

Pontificia Universidad Católica del Perú

Facultad de Derecho



Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

**TITULO: LA EXIGIBILIDAD JURÍDICA DE LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA; UN
APORTE DESDE EL DERECHO COMÚN: LA DOCTRINA DE LOS ACTOS
PROPIOS**

**Trabajo Académico para optar el grado de segunda especialidad en Derecho del
Trabajo y de la Seguridad Social**

Autor: Alejandro José Kuzma Pizarro

Asesor: Sergio Quiñones

Código de alumno: 20024154

2017

RESUMEN

El presente trabajo de investigación busca implementar un marco teórico que permita a los trabajadores exigir el cumplimiento de los códigos de conducta. Estos instrumentos de gestión de las relaciones laborales creados a partir de la dinamización del comercio internacional, representan una inagotable fuente de derechos laborales que inciden directamente en el bienestar del trabajador y la empresa. Lo relevante de este estudio radica en prevenir los efectos perversos que pueden resultar de la creación, unilateral, de los códigos de conducta. Actualmente, no existen mecanismos que impongan al empleador el deber de cumplimiento de sus códigos de conducta, toda vez que los mismos pueden variar en función a su sola conveniencia. De esta manera, el presente trabajo busca demostrar la pertinencia de su marco teórico, aplicando instituciones del derecho común, que ante un vacío de la regulación del derecho de trabajo y respetando los principios fundamentales de este, sirve de manera eficaz a la protección de los derechos de los trabajadores. Finalmente, el presente trabajo se basará en una metodología mixta, siendo la primera parte meramente descriptiva, para luego dar paso al trabajo de campo.



INDICE

1. Resumen
2. Introducción
3. Globalización y el Derecho de Trabajo
4. Instrumentos de autorregulación
 - 4.1 Los códigos de conducta
 - 4.2 El etiquetado social
 - 4.3 La Responsabilidad Empresarial
5. Eficacia Jurídica
 - 5.1 Naturaleza Jurídica
 - 5.2 Exigibilidad
 - 5.2.1 Presión social
 - 5.2.2 Buena fe contractual
 - 5.2.3 Principio de Actos Propios
6. Conclusiones

I. RESUMEN

La globalización ha llevado a las relaciones de trabajo convencionales a un escenario mucho más complejo en donde, aparentemente, ni el derecho nacional ni el internacional son capaces de regularlas. El nuevo escenario comercial, planteado por la dinámica de las empresas transnacionales, trasciende el marco normativo de los países sede, al establecerse relaciones laborales a lo largo del mundo. Esto ha generado que dichas empresas, compelidas por el cumplimiento de un amplio repertorio de normativas nacionales, genere sus propias herramientas de autorregulación en virtud a sus valores, respeto por las normativas nacionales, exigencias mercantiles y respeto por derechos internacionalmente reconocidos.

El presente artículo parte por presentar el escenario planteado por la globalización, en la cual se podrá observar un cambio de paradigma en las regulaciones convencionales; se describirán rápidamente los mecanismos de autorregulación que han surgido a partir de la voluntad de las empresas y se culminará con una propuesta de volver exigibles dichos mecanismos, así partan de la mera voluntad de las empresas. Finalmente, denotaremos la importancia que dichas iniciativas privadas tienen en el ámbito público, sirviendo como fuente para normativas o políticas públicas.

II. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el fenómeno de la globalización ha provocado grandes transformaciones en la economía; la política y el comercio. Estas transformaciones han complejizado las relaciones laborales, apartándolas del esquema jurídico-laboral clásico, llevándolas a trascender a la regulación estatal como fuente de derecho por excelencia.

Una de las principales protagonistas del fenómeno de la globalización son las empresas transnacionales, las cuales ven en las legislaciones de los países receptores, un complejo entramado de normas, en particular, laborales, ante las que tienen que dar respuesta en virtud a su modelo de producción. Es en este escenario en donde surgen mecanismos de autorregulación a iniciativa de las propias empresas, las cuales ven en ellas un mecanismo importante de guía de sus procesos productivos y a lo largo de su cadena de valor.

