programas de formación para los trabajadores y/o gerentes de las fábricas afectadas.
- Constitución de una comisión formada por tres representantes de Inditex y tres representantes de la FITTVC, que se reunirá al menos una vez al año para revisar la aplicación del acuerdo y/o de cualquier asunto relacionado con el mismo.
- Facilitarse mutuamente, tan pronto como sea posible, información sobre posibles incumplimientos del acuerdo, para permitir la más inmediata puesta en práctica de un plan de acción que permita su oportuna corrección.
- Informar el contenido del acuerdo a sus proveedores y talleres externos y a sus sindicatos afiliados y aquellos otros no federados, respectivamente.
- Desarrollar conjuntamente políticas de formación y programas de capacitación en materias laborales, diseñados para la aplicación de este acuerdo en la “cadena de producción” de Inditex.

¹⁹⁷ Similar procedimiento ha sido aplicado por otras empresas multinacionales, como Faber Castell y Securitas, que incorporan en un anexo del acuerdo, el código de conducta que la empresa se compromete a respetar.

- Buscar una solución consensuada para resolver cualquier cuestión relacionada con el contenido del acuerdo, y, si la misma no fuera resuelta, se buscará la orientación y el apoyo de expertos independientes de la OIT.

Como puede apreciarse, el compromiso de Inditex y la FITTVC contiene acciones concretas que involucran a ambas entidades (y las colocan en un mismo nivel), en busca de un real cumplimiento del código de conducta de Inditex: muestra de ese deseo es la intención que las controversias no queden “abiertas”, y si las partes no las resuelven por sí mismas, se apoyen en expertos de la OIT. Si bien no contemplan la solución de las diferencias mediante arbitraje (como ocurre en otros AMI como el suscrito entre Skanska y la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera, por ejemplo), los hechos que se detallarán a continuación revelan que esa colaboración ha tenido manifestaciones concretas, incluso en países lejanos a la matriz de Inditex, como es el caso del Perú.

2.4. Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero

La Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario, Cuero y Calzado, con sede en Bruselas (Bélgica), reúne a 217 organizaciones sindicales en 110 países (entre los que se encuentra la Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú) y cuenta con una membresía combinada de 10 millones de trabajadores.

Su máxima autoridad es su Congreso, compuesto por delegados de las organizaciones afiliadas, que se reúne cada cuatro años para decidir la política general de la organización. Además cuenta con un Comité Ejecutivo, un Consejo de Administración y un Secretaría.

3. Acuerdos adoptados

3.1. Caso Topy Top

Como se indicó anteriormente, el 29 de junio de 2007, se suscribió un Acuerdo entre Topy Top S.A. y el Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top-SINTOTTSA, junto con la FITTVC, Inditex S.A. y Gap Inc. (en adelante “Inditex” y “Gap”, respectivamente), con el objeto de solucionar el problema que se había

producido como consecuencia de las prácticas antisindicales cometidas por la empresa.

Ese acuerdo, además de registrar el compromiso de Topy Top de ofrecer a los 93 trabajadores su reincorporación a la empresa, pagándoles las remuneraciones devengadas, dejó constancia del reconocimiento del sindicato por parte de la empresa y el compromiso de suspender toda acción en su contra, considerando lo siguiente:

- Compromiso de Topy Top: encajar en sus prácticas comerciales el respeto de las normas laborales como un instrumento de ventaja competitiva, y esforzarse en establecer sistemas de gestión de los recursos humanos encaminados a promover la cooperación y reducir el conflicto en la fábrica.

Para ello se aprobó un acuerdo sobre los procedimientos para el funcionamiento de las relaciones entre las partes (empresa y sindicato) y un procedimiento para el manejo de quejas, agravios y disputas.

- Compromiso de SINTOTTSA: esforzarse en desarrollar una relación constructiva y estable con la dirección de Topy Top, a fin de ayudar a mejorar la productividad y la calidad, a cambio de trabajo decente (actitud que debe promover entre sus miembros en la fábrica).
- Compromiso de FITTVC: Ayudar a SINTOTTSA con el asesoramiento, la educación y la formación en el proceso de establecer relaciones industriales maduras entre los trabajadores y la empresa, basadas en el diálogo social.
- Compromiso de Inditex y Gap: Como compradores, apoyarán cualquier esfuerzo encaminado a establecer una relación estable y segura entre la empresa y los trabajadores entre otros a través de una revisión periódica de los desarrollos y del apoyo para la educación y la formación de gerentes y trabajadores.

Además, con el objeto de promover las buenas relaciones industriales, la empresa y su sindicato se comprometieron a desarrollar con ayuda externa (de la OIT, Inditex y Gap, entre otros), un programa de formación para gerentes, supervisores y sindicato, gestionado por la FITTVC con apoyo financiero de Inditex y Gap, para que los dirigentes sindicales conozcan sus derechos y responsabilidades, y además se realice formación sobre las buenas prácticas de relaciones industriales (como el respeto mutuo, la gestión de quejas y cuestiones relacionadas con la productividad).

Un punto final que resulta muy interesante (aunque no se pudo verificar en qué medida se ha desarrollado), es el compromiso de Topy Top junto con sus principales compradores, de realizar un análisis de sus actuales términos laborales, “con miras a establecer una fuerza laboral más estable”, es decir, analizar el uso de los contratos a plazo fijo como empresa dedicada a la exportación de productos no tradicionales. En este punto, el código de conducta de Inditex recogido en el acuerdo marco aplicable a la cadena productiva, sólo indica que las fórmulas de empleo que desarrollen sus fabricantes externos, proveedores y subcontratistas, “deben estar comprendidas dentro de la práctica laboral común y la legislación local aplicable”, lo cual autolimitaría sus facultades de intervención, si dicha legislación tiene una amplia regulación de la contratación a plazo fijo, como ocurre en el Perú.

3.2. Caso San Cristóbal

Después de las prácticas antisindicales cometidas por la empresa en julio del año 2009, la situación fue puesta en conocimiento de Inditex, que solicitó información a San Cristóbal. En agosto de ese año la dirección de Textil San Cristóbal comunicó que, luego de una primera reunión con la dirección del Sindicato de empresa, había decidido aceptar la representatividad de éste y readmitir en el plazo máximo de treinta días a los tres dirigentes sindicales despedidos.

Unos días después llegaron a Lima el Secretario General de la FITTVC, Neil Kearney, y el responsable de Responsabilidad Social Corporativa de Inditex, Javier Chércoles, quienes abordaron con la dirección empresarial peruana la normalización de las relaciones de trabajo en la empresa, formalizando el 27 de agosto de 2009 un acuerdo suscrito por el sindicato de la empresa (representado por el Secretario General despedido y luego readmitido), por la Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú, la FITTVC, la empresa San Cristóbal e Inditex, y en el que además de registrar el compromiso de San Cristóbal de reincorporar a partir del 1 de setiembre de 2009 a los tres dirigentes sindicales, pagándoles las remuneraciones devengadas, se consideró lo siguiente:

- El reconocimiento de San Cristóbal de la actividad sindical, y su compromiso de desarrollar “relaciones sindicales maduras”, para lo cual debía elaborar un conjunto de reglas internas en colaboración con el sindicato, y además evaluar sus Sistemas de Gestión Laboral con el objetivo de implementar diversos protocolos, vinculados a sus relaciones con el sindicato, reuniones periódicas

para tratar temas vinculados a la organización del trabajo, y el procedimiento para atender quejas e imponer acciones disciplinarias.

- Un programa de formación para gerentes, supervisores y sindicato, gestionado por la FITTVC con el apoyo financiero de Inditex para que los dirigentes sindicales conozcan sus derechos y obligaciones, y además se realice la formación sobre “buenas prácticas”, como el respeto mutuo, la gestión de quejas y cuestiones relacionadas con la productividad.

Estos acuerdos no califican como un Acuerdo Marco Internacional, pese a la participación de una multinacional y una federación sindical internacional, pues no recogen un compromiso de la primera para respetar derechos laborales en todos los lugares donde realiza actividades, más bien son una manifestación del compromiso asumido por dicha empresa al suscribir el acuerdo marco, para que los mencionados derechos sean respetados por sus contratistas y proveedores. Tampoco calificarían como un convenio colectivo, de acuerdo con las disposiciones de nuestra Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo¹⁹⁸; se trata más bien de acuerdos de fin de conflicto, ya que tenían por objeto concluir un conflicto laboral que se había suscitado como consecuencia de las prácticas antisindicales de las empresas peruanas. Lo que tienen de novedoso es la participación de sujetos internacionales, que no guardaban relación directa con los trabajadores y la organización sindical peruana, y la rápida solución que se logró al proteger los derechos de casi cien trabajadores.

4. Trascendencia de los compromisos asumidos: verificación de la situación en la actualidad

Los casos de Topy Top y San Cristóbal, son muy importantes porque permiten acreditar en nuestro propio país en qué medida los principios y derechos reconocidos en un código de conducta o en un acuerdo marco, pueden hacerse respetar, si existe un real compromiso de Responsabilidad Social Empresarial por parte de la empresa multinacional. Estos casos además, permiten apreciar el efecto de la intervención

¹⁹⁸ El artículo 41 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo define a la convención colectiva de trabajo como “el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores”.

sindical internacional, que alertada por los sindicatos locales, generó acciones de federaciones sindicales europeas y mundiales.

Como señala Sanguinetti (refiriéndose el caso Topy Top), “es importante también porque demuestra que la empresa multinacional es una estructura especialmente idónea para la construcción de procesos normativos globales, capaces de asegurar la garantía los (sic) derechos laborales fundamentales a nivel global. Para ello sólo es preciso que la empresa multinacional decida imponer el respeto de los citados derechos como una regla de obligado cumplimiento a sus filiales y socios comerciales condicionando la existencia o el mantenimiento de la relación comercial a su respeto”¹⁹⁹.

Si bien el resultado obtenido no puede llevarnos a concluir que ésta es la solución para todos los casos pues la situación no sólo depende del interés de la empresa multinacional sino de la importancia de sus operaciones comerciales con sus proveedores externos y contratistas (que son las que éstos finalmente evaluarán para cumplir o no con los requerimientos que les formulen²⁰⁰), sí nos demuestra que una multinacional socialmente responsable puede controlar situaciones de afectación de derechos fundamentales en su cadena productiva, sin embargo, sólo el tiempo permitirá determinar si se trata de un supuesto aislado o una tendencia, aunque – citando a Sanguinetti-, no hay duda que “de consolidarse esta tendencia, asistiremos en el futuro al surgimiento de instrumentos reguladores nuevos. Blandos en cuanto a su exigibilidad jurídica, pero potencialmente eficaces desde el punto de vista social.

Unos instrumentos que, sin duda, estarían en condiciones de representar una valiosa contribución para la recuperación de la conexión perdida entre economía y valores sociales en la era de la globalización”²⁰¹.

4.1. Situación actual en Topy Top

Si bien la empresa reincorporó a los trabajadores que habían sufrido las prácticas antisindicales, según la información recibida de uno de los abogados de las organizaciones sindicales vinculadas a ese grupo empresarial, la reincorporación se produjo mediante el uso de contratos del régimen de exportación no tradicional,

¹⁹⁹ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “Las nuevas estructuras empresariales y los derechos laborales”. *Trabajo & Desarrollo*. Lima, Marzo 2008, No. 4, p. 34.

²⁰⁰ Como señala Miller, “la exigibilidad de un AMI cualquiera con un minorista o el propietario de una marca en relación con sus fábricas proveedoras se vincula directamente con el volumen de producción que subcontrate ese minorista o propietario de la marca con esas fábricas”.

MILLER, Doug. *Óp. Cit.*, pp. 205-206.

²⁰¹ Ídem, p. 35.

algunos de los cuales no fueron renovados en los meses posteriores. Esta situación ha debilitado a la organización sindical, y desincentivado la afiliación de nuevos miembros.