Así pues, surgen los programas de responsabilidad social empresarial, la cual apunta a la atención de las demandas de los diversos grupos de interés con los que interactúan las empresas; el etiquetado social, el cual parte de una necesidad de las empresas por cumplir determinados estándares de producción, de modo que sus productos o servicios sean percibidos de ser de calidad. Finalmente, surgen los códigos de conducta de las empresas transnacionales, los cuales se crean a partir de la iniciativa particular de las empresas en tanto buscan regular la relación con sus colaboradores como con sus proveedores.

Si bien todas estas manifestaciones voluntarias de las empresas mantienen una estrecha vinculación entre sí, el presente artículo hará énfasis en el aspecto legal, particularmente enfocará su desarrollo en la viabilidad legal que existe tras estos mecanismos de modo que sean perfectamente exigibles por quienes tienen relación directa, los trabajadores. Así veremos de qué manera el derecho de trabajo ha hecho frente al fenómeno de la globalización, superando sus esquemas clásicos de relaciones laborales y sirviéndose de principios generales de derechos e instituciones de otras ramas, como por ejemplo la comercial, de manera que no quede únicamente en el ámbito privado el respeto por los derechos fundamentales laborales.

Así las cosas, si bien hoy en día podemos hablar de distintas formas de regular las relaciones laborales; y a modo de resumen podemos mencionar lo establecido por las legislaciones nacionales; las normas internacionales, los convenios o las declaraciones OIT; así también, los productos de la autorregulación de las propias

empresas, podría entrar en esta categoría, ya que la cual se manifiesta a través de la implementación de sus propios códigos de conducta; buscando acreditar sus procesos productivos a través de, por ejemplo, el etiquetado social o a través de la ejecución de programas de responsabilidad social empresarial. La doctrina no ha podido establecer una base común para estos mecanismos. Si bien algunos son más convencionales que otros, esto no debería resultar en un impedimento para que compartan, en virtud a sus objetivos reguladores, una base jurídica sólida que les permita desenvolver sus efectos en el escenario propuesto por la globalización.

Así pues, cuando la regulación nacional establece, únicamente, pisos mínimos de respeto por los derechos laborales, las empresas transnacionales pueden visualizar en ello una oportunidad atractiva de generación de bienestar en sus colaboradores a partir de la implementación de los mencionados mecanismos de autorregulación de manera que puedan, a través de ellas, generar beneficios económicos y sociales. Así, esto también resultará atractivo para los Estados, toda vez que la generación de resultados positivos en virtud de la implementación de estos mecanismos puede servir como fuente de creación de nuevas normativas o de la implementación de políticas públicas de fomento de buenas prácticas laborales

Así, tenemos que los mecanismos de autorregulación de las empresas, son un concepto relativamente novedoso en nuestro país. La apertura del mercado y la llegada de empresas transnacionales han planteado retos legislativos y sociales a los cuales tanto el empresariado local, como el internacional, y los gobiernos de turno deberán enfrentar desde un enfoque propositivo e innovador, toda vez que las herramientas convencionales viene demostrando su escasa efectividad para hacerles frente. Consideremos además la existencia de grupos de presión comercial; los clientes y las empresas competidoras, plantean un constante reto hacia la innovación y hacia la generación de incentivos por parte del Estado.

Las empresas necesitan adecuar sus estándares productivos al contexto del país al que ingresan de modo que cumplan con las demandas sociales,

medioambientales y económicas. La función de las empresas ya no se limita únicamente a la provisión de productos y/o servicios que demande su público objetivo; por el contrario, hoy las empresas se ven emplazadas a desempeñar un rol protagónico en el desarrollo social de los países.

Así, las empresas deben procurar, en primer término, brindar oportunidades de desarrollo personal y profesional a sus trabajadores, siendo estos su principal grupo de interés. Asimismo, deberán mejorar sus procesos de producción, no sólo para volverlos más eficientes, sino para que cumplan con estándares internacionales que aseguren productos y servicios de calidad. Finalmente, en lo que respecta a su ámbito externo, las empresas deben procurar contribuir al bienestar social, ya no sólo se trata de cumplir con las obligaciones tributarias que les corresponden, sino también a involucrarse con su entorno, clientes, proveedores, sociedad.

En función a ello, reiteramos como uno de los objetivos del presente trabajo, el presentar una mirada general a la importancia que han tenido estos mecanismos en la promulgación de determinadas leyes laborales, así como de algunas políticas públicas.