Tal como advierte Villavicencio, la solución obtenida al problema de Topy Top, estuvo teñida de una doble fragilidad, por un lado el régimen con que se contrata a los trabajadores en empresas dedicadas a exportaciones no tradicionales, “que carece de justificación en este momento tanto por su carácter indefinido como porque la industria textil ya no puede ser considerada como exportación no tradicional en el Perú”, y por el otro, la volatilidad de los acuerdos comerciales pues Gap e Inditex dejaron de mantener vinculación con Topy Top, y el acuerdo suscrito ya no resulta aplicable²⁰².

4.2. Situación actual en San Cristóbal

La empresa reincorporó a los trabajadores que habían sufrido las prácticas antisindicales, como en el caso de Topy Top, y el 2010 por primera vez los trabajadores presentaron su pliego de reclamos y obtuvieron un incremento salarial luego de una huelga indefinida de cuatro días.

Sin embargo, el hecho de que esa empresa se dedique mayormente a la exportación de productos no tradicionales ha determinado que pueda hacer uso de la contratación a plazo fijo mediante contratos aplicables al régimen de exportación no tradicional, y no renovar los contratos en los casos que considere convenientes (no vinculados necesariamente a la variación en sus pedidos).

Además, el primer semestre del año 2011 la Junta de Acreedores decidió dejar la actividad textil (la fabricación de telas en su planta de Ate, en Lima) y dedicarse exclusivamente a la confección de prendas de vestir para terceros en su fábrica en Chincha (Ica).

Si bien la información que proporcionó la empresa a la prensa era que de esa manera se buscaba ser más eficientes, y evitar los riesgos que implica el proceso de tejeduría, tintorería y acabado de la tela (el que según informaron, tercerizarán), trabajo que se habría complicado por la volatilidad del precio internacional del algodón²⁰³, la información recibida de los asesores del sindicato es que el cierre de la planta de Lima se debe a que el Ministerio de Trabajo verificó la ilegalidad de los

²⁰² VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo. *La libertad sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación*. Lima, PLADES, 2010, p. 84.

²⁰³ Según información publicada en el diario “Gestión” el 7 de junio de 2011, p. 11.

contratos temporales utilizados, que al no reunir los requisitos previstos en el Decreto Ley 22342 habían sido desnaturalizados, y el Poder Judicial en vía de ejecución de resolución administrativa había ordenado a la empresa celebrar contratos de trabajo a plazo indeterminado.

Antes de que esa medida pudiera hacerse efectiva, San Cristóbal decidió cerrar la planta y dar por terminados el 31 de mayo de 2011 los contratos de trabajo sujetos al régimen de exportación no tradicional por vencimiento de su plazo. De esa manera, evitó que el cese de personal fuera sometido a un procedimiento de cese colectivo por causas objetivas en el que se analizaría la situación económica de la empresa²⁰⁴.

La empresa ha justificado además su decisión en que, al venderse los activos de la planta de Ate (terreno, maquinaria y equipos, con un valor de más de S/. 20 millones) se cancelarían la deuda laboral concursal por más de S/. 15.9 millones que se tenía con trabajadores, AFPs y la ONP.

Según la información recibida de un abogado del sindicato de dicha empresa, debido al cierre de la planta, el 31 de mayo de 2011 la empresa concluyó los contratos de más de 500 trabajadores, y de esa manera desapareció el sindicato que habían constituido los trabajadores obreros de la planta industrial el 2009²⁰⁵.

Como puede apreciarse en ambos casos, más allá de las soluciones inmediatas que se aplicaron ante las prácticas antisindicales cometidas por las empresas peruanas (reposición de los trabajadores afectados) y las buenas intenciones reflejadas en los documentos que se suscribieron en ese momento, los cambios planteados no pudieron aplicarse exitosamente, debido a la falta de interés y de presión para exigir su

²⁰⁴ De acuerdo con la Memoria 2010 de esa empresa, al 31 de diciembre del 2010 su capital social era de S/. 32'123,547, y los ingresos totales ese año ascendieron a S/. 153.5 millones (el año previo fueron de S/. 122.3 millones), lo que representa un incremento anual de 25,6%. Asimismo, el número de prendas facturadas en el 2010 alcanzó la cifra de 5,408,159 unidades a un precio promedio unitario de US\$ 9.41 (el año anterior fueron 3,259,138 las unidades facturadas, a un precio promedio unitario de US\$ 11.01).

La pérdida neta del ejercicio, después de Impuesto a la Renta, fue de S/. 2.3 millones (el año previo fue de S/.12.1 millones).

Información obtenida de la Superintendencia del Mercado de Valores, que se puede consultar en http://www.smv.gob.pe/emisoras/emi_datgen.asp?p_codigo=250.

²⁰⁵ En diciembre de 2010 la empresa contaba con 3.251 trabajadores, mientras que en julio de 2011 la cantidad de trabajadores descendió a 1.162, y en octubre de 2011 a 1.001. En diciembre de 2011 y enero de 2012, esa empresa declaró tener 999 y 1.104 trabajadores, respectivamente.

Información obtenida del Registro Único de Contribuyentes de San Cristóbal en la SUNAT, que se puede consultar en: www.sunat.gob.pe.

cumplimiento. Esta situación deja en evidencia que los acuerdos marco y los códigos de conducta pueden ayudar a solucionar ciertas malas prácticas en la cadena de producción pero tienen una eficacia limitada, no sólo material si no temporalmente. En el caso peruano, la dificultad adicional la planteó la existencia de un régimen de contratación que permite prescindir de los trabajadores sin mayor sustento, lo que, como se ha visto, puede dar lugar a prácticas antisindicales encubiertas. Probablemente, en otro contexto, los dirigentes y los afiliados a las organizaciones sindicales repuestos, seguirían laborando y la evaluación de la aplicación en nuestro país de los mencionados instrumentos de responsabilidad social empresarial, sería más positiva.

Sin embargo, el hecho que en estos dos casos no se haya conseguido que perdure el éxito inicial logrado gracias a la aplicación de los códigos de conducta y el acuerdo marco internacional que comprometían a las multinacionales clientes de las empresas peruanas, no debe llevarnos a desconocer o minimizar los logros obtenidos, los cuales quizá hubieran podido extenderse en el tiempo, si además las autoridades participaban en esos acuerdos.

Aunque no se trata de un caso similar, es posible mencionar lo que ocurrió el año 2011 en Brasil²⁰⁶, cuando Inditex fue involucrada en denuncias realizadas a sus subcontratistas por prácticas de trabajo en condiciones de esclavitud, sobretodo de trabajadores bolivianos, quienes laboraban en lugares insalubres, con horarios excesivos, mal remunerados y sin respeto a sus derechos más elementales. Luego que el Ministerio de Trabajo brasileño llegara a pedir una indemnización de 20 millones de reales (8.2 millones de euros) para reparar "daños colectivos", y que el Director de Asuntos Corporativos de Inditex compareciera en audiencia pública en la Comisión de Derechos Humanos de la Cámara de Diputados de Brasil, la empresa firmó un acuerdo denominado "Término de Ajuste de Conducta", comprometiéndose a eliminar "las precarias condiciones de trabajo de las empresas proveedoras" e invertir en acciones sociales 1,8 millones de dólares (1.4 millones de euros), creando además un fondo de emergencia para resolver eventuales situaciones de precariedad entre los empleados contratados por sus subsidiarias.

Si bien es obvio que las iniciativas asumidas por Inditex en ese caso, estaban vinculadas al riesgo de recibir una multa muy alta, y a la necesidad de proteger su

²⁰⁶ Información obtenida del blog de Wilfredo Sanguinetti. Consulta: 11 de febrero de 2012.
<http://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2012/01/acuerdo20con20el20gobierno20brasil20ef1o1.pdf>

imagen corporativa ante un mercado como el brasileño (en el que tienen más de 30 tiendas), lo que nos revelan es hasta dónde pueden llegar los trabajadores, los consumidores, los diversos grupos de interés e incluso el gobierno, al exigir el cumplimiento de un compromiso asumido por una multinacional, y los efectos positivos que eso puede tener en países donde una multinacional desarrolla directa o indirectamente sus actividades.



CONCLUSIONES

- Los Programas de Etiquetado Social tienen una eficacia limitada, dependen del tipo de consumidores y lo que estén dispuestos a gastar por bienes o servicios cuya etiqueta garantiza que han sido producidos respetando determinados derechos. Para conseguir ese objetivo, deben ser promovidos por instituciones sólidas que utilicen un sistema de evaluación efectivo, que genere confianza en los consumidores, contribuya al reconocimiento de la etiqueta, y que sea suficientemente publicitado.

Se concentran en productos agroalimentarios y textiles como café, té, alfombras y prendas de vestir, en los que la dispersión de los productores hace complicada la verificación del cumplimiento de normas laborales, pero es difícil que se generalicen y extiendan hacia otros productos. Además, desde la perspectiva de los productores, las exigencias de distintos compradores les pueden generar costos adicionales que eventualmente pueden afectar los niveles de empleo.

- Las certificaciones otorgadas por instituciones independientes, que son contratadas por las empresas que deciden someterse a un proceso de auditoría externo, con el objeto de obtener la certificación y acreditar ante terceros su nivel de cumplimiento de derechos socio-laborales, tienen el riesgo de convertirse en un simple protocolo que cumplen las empresas, sin mejorar realmente sus prácticas, pasando a ser un fin y no en un medio para mejorar sus prácticas laborales.

En ocasiones, son exigidas por algunas empresas multinacionales a sus contratistas y subcontratistas, con el objeto de iniciar o mantener la relación comercial, pero su obtención no necesariamente garantiza que se respete la libertad de asociación y otros derechos laborales cuyo cumplimiento es certificado (como en los casos de Topy Top y San Cristóbal, que pese a las prácticas antisindicales cometidas, cuentan con el certificado WRAP).

- Las iniciativas de inversores socialmente responsables, realizadas por instituciones administradoras de inversiones que orientan las mismas no sólo en función de la rentabilidad económica sino de la “rentabilidad social” (que incluye entre otros criterios la buena conducta laboral), vinculándolas al comportamiento de las empresas en las que se va a invertir o para influir en su comportamiento mediante el ejercicio de los

derechos como accionista y el diálogo con la gerencia, si bien pueden tener un efecto positivo en la promoción de los derechos laborales, tienen ciertas deficiencias.

La eficacia de estas iniciativas se encuentra limitada por la falta de transparencia, la no participación de los beneficiarios, la variedad de métodos para definir los criterios de inversión y la dificultad para normalizar los criterios para seleccionar las inversiones. Además, para que su intervención afecte a la empresa, los fondos deben tener una posición relevante, de lo contrario su repercusión puede no ser importante.

- Los códigos de conducta constituyen el instrumento mediante el cual una empresa, unilateralmente, de forma voluntaria y con mayor o menor alcance, hace públicos sus compromisos en materia social, ambiental y laboral, que en este último aspecto pueden comprender no sólo a sus trabajadores, sino a los trabajadores de sus contratistas y proveedores, alrededor del mundo. Se distinguen de los códigos éticos en que estos últimos contienen reglas de conducta ética que deben cumplir sus trabajadores, originados en el poder de dirección que tiene el empleador, pero que debe sujetarse a los límites previstos en cada ordenamiento jurídico nacional, sin que en ningún caso puedan ir en contra de los derechos de los trabajadores.
- El contenido de un código de conducta puede ser tan amplio o restringido como la empresa decida, limitándose a simples declaraciones programáticas o ampliándose a reales compromisos de su parte, que contemplen mecanismos de supervisión. Un código que realmente demuestre el compromiso de la empresa y un alto nivel de responsabilidad social, debería incluir los convenios fundamentales de la OIT, y la obligación de respetar las normas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo; establecer los mecanismos para su implementación en todas las empresas a las que resulte aplicable, garantizando que todos los sujetos a los que alcance el código puedan conocerlo y comprenderlo adecuadamente; fijar un sistema de monitoreo periódico; implementar un sistema de verificación independiente; y, contemplar la realización de un análisis de impacto con regularidad, que permita conocer sus puntos fuertes y débiles.
- Los códigos de conducta no son normas jurídicas tradicionales y por tanto carecen de la coercibilidad típica de aquellas; al ser declaraciones unilaterales de la voluntad de las empresas, esa resulta su mayor limitación pues dependerá únicamente de éstas su alcance y eficacia.