En el Perú, la promulgación de normas laborales diseñadas bajo la influencia de buenas prácticas laborales de empresas es una realidad. Por ejemplo, podemos citar a las normas referidas a la contratación de personas con discapacidad o a la implementación de lactarios en los centros laborales. Estos ejemplos nos demuestran que a pesar de tratarse de cuestiones sociales demandadas desde mucho tiempo atrás, es recién a partir de la influencia de las buenas prácticas laborales que se han tornado de obligatorio cumplimiento.

Sin embargo, la tarea aún es larga, toda vez que las normas o políticas públicas que surjan a partir de estos mecanismos particulares, debe encontrar un equilibrio entre la obligatoriedad y el contexto laboral nacional de modo que no surtan un efecto negativo en el sistema.

III. GLOBALIZACIÓN Y DERECHO DE TRABAJO

El fenómeno de la globalización, desde sus orígenes, ha implicado una interacción intensa entre culturas, basta recordar que dicho fenómeno fue denominado en sus orígenes como “mundialización”, en tanto resultado del intercambio cultural entre regiones de distintas partes del mundo. Si bien, hoy el término ha evolucionado, las relaciones de sometimiento entre Estados con poderes económicos desiguales, no.

Así, por ejemplo, en las negociaciones de acuerdos de libre comercio los países con mayor poder económico tienden a imponer condiciones más ventajosas para sus intereses. En el ámbito laboral por ejemplo, los Estados más desarrollados imponen condiciones estándares de cumplimiento a aquellas empresas que posteriormente van a participar en sus mercados, de modo que se garantice un precio competitivo con sus empresas, pues en virtud al “dumping social” las empresas de países en vías de desarrollo, con menores estándares de respeto por los derechos laborales, pueden aprovechar esta condición para reducir sus costos y competir con sus productos a un precio muy por debajo del establecido en el mercado internacional.

A la par, algo muy similar ocurre con la participación de las empresas transnacionales en mercados con economías emergentes, estas condicionan sus inversiones a que el Estado les brinde condiciones ventajosas para desarrollar sus actividades, de modo que se les pueda brindar cierta flexibilidad en el ámbito laboral.

Como ya lo mencionáramos anteriormente, una de las principales preocupaciones de los países desarrollados es el “dumping social”, el cual implica que la explotación de mano de obra barata permita a los productos importados desde países emergentes tener precios menores y por lo tanto se configure una especie de competencia desleal.

Para resolver este problema, se ha recurrido a mecanismos de solución incluyendo cláusulas sociales en los tratados internacionales o a través de la Oficina

Internacional de Trabajo (OIT) la cual propone directrices para la contratación y el respeto por los derechos laborales fundamentales de los trabajadores.

Todo esto, nos permite darnos cuenta que la Globalización ha sometido al derecho de trabajo a una serie de transformaciones. Entre las principales tenemos que:

1. Las relaciones laborales ya no son más un modelo homogéneo entre ellas, sino que han evolucionado a una relación compleja, más allá de la simple empleado-empendedor. El caso de los grupos empresariales grafica claramente esta transformación, toda vez que resulta muy complicado determinar quién es el empleador en estos casos, pues esto dependerá de que se identifique el objetivo común entre las empresas que participan del grupo y la determinación de aquella que cuenta con el poder de dirección frente a los trabajadores.
2. Dichas relaciones laborales ya no se circunscriben, únicamente, al ámbito nacional de la empresa. Con la aparición de empresas transnacionales, actualmente, se pueden identificar relaciones laborales que traspasan las fronteras del mercado nacional y con ello resulta el traslado de los trabajadores de su lugar habitual de trabajo.
3. Finalmente, hoy en día ya no se habla de una contraprestación del trabajo unitaria; ahora los trabajadores reciben montos adicionales, a modo de liberalidad de las empresas, en virtud a las condiciones a las que son expuestos mediante su trabajo.

Esto es así debido a que, por ejemplo, hoy en día las empresas ya no sólo se dedican a un rubro específico de producción, sino que es muy frecuente que, a pesar de su especialización, siempre busquen expandirse a otros sectores productivos. En estos casos es cuando surge la idea de grupo de empresas o, en su defecto, la tercerización o intermediación de determinadas unidades productivas de modo que se produzca o brinde el servicio, de manera más eficiente.