Pese a ello, pueden tener cierta eficacia “práctica”, la cual puede evaluarse en dos momentos: por la forma cómo se implementa el control de cumplimiento del código (lo cual implica que previamente haya sido adecuadamente difundido), que puede encargarse a funcionarios de la propia empresa o a un tercero independiente; y, por la imposición de sanciones en caso de su incumplimiento, a los contratistas y proveedores de la empresa multinacional, que pueden originar incluso la conclusión de su relación contractual con los mismos.

- El incumplimiento de un código de conducta puede tener ciertas consecuencias jurídicas, siempre que éste contenga compromisos concretos, por encima de los mínimos previstos en la legislación.

En el caso de un código de empresa, aplicable a trabajadores de la propia multinacional, podría sustentarse la exigencia de su aplicación en que se trata de una declaración unilateral de la empresa, para interpretar una cláusula del contrato de trabajo o las actitudes del empleador. Sin embargo, eso resultará difícil en países distintos de aquél en que se encuentra la sede principal si su subsidiaria en ese país no se ha adherido o ratificado expresamente el código de conducta, pues se trata de empresas con una personalidad jurídica propia.

En el caso de un código aplicable a los contratistas y proveedores, de haberse plasmado en un contrato el compromiso del contratista o proveedor de cumplir el código de conducta de la empresa multinacional, su incumplimiento podría dar lugar a la aplicación de las medidas previstas en el contrato. Sin embargo, el titular del derecho sería la empresa multinacional, no los trabajadores del contratista o proveedor, que no podrían exigir legalmente que se cumplan las obligaciones exigidas por su empleador.

- Los acuerdos marco internacionales son instrumentos negociados y suscritos entre empresas multinacionales y organizaciones sindicales internacionales del sector en el que desarrolla sus actividades la empresa, que tienen por objeto comprometer a la empresa multinacional en el respeto de ciertos derechos laborales mínimos, en los lugares en que realiza sus actividades, alrededor del mundo. Se aplican al grupo de empresas que conforman la multinacional y pueden extenderse a la cadena productiva. En la actualidad no llegan al centenar, se concentran en las cadenas de suministro impulsadas por productores, que exigen elevadas inversiones de capital y tecnología y en las que la empresa principal mantiene el control estratégico, y se vienen

desarrollando sobre todo en multinacionales cuya sede se encuentra ubicada en Europa.

Si bien pueden fomentar negociaciones colectivas en niveles inferiores, ésta no es su finalidad primordial, aunque el compromiso de la multinacional de garantizar derechos como la libertad sindical, puede contribuir a fortalecer a las organizaciones sindicales y con eso posibilitar el desarrollo de las actividades de las mismas. Además, la participación de organizaciones sindicales a nivel internacional, transforma el espacio de acción sindical y le da un alcance global.

- Las partes que celebran los acuerdos marco internacionales no cuentan con facultades legales para representar a todos los empleadores y trabajadores a los que éste resulta aplicable, esa asimetría constituye una de sus debilidades, que se trata de salvar, sobre todo en el caso de los trabajadores, con la participación de diversas organizaciones sindicales.

Por un lado, la empresa principal carece de representatividad para negociar el acuerdo en representación de las otras empresas del grupo, pero asume un compromiso ante la organización sindical, basado en la influencia que ejerce en dichas empresas, no en el plano contractual, sino en el societario y el de gestión.

Por el lado de los trabajadores, se trata de complementar la participación de la federación sindical internacional en cuyo sector se encuadra la actividad de la empresa pues su dimensión internacional le confiere idoneidad para actuar en el ámbito en el que desarrolla sus actividades una empresa multinacional, con la participación de la organización sindical del sector en el país donde tiene su sede la empresa principal, e incluso de los Comités de Empresa Europeos, que si bien tienen otro objetivo, posibilitan la actuación de los trabajadores y a las organizaciones sindicales en un nivel supranacional.

- Los acuerdos marco, por su carácter bilateral pueden tener una mayor riqueza y profundidad en sus contenidos que los códigos de conducta, y aunque cada uno tiene un contenido específico, las principales materias que vienen incluyendo son los estándares mínimos de derechos laborales y humanos previstos en la Declaración de la OIT de 1998; disposiciones sobre empleo, salarios y jornada laboral; y otros temas, como salud y seguridad, formación y reestructuraciones empresariales.

Generalmente contemplan disposiciones para facilitar su difusión en todos los centros de trabajo a los que resulta aplicable, y procedimientos de control de cumplimiento de

estos acuerdos, a cargo únicamente de la empresa (mediante auditorías internas) o mediante un procedimiento que permite la participación de los trabajadores, a través de reuniones periódicas entre las partes o la conformación de un órgano integrado por éstas que se encarga del seguimiento del acuerdo.

El procedimiento de reclamaciones o quejas varía en cada acuerdo, y puede realizarse en distintos niveles y con la intervención de diferentes sujetos, localmente o en un ámbito superior.

- Si bien la participación de representantes de los trabajadores, que negocian con la empresa multinacional, ubica los acuerdos marco internacionales como un tipo de negociación colectiva “multinacional”, la ausencia de regulación y la dificultad de identificar esa práctica con las figuras tradicionales, junto con la falta de legitimación de las partes que intervienen en él, determina que no pueda atribuírsele un efecto normativo.

Para solucionar esta asimetría entre los sujetos que suscriben el acuerdo, tendrían que suscribirlo además las filiales de la multinacional y los sindicatos organizados en cada país en que la multinacional tiene filiales. Sin embargo, por el momento ésta es una práctica excepcional en las empresas multinacionales.

- En principio, los acuerdos sólo tienen fuerza contractual entre las partes que lo firmaron, aunque la aplicación del acuerdo durante cierto tiempo por parte de una filial de la multinacional puede generar que se invoque el mismo como una costumbre. En el caso de los acuerdos aplicables a los proveedores y contratistas de la multinacional, al no participar éstos directamente en el acuerdo marco, no les resultará exigible legalmente y sus trabajadores no podrán demandar su cumplimiento. Será la propia empresa multinacional la que lo exija, a un nivel contractual si ese compromiso fue incluido en los contratos suscritos con los proveedores o contratistas, o a un nivel comercial, en caso contrario.
- Más allá de las vías “normales” para exigir el cumplimiento de un acuerdo marco internacional, vinculadas a la presión de los grupos de interés sobre la multinacional, que incluya en el caso de los trabajadores la realización de una huelga de solidaridad internacional, se han planteado alternativas legales para exigir su cumplimiento, que tienen que ver con el uso de mecanismos específicos contemplados en la legislación

local, como las normas que regulan el derecho de los consumidores y las normas que establecen la competencia de los jueces y tribunales para ver ciertos conflictos.

Sin embargo, se trata de medidas vinculadas a políticas y normas de países específicos, lo cual pone de manifiesto sus limitaciones y las mayores dificultades que pueden producirse en otros casos, de no existir políticas y dispositivos similares, en el país sede de una empresa multinacional que incumple un acuerdo marco.

- En el Perú se han producido en la última década, casos en los que la intervención de empresas multinacionales, en cumplimiento de sus códigos de conducta y de un acuerdo marco, han corregido prácticas antisindicales perpetradas por empresas peruanas que formaban parte de su cadena de subcontratación. Esto en el caso de las empresas Topy Top S.A. y Textil San Cristóbal S.A. ha permitido evaluar la eficacia de los códigos de conducta y de los acuerdos marco internacionales y el efecto de la intervención de organizaciones sindicales internacionales, pero también las limitaciones de estos instrumentos, así como los problemas que puede ocasionar un régimen de contratación temporal de trabajadores, y las prácticas antisindicales que puede ocultar, aun en el caso de empresas que cuentan con la certificación WRAP.
- En el sector textil peruano, el uso intensivo de contratación temporal a través de la aplicación del régimen de exportación de productos no tradicionales contemplado en el Decreto Ley 22342 que permite utilizar contratos por obra determinada en forma ilimitada a las empresas que exportan directamente o a través de terceros el 40% de su producción anual, ha generado un alto nivel de rotación laboral, y el riesgo de que el vencimiento del plazo del contrato sea utilizado para concluir la relación laboral de personas que reclaman el otorgamiento de algún derecho laboral o condición de trabajo, o incluso tienen intención de constituir un sindicato, incorporarse a uno o participar activamente en el mismo.
Si bien no es posible generalizar esta afirmación, en los casos de Topy Top S.A. y Textil San Cristóbal S.A., la no renovación de los contratos de algunos trabajadores estuvo vinculada directamente a su participación en actividades sindicales.
- La existencia de códigos de conducta en empresas multinacionales como Gap Inc. e Inditex S.A., y de un acuerdo marco internacional en esta última, que alcanzan a sus proveedores y subcontratistas, permite que en países en vías de desarrollo como el

Perú, se utilicen estos instrumentos para exigir el cumplimiento de estándares laborales mínimos, pero con ciertas limitaciones.

Aún cuando esos instrumentos contemplen obligaciones y procedimientos para los proveedores y subcontratistas, y una metodología de auditorías sociales que incluya medidas correctivas y programas de seguimiento, y en el caso de los acuerdos marco se establezca el desarrollo de acciones conjuntas de la multinacional y la federación sindical internacional, su incumplimiento puede originar finalmente la conclusión de las relaciones comerciales con el proveedor o que éste reestructure su cartera de clientes para disminuir la dependencia económica de la multinacional, y no tener la necesidad de cumplir con las medidas impuestas por ésta.

- De la experiencia peruana, en los casos Topy Top y San Cristóbal, es posible concluir que más allá de las soluciones inmediatas que se aplicaron ante las prácticas antisindicales cometidas por las empresas peruanas (reposición de los trabajadores afectados) y las buenas intenciones reflejadas en los documentos que se suscribieron en ese momento, los cambios planteados no pudieron aplicarse exitosamente, debido a la falta de presión para exigir su cumplimiento y a los cambios en la relación comercial entre las empresas. En el caso peruano, la dificultad adicional fue la existencia de un régimen de contratación especial que permite prescindir de los trabajadores sin menor sustento.

Esta situación deja en evidencia que los acuerdos marco y los códigos de conducta pueden ayudar a solucionar ciertas malas prácticas en la cadena de producción pero tienen una eficacia limitada, no sólo material si no temporalmente.

Además, en ningún caso un código de conducta o un acuerdo marco internacional podría reemplazar a una legislación, sistema de inspección y autoridades (tanto administrativas como judiciales), promotores y protectores de los derechos laborales, aunque pueden ser un complemento rápido y eficaz para contribuir a ese objetivo.

BIBLIOGRAFIA

ALBURQUERQUE, Rafael

“Derechos Fundamentales y Comercio Internacional: Armonización de la Eficacia Económica con la Protección Social”. *V Congreso Regional Americano de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social*. Lima, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2001.

ALMENDROS GONZALEZ, Miguel Ángel

“La eficacia de los acuerdos marco internacionales: implementación y control”. *La negociación colectiva en España: Un enfoque interdisciplinar*. Madrid, Ediciones Cinca, 2008.

APARICIO TOVAR, Joaquín y Berta VALDES DE LA VEGA

“Sobre el concepto de responsabilidad social de las empresas. Un análisis europeo comparado”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Madrid, Universidad Complutense de Madrid, Vol. 27, 2009.

ARCE ORTIZ, Elmer Guillermo.