Sin embargo, siempre prevalecerá a lo largo de la cadena de producción, la obligación de respetar el marco normativo vigente en los países en donde se desarrolla la actividad de la empresa. En virtud a ello, el período de tiempo para la adecuación de las empresas a va depender de la capacidad de asimilación de estas nuevas obligaciones laborales.

Es entonces, cuando muchas empresas optan por implementar una estrategia acorde con los mínimos indispensables que impongan las leyes; con los valores, principios y necesidades de las empresas y con las demandas de orden social por parte de sus grupos de interés externos.

Es así, como las empresas, a partir de su propia iniciativa, recurren a mecanismos propios de autorregulación para mantener un estándar de calidad, tanto productivo como laboral.

Si bien en un primer momento, estos pueden responder a intereses meramente comerciales o de marketing, muchas veces los resultados obtenidos no son para nada desdeñables desde un punto de vista público.

IV. INSTRUMENTOS DE AUTORREGULACIÓN

Los efectos de la Globalización sobre el derecho de trabajo, ha evidenciado la necesidad de adecuar los conceptos laborales clásicos a una realidad dinámica y que ya prescinde de concepciones estáticas.

Es en ese contexto, en donde cobra importancia la conceptualización del trabajo decente, el cual es definido por la OIT como:

“El trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las

familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres”

En resumidas cuentas, el trabajo debe ser una herramienta que le brinde al trabajador oportunidades de desarrollo personal y laboral en base al respeto por su dignidad y sus derechos. Así, en la medida en que las empresas atiendan las demandas de sus trabajadores, más allá de lo establecido legislativamente, se estará dando un paso importante en la adecuación de las normas laborales con la realidad tanto económica, técnica y política.

Es así entonces, como complemento de la regulación normativa, que apela a la implementación de obligaciones, pasibles de coerción, las empresas optan por desarrollar instrumentos que les permitan obtener sus objetivos productivos en base a una reglamentación propia y adecuada a su giro de negocio y a la propia ley. Nos referimos así al denominado “soft law”, el cual, si bien no representa un mecanismo de coercibilidad pública, sí es capaz, al interior de la empresa, de generar comportamientos deseables a la luz de sus propias necesidades.

De acuerdo con María Luisa Martín Hernández, son tres las razones por las cuales se recurre a este tipo de mecanismos de autorregulación:

1. Incapacidad de los gobiernos locales por regular relaciones laborales que traspasen sus fronteras;
2. Una evidente falta de aptitud y efectividad de los mecanismos tradicionales de intervención a nivel internacional para hacerle frente a las consecuencias sociales producto de la globalización; y
3. Finalmente, se recurre a estos mecanismos en virtud a la creciente complejización y tecnologización de las organizaciones empresariales y de los procesos productivos

que impactan en el desarrollo de las relaciones laborales bajo el esquema clásico. (Hernández 2015: 21)

Corresponde ahora, hacer una breve presentación de estas herramientas de autorregulación propias con que cuenta algunas empresas.

4.1 Los códigos de conducta

Los códigos de conducta representan una guía básica de obligaciones y derechos al interior de una empresa. Este código tiene como fuentes a la visión y misión de la empresa, así como también a sus procesos productivos.

Así, de acuerdo con Antonio Baylos:

La conducta “socialmente responsable” de las empresas es en la actualidad el elemento que caracteriza la noción de código de conducta en el debate sobre la emergencia de nuevas formas de creación de reglas en la Globalización. Se trata en lo esencial de un fenómeno de interiorización de reglas mínimas de comportamiento de la empresa que ésta se compromete a mantener en su espacio de actuación; es decir, a lo largo de todos los territorios nacionales en los que despliega su actividad económica y productiva. Se trata en definitiva de la asunción unilateral de un imperativo moral por parte de la empresa transnacional, el de mantener en todos y cada uno de los lugares en los que actúe un conjunto de “estándares justos de trabajo”. (Baylos 2005: 110-138)

Como se podrá identificar de la definición presentada por Antonio Baylos, los códigos de conducta tienen como característica principal la voluntariedad con la que se conforman, llenando su contenido de los estándares de trabajo justo que se hayan incorporado por normas internacionales como las de la OIT, referentes a la libertad sindical; el

reconocimiento a la negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil, la discriminación, entre otras.

La implementación de estos códigos es más evidente en aquellas empresas transnacionales que ven la necesidad de adecuar sus procesos a sus propios estándares de calidad, sin dejar de lado lo establecido por la legislación nacional e internacional. Sin embargo, una característica adicional, responde al hecho de que, en virtud a su creación voluntaria, deja fuera a cualquier tercero que pretenda imponerle el cumplimiento de lo establecido en su propio código, pues se reconoce a sí misma como la única capaz de realizar el seguimiento y control del cumplimiento que de los códigos se haga.

Así, los códigos de conducta son documentos creados a iniciativa de la empresa, basándose en el respeto por los derechos laborales de sus trabajadores y por las necesidades propias de la empresa, lo cual le permitirá a la empresa, afrontar el período de adecuación al nuevo mercado local en el que participa, de modo que no vea afectado sus procesos productivos.

Cabe mencionar que los códigos de conducta pueden ser negociados colectivamente, de modo que los trabajadores participen activamente de su elaboración, en estos casos estaríamos ante acuerdos marco transnacionales, los cuales por su naturaleza pasarían, como es evidente, a estar sujetos al control colectivo de cumplimiento.

Sin embargo, como mencionáramos líneas arriba, este código servirá únicamente para regular comportamientos y relaciones al interior de la empresa, más no crea ningún tipo de vínculo con agentes ajenos a ellas.

Finalmente, cabe mencionar que en los códigos de conducta las empresas pueden incluir no sólo temas laborales, sino todo aquello que

responda a sus intereses de responsabilidad social, incluyendo temas de medio ambiente; atención a los clientes; relación con la comunidad, entre otros.

Una de las empresas de seguro más reconocidas en el Perú cuenta con un Código de Conducta bastante amplio, abarcando lineamientos de compromiso tanto con sus colaboradores; accionistas; clientes; proveedores; competidores; con la comunidad; el medio-ambiente, el Estado y los medios de comunicación inclusive¹.

4.2 El etiquetado social

El etiquetado social permite que las empresas visibilicen su esfuerzo por entregar productos y servicios de calidad a sus clientes, de modo que estos identifiquen que la empresa ha seguido estándares de calidad internacionales para elaborar sus productos y que además lo ha hecho en el marco de un respeto por los derechos laborales de sus trabajadores.

Así, las empresas pueden obtener el uso de determinadas marcas de auditoras; sellos, distintivos o certificaciones que den al consumidor la garantía de un buen manejo de los procesos productivos de la misma.

Sin embargo, cabe mencionar que la verificación de los mismos, por parte de los consumidores, puede resultar un problema en la generación de confianza, por citar el caso peruano, los consumidores no son muy abiertos a verificar las certificaciones de los productos que compran y basan su consumo en sus gustos o necesidades.

Uno de los ejemplos más relevantes es la normativa SA 8000, elaborado por el “Social Accountability International”, el cual es una organización conformada por diferentes grupos de interés cuyo objetivo es

¹ https://www.rimac.com.pe/uploads/Codigo_de_Conducta_2014-v1.pdf

mejorar las condiciones laborales y sociales a través de una normativa de responsabilidad social a ser implementada por las empresas en sus cadenas de producción de las empresas lo cual les asegura contar con una certificación de calidad.

4.3 La responsabilidad social empresarial

La responsabilidad social empresarial de las empresas parte de la concepción de las mismas como agentes activos en la sociedad, los cuales ya no solamente cubren las necesidades de los consumidores en base a la provisión de productos o servicios que estos demanden; sino que también se considera que sus decisiones generan consecuencias sociales importantes.

Así, las empresas deben partir por identificar sus grupos de interés, de modo que puedan identificar la forma en la que su proceso de producción impacta sobre ellos de manera que puedan ser incluidos en el mismo, generando una sinergias con agentes internos, como sus trabajadores y externos, como el Estado, en la medida en que este promueva políticas de incentivos a la aplicación de programas de responsabilidad social, de modo que puedan redundar en beneficios tributarios o en reconocimientos a su gestión.