La Circulación de Trabajadores en el Grupo de Empresas. Sevilla, Mergablum, 2003.

BAYLOS, Antonio

“Globalización y Derecho del Trabajo: Realidad y Proyecto”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Madrid, Universidad Complutense de Madrid, Vol. 15, 1999.

“Códigos de Conducta y Acuerdos-Marco de Empresas Globales: Apuntes sobre su exigibilidad jurídica”. *Revista de Relaciones Laborales Lan Harremanak*. 2005-I, No. 12.

“Un instrumento de regulación: Empresas transnacionales y acuerdos marco globales”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Madrid, Universidad Complutense de Madrid, Vol. 27, 2009.

BAZ TEJEDOR, José Antonio

“Responsabilidad Social Empresarial y Participación de los Trabajadores”. *XVII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*. Salamanca, 2006.

BOIRAL, Olivier

“Certificar la buena conducta de las empresas. Retos, problemas y perspectivas”. *Revista Internacional del Trabajo*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, volumen 122, No. 3, 2003.

BONET PEREZ, Jordi

Mundialización y régimen jurídico internacional del trabajo: la Organización Internacional del Trabajo como referente político-jurídico universal. Barcelona, Atelier, 2007.

BRONSTEIN, Arturo

Relatoría del VI Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Querétaro, México, 14-17 de septiembre de 2004).

CALVO GALLEGO, Francisco Javier.

“Responsabilidad social y relaciones laborales en España”. *Derecho PUCP*. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, No. 64, 2010.

CAMPANA ZEGARRA, David

“La dimensión social de la globalización, integración, libre comercio y códigos de conducta: Desafío para el derecho del trabajo”. *Códigos de Conducta y normas sobre Responsabilidad Social Empresarial*. Lima, CEDAL, 1999.

COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Libro Verde, Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas.

CORDOVA, Efrén

“Derechos Fundamentales y Comercio Internacional: Armonización de la Eficacia Económica con la Protección Social”. *V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Lima, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2001.

CUADROS LUQUE, Fernando y Christian SANCHEZ Reyes

“Efectos de la política de fomento del empleo temporal en la actividad textil exportadora”, en *Los contratos de trabajo de duración determinada*. Lima, Gaceta Jurídica S.A., segunda edición, 2008.

DAUGAREILH, Isabelle

“Responsabilidad social de las empresas transnacionales: análisis crítico y prospectiva jurídica”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Madrid, Universidad Complutense de Madrid, Vol. 27, 2009.

DILLER, Janelle

“¿Una conciencia social en el mercado mundial? Dimensiones laborales de los códigos de conducta, el etiquetado social y las iniciativas de los inversores”. En: *Revista Internacional del Trabajo*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, volumen 118, No. 2, 1999.

ERMIDA URIARTE, Oscar

Empresas multinacionales y Derecho Laboral. Montevideo: Ediciones Jurídicas Amalio M. Fernández, 1981.

“Derechos Laborales y Comercio Internacional”. *Globalización Económica y Relaciones Laborales*. Salamanca, Ediciones Universidad de Salamanca, 2003.

Comentarios sobre las “Soft Law” presentados en el Taller del Grupo de Trabajo sobre Empresas Transnacionales-GTTN (Montevideo, abril 2009).

“Responsabilidad social de la empresa: ¿Ética, *marketing* o Derecho?”. *Derecho PUCP*. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, No. 64, 2010.

FAUCHERE, Beatrice

“La responsabilidad social de las empresas y los códigos de conducta, ¿nuevos retos o viejos debates?”. *La responsabilidad social de las empresas y los códigos de conducta*. Bruselas, Confederación Mundial del Trabajo, 2004.

GALLIN, Dan

“Acuerdos marco internacionales: una nueva valoración”. *Dialogo Social y Acuerdos Transfronterizos ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?*. Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2009.

HAMMER, Nikolaus

“Acuerdos Marco Internacionales en el contexto de la producción mundial”. *Dialogo Social y Acuerdos Transfronterizos ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?*. Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2009.

HILOWITZ, Janet

“Consideraciones sobre el etiquetado social en la lucha contra el trabajo infantil”. *Revista Internacional del Trabajo*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, volumen 116, No. 2, 1997.

JAVILLIER, Jean-Claude

“Corporate Social Responsibility and law: Synergies are needed for sustainable development”. *Governance, International Law & Corporate Social Responsibility*. Geneva, International Institute for Labor Studies, Research Series 116, 2008.

JEFFCOT, Bob y Lynda YANZ

“¿Fortalecen o debilitan las regulaciones gubernamentales y la organización de los trabajadores?”. *Códigos de Conducta y normas sobre Responsabilidad Social Empresarial*. Lima, CEDAL, 1999.

JENKINS, Rhys

Corporate Codes of Conduct. Self-Regulation in a Global Economy. Technology, Business and Society. United Nations, Research Institute for Social Development, Programme Paper Number 2, April 2001.

JUSTICE, Dwight W.

“El concepto de responsabilidad social de las empresas: desafíos y oportunidades para los sindicatos”. *La responsabilidad social de las empresas: mitos y realidades*. Educación Obrera, Núm. 30, 2003.

KEUNE, Maarten y Verena SCHMIDT

“Estrategias mundiales del capital y respuestas sindicales ¿Hacia una negociación colectiva transnacional?”, *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, Vol. 1 Núm. 2, 2009.

LOCKE, Richard, Thomas KOCHAN, Mónica ROMIS y Fei QIN

“Más allá de códigos de conducta como el que rige para los proveedores de Nike”. *Revista Internacional del Trabajo*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, volumen 126, No. 1-2, 2007.

MANGARELLI, Cristina

Códigos de Conducta. En el marco de la Responsabilidad Social de la Empresa. Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2009.

MARGINSON, Paul

“La dimensión transnacional de la negociación colectiva en un contexto europeo”. *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, Vol. 1, Núm. 2, 2009.

MERCADER UGUINA, Jesús R.

“El futuro de los ordenamientos laborales en la era de la globalización”. *Globalización Económica y Relaciones Laborales*. Salamanca, Ediciones Universidad de Salamanca, 2003.

MERINO SEGOVIA, Amparo

“La definición de las cualidades morales y éticas de los trabajadores de la empresa de dimensión transnacional: los códigos de comportamiento ético y profesional”. *Revista de Derecho Social*. Albacete, Julio-Septiembre 2005, No. 31.

MILLER, Doug

“Global Social Relations and Corporate Social Responsibility in Outsourced Apparel Supply Chains: The Inditex Global Framework Agreement”. *Shaping global industrial relations: the impact of international framework agreements*. Gran Bretaña, Organización Internacional del Trabajo, 2011.

“La política de la FITTVC sobre el diálogo transfronterizo en el sector textil, del vestido y el calzado: estrategias emergentes en un sector regido por códigos de conducta y empresas

reticentes”. *Dialogo Social y Acuerdos Transfronterizos ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?*. Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2009.

MUJICA, Javier

“Globalización de la economía mundial, multinacionales, derechos humanos y responsabilidad social del empresariado”. *Códigos de Conducta y normas sobre Responsabilidad Social Empresarial*. Lima, CEDAL, 1999.

“Desarrollo internacional de las obligaciones legales de las empresas respecto de los derechos humanos”. *Derecho PUCP*. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, No. 64, 2010.

MULLER, Torsten, Hans-Wolfgang PLATZER y Stefan RUB

Los acuerdo marco internacionales: posibilidades y límites de un nuevo instrumento de la política sindical internacional. Montevideo, Fundación Friedrich Ebert, 2009.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADORES

Posición adoptada por el Consejo General de la Organización Internacional de Empleadores el 11 de junio de 1999 (Anexo).

PAPADAKIS, Konstantinos

Introducción al libro *Dialogo Social y Acuerdos Transfronterizos ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?*. Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2009.

PEREZ YAÑEZ, Rosa M.

“Los acuerdos marco internacionales como experiencias de la negociación colectiva transnacional”. *La negociación colectiva en España: Un enfoque interdisciplinar*. Colección Madrid, Ediciones Cinca, 2008.

RASO DELGUE, Juan

“La dimensión social de la globalización entre cláusulas sociales y declaraciones”, *Derecho Laboral*, Tomo XLIII – N° 198, Montevideo, Abril – Junio 2000.

SANCHEZ MATOS, Andrea Carolina

Implicancias en la Libertad Sindical del Régimen Laboral Especial del Decreto Ley N° 22342 Ley de Promoción de Exportación no Tradicional. Lima, PLADES, 2010.

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo

“La ‘Destrucción’ del derecho del trabajo de base nacional en la era de la globalización: ¿Un devenir inevitable?”. *Relaciones Laborales*, Núm. 23, 2004.

“La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en las cadenas de producción de las empresas multinacionales”. *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*. Madrid, Ediciones Cinca, 2008.

“Las nuevas estructuras empresariales y los derechos laborales”. *Trabajo & Desarrollo*. Lima, Marzo 2008, No. 4.

“Los alcances de la responsabilidad social de las empresas multinacionales: del grupo a la cadena de producción”. *La negociación colectiva en España: Un enfoque interdisciplinar*. Madrid, Ediciones Cinca, 2008.

SASTRE IBARRECHE, Rafael

“Algunas claves para un sindicalismo también globalizado”. *Globalización Económica y Relaciones Laborales*. Salamanca, Ediciones Universidad de Salamanca, 2003.

SCHOMANN, Isabelle, André SOBCZAK, Eckhard VOSS y Peter Wilke

Códigos de conducta y acuerdos marco internacionales: nuevas formas de gobernanza a nivel de empresa. Bruselas, Instituto Sindical Europeo para la Investigación, la Formación y la Salud y Seguridad (ETUI-REHS), 2008.

SERVAIS, Jean-Michel.

“Algunas reflexiones más sobre una cuestión espinosa: la responsabilidad social de las empresas”. *Derecho PUCP*. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, No. 64, 2010.

SOBCZAK, André

“Aspectos legales de los acuerdos marco internacionales en el campo de la responsabilidad social de las empresas”. *Dialogo Social y Acuerdos Transfronterizos ¿Un*

marco global emergente de relaciones industriales?. Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2009.

SPILEMAECKERS, Sophie

"The Belgian social label: A governmental application of Social LCA", Septiembre 2007.

SULMONT, Denis

"La responsabilidad social empresarial en el Perú". *Modernización empresarial en el Perú*. Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú, 2000.

SUPIOT, Alain.

Crítica de Derecho del Trabajo. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1996.

TORRES, Liv y Stein GUNNES

Global Framework Agreements: a new tool for international labour. Fafo, Labour International Think tank, 2003.

URMINSKY, Michael

Self-regulation in the workplace: Codes of conduct, social labeling and socially responsible investment. Geneva, International Labour Office, Management and Corporate Citizenship Programme, Working Paper No. 1.

VALDES DAL-RE, Fernando

"Las transformaciones de las fuentes del derecho del trabajo: una aproximación". *Derecho Laboral. Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*. Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, Tomo LI – No. 231, Julio-Septiembre 2008.

VAN DER LAAT ECHEVARRIA, Bernardo

"Cláusulas sociales, códigos de conducta y normas de responsabilidad social del empresariado". *Globalización Económica y Relaciones Laborales*. Salamanca, Ediciones Universidad de Salamanca, 2003.

VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo

La libertad sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación. Lima, PLADES, 2010.

WELZ, Christian.

“A Qualitative Analysis of International Framework Agreements: Implementation and Impact”. *Shaping global industrial relations: the impact of international framework agreements*. Gran Bretaña, Organización Internacional del Trabajo, 2011.

ZADEK, Simon, LINGAYAH Sanjiv y FORSTATER Maya

Social Labels: Tools for Ethical Trade. New economics Foundation for the European Comision, 1998.

ZUFIAUR, José María

“Globalización económica y deslocalizaciones productivas”. *Claridad*, invierno 2004, Cuarta Etapa.