Así, estos mecanismos implementados en virtud a la iniciativa propia de las empresas, puede colaborar no sólo con la adecuación de estas a la legislación local, sino que también puede retroalimentarla, en la medida en que sus objetivos puedan ser plenamente repercutidos por un sector industrial o por la generalidad de empresas que participan en el mercado.

Finalmente, estas herramientas, tienden a ser promotoras de normas más cercanas a la realidad de las empresas y sus trabajadores.

Así, tanto organizaciones como Great Place To Work², Perú 2021³ y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo⁴ fomentan y premian la implementación de programas dedicados a mejorar la calidad de vida de los trabajadores en el devenir de sus actividades laborales.

Finalmente, estos mecanismos de autorregulación pueden servir como fuente de inspiración, por así decirlo, para la implementación de políticas públicas o de normativa referente a las necesidades atendidas por estos programas.

V. EFICACIA JURÍDICA

Una vez hecho este repaso por los diferentes mecanismos de autorregulación con que cuentan las empresas transnacionales, enfocaremos nuestra atención los Códigos de Conducta, toda vez que los mismos, son la evidencia más tangible de las empresas por plasmar, el respeto por las normas laborales de los países a los que acceden a través de sus inversiones, así como sus valores y principios a ser respetados por todos aquellos agentes que participan activamente en su proceso productivo.

Nos interesa estudiar este mecanismo debido a lo polémico que resulta el hecho que las empresas circunscriban a su propia autonomía la gestión de cumplimiento de lo establecido en sus códigos de conducta. Máxime si este resulta ser una fuente de derechos y obligaciones frente a sus distintos grupos de interés.

5.1 NATURALEZA JURÍDICA DE LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA

² http://www.greatplacetowork.com.pe/storage/SUPLEMENTO_GPTW_2015.pdf

³ <http://www.peru2021.org/principal/categoria/5-premio-peru-2021-2008/129/c-129>

⁴ http://www.trabajo.gob.pe/BPL/PDF/BPLR20102015_2015.pdf

La naturaleza jurídica de los códigos de conducta es la de una declaración voluntaria, por parte de las empresas, como ya se mencionó, referente a sus lineamientos de conducta a lo largo de su proceso de producción. Asimismo, corresponderá determinar si los mismos, son capaces de generar derechos y obligaciones entre sus participantes.

En ese sentido, corresponde apelar a los mencionado por la doctrina nacional, la cual reconoce que en el ámbito laboral coexisten productos normativos y no normativos (Neves, 2007, 50):

- La Constitución;
- Los tratados;
- La ley;
- El reglamento,
- Los decretos legislativos y de urgencia;
- Los convenios colectivos
- El reglamento interno de trabajo (RIT)
- La costumbre; y
- Las sentencias

Lo que diferencia a los productos normativos de los no normativos, es que los primeros constituyen reglas generales y abstractas; es decir, universales en lo referente a los destinatarios y a las acciones, respectivamente; mientras que los segundos forman decisiones particulares y concretas, esto es, singulares para los destinatarios y las acciones (Neves 2007: 47).

Partiendo de esta definición del profesor Neves, resulta evidente la naturaleza normativa de varios de los productos mencionados; sin embargo, la doctrina reconoce

a algunos como de naturaleza compleja. Así, los convenios colectivos; los reglamentos internos de trabajo; la costumbre y las sentencias.

Nótese que estos instrumentos, parten de la premisa de considerarse propios de un ámbito particular, tanto los convenios colectivos como los RIT hacen referencia a un grupo determinado de destinatarios y acciones. Sin embargo, hay que considerar los niveles de influencia, por así decirlo, que tienen los convenios colectivos, pues si bien pueden determinar a un número exacto de destinatarios, estos pueden aumentar o disminuir en virtud a, por ejemplo, el principio de igualdad. En el caso de los RIT, habría que mencionar que en referencia a la aparición de nuevas y complejas estructuras empresariales, estos pueden tener un número indeterminado de destinatarios. Así, se explica la naturaleza compleja atribuida por la doctrina.

En el caso de la costumbre y de las sentencias, las primeras harán referencia a un número determinado de destinatarios y de, sobre todo, acciones repetitivas en el tiempo, la jurisprudencia peruana exige la repetición de un comportamiento a lo largo de dos años para que se configure la costumbre en ello. Este requisito, primariamente, fue determinado para las gratificaciones de fin de año y fiestas patrias, pero se ha extendido a otros beneficios (Neves 2007: 79). Por el lado de las sentencias, si bien estas se materializan en virtud a un proceso determinado, estas también son susceptibles alcanzar a un grupo de destinatarios ajenos a los participantes del proceso, pero que, en virtud a la naturaleza de sus actividades o circunstancias, les es aplicable el mismo razonamiento.

Por todo lo expuesto, soy de la opinión de que los códigos de conducta, al igual que los convenios colectivos; los RIT; la costumbre y las sentencias, tienen una naturaleza compleja, toda vez que en ellos se pueden identificar la participación de elementos similares a los mencionados. En resumidas cuentas, si bien los códigos de

conducta, responden a la iniciativa particular del empleador, los lineamientos y directrices planteadas en dicho instrumento, con el paso del tiempo, pueden llegar a configurar derechos y obligaciones entre los trabajadores y el empleador. Así, corresponde establecer en ellos un grado de atención similar, toda vez que, nos atrevemos a afirmar, revisten una potencial fuente de derechos.

Cabe recordar, que la implementación de estos mecanismos va a responder, en primer lugar, a los intereses comerciales de las empresas, la cuales deben visibilizar su compromiso a través de la aplicación de estándares sociales plasmados en una declaración propia que se procure interiorizar entre sus colaboradores y proveedores.

Sin embargo, en la medida en que estos códigos sean propulsores de mejores condiciones laborales y de respeto por los derechos fundamentales de los trabajadores, será necesario que los mismos sean pasible de exigibilidad por parte de estos últimos en la medida en que el incumplimiento pueda afectarlos.

En ese sentido, corresponderá analizar si es viable la exigencia judicial de la aplicación de los establecido por los códigos de conducta.

5.2 EXIGIBILIDAD

La naturaleza eminentemente voluntaria de los códigos de conducta genera una discusión respecto a si será posible exigir su cumplimiento en instancias ajenas a las establecidas por la propia empresa.

Los códigos de conducta regulan por sí mismos los mecanismos de cumplimiento de sus propios lineamientos, lo que implica dejar fuera de la esfera de control a cualquier instancia ajena al órgano designado por la propia empresa.

Para Baylos, aquello implica que *“naturalmente queda plenamente excluida cualquier posibilidad de responsabilidad por incumplimiento de los compromisos asumidos que pudiera exigirse ante los tribunales de justicia”*. (Baylos 2005: 108)

En definitiva, las empresas podrían valerse de estos instrumentos únicamente con la finalidad de obtener ventajas comerciales frente a sus competidores, sin que ello represente un esfuerzo real por mejorar las condiciones laborales de sus colaboradores.

Sin embargo, a pesar de resultar un mecanismo de autorregulación a todas luces cerrado, no se puede negar sus efectos frente a los grupos de interés que gestiona. En ese sentido, resulta esto una suerte de puerta abierta para demandar el cumplimiento de los códigos de conducta establecidos por las propias empresas.

Pasaremos a revisar algunas propuestas desde el punto de vista comercial; pasando por figuras propias de la legislación contractual civil y finalmente, apuntaremos a desarrollar un principio elemental del derecho.

5.2.1 Presión Social

Históricamente, los consumidores han sido el grupo de interés más importante para las empresas, toda vez que hacia ellos está dirigido una importante cantidad de recursos de las empresas, más allá de los propios productos o servicios. La inversión en marketing y publicidad es una muestra clara de la importancia suprema que tiene este grupo de interés para los empresarios.

Esto se explica en virtud al poder que les otorgan sus propias elecciones de consumo. Los consumidores pueden determinar, a partir de sus preferencias, el sostenimiento de una u otra empresa en el mercado.

Los consumidores, basarán sus decisiones de consumo en virtud a sus gustos, necesidades y, sobretodo, a la información que del producto o servicio puedan obtener. En ese sentido, las empresas están obligadas a proporcionar información completa y adecuada de cada uno de sus productos o servicios. Sin embargo, la información que de estos se brinde, si bien en muchas ocasiones cumple con lo determinado legalmente, mucha información queda fuera del alcance de los consumidores, en virtud a lo que ellos denominan como “secreto comercial”. En ese rubro de información, se mantiene lo concerniente con el proceso de producción de las empresas y las relaciones que estas mantienen con sus proveedores o contratistas.

Haciendo referencia a estos últimos, la sociedad civil en su conjunto, ya sea a través de representantes estudiantiles, colegios profesionales, ONGs, etc., es capaz de presionar a las empresas para que, a su vez, exijan a sus socios comerciales, el cumplimiento de su código de conducta y el respeto de los derechos laborales de quienes participan como sus colaboradores.

Un caso emblemático al respecto, fue el de la empresa estadounidense de ropa y artículos deportivos, Nike:

El nueve de enero de 2001, más de seiscientos de los ochocientos cincuenta trabajadores de Kukdong ocuparon el patio de la fábrica para reivindicar su derecho a formar un sindicato independiente y solicitar la mejora de la comida de la cafetería, que estaba plagada de bichos. La dirección de la empresa reaccionó despidiendo a los líderes de la huelga y denunciándolos ante los tribunales por «destrucción de la propiedad privada». La violenta reacción de la dirección de la empresa y de las autoridades estatales acrecentó el conflicto y motivó la actuación de una Red Transnacional de Activistas

(RTA) de solidaridad antimaquila⁵ entre Estados Unidos y México, y también de los sistemas de monitoreo de los códigos de conducta bajo la presión de las organizaciones estudiantiles estadounidenses y de las ONG y sindicatos mexicanos y estadounidenses. A través de la organización de protestas en las tiendas de Nike en los Estados Unidos y la convocatoria a las organizaciones de vigilancia independientes de ambos países, la RTA presionó fuertemente a Nike, con el propósito de que esta empresa presionara, a su vez, a la dirección de la empresa contratista para que hiciera cumplir el código de conducta y se sujetara a las normas laborales locales, que garantizaban el derecho de los trabajadores a organizarse. (Rodríguez Garavito 2007: 65)

Como ya se sabe, Nike presionó a su contratista bajo la amenaza de reemplazar por otra empresa, en caso no cumpliera con lo estipulado en su código de conducta. Nike, se vio presionado a intervenir, aún cuando este no era empleador de los trabajadores de Kukdong, puesto que su reputación comercial y, por ende, sus ventas, se encontraban inmersos en la polémica y por lo tanto estaban expuestos a consecuencias negativas.

Esto nos demuestra la sensibilidad que pueden mostrar las empresas a partir de la presión que ejerzan sus consumidores. Estos, a medida que basen sus decisiones de consumo en información más detallada respecto de la cadena de valor y de producción de las empresas, ejercerán un mecanismo de presión importante para el cumplimiento de los compromisos de las empresas, quienes deberán cumplir con los estándares internacionales de respeto por los derechos laborales fundamentales a lo largo de toda su cadena de producción, tal y como lo hemos visto en el ejemplo presentado.

⁵ El término “maquilas” hace referencia a aquellos lugares en donde los trabajadores desarrollan sus labores bajo pésimas condiciones de trabajo sin que se respeten sus derechos. Generalmente se trata de fábricas ubicadas en países en vías de desarrollo.

Sin embargo, hemos de notar que el cumplimiento de lo establecido en los códigos de conducta en virtud a la presión social, no responde de manera directa a las demandas de cumplimiento por parte de los trabajadores

5.2.2 Buena Fe contractual

Otro mecanismo para impulsar a las empresas a respetar sus propios códigos de conducta sería mediante la concepción de los mismos como una suerte de contrato suscrito entre trabajadores y empresa, toda vez que dichos códigos deben ser, necesariamente, conocidos por los trabajadores. Sin embargo, no debemos perder de vista, que los códigos de conducta existen en virtud a la iniciativa propia de la empresa.

Únicamente, en la medida en que concibamos a los códigos de conducta como una suerte de contratos de adhesión, puesto que los trabajadores no serán capaces de negociar ninguna de las cláusulas en ellos estipuladas, se podrá hablar de la buena fe contractual que ampararía a los trabajadores para exigir el cumplimiento de los mencionados códigos.

Ahora bien, corresponde, nuevamente, recurrir a la doctrina para entender mejor a la figura de la buena fe contractual. Así, de acuerdo con ella, la buena fe puede definirse como:

Un standard de conducta arreglada a los imperativos éticos exigibles de acuerdo a la conciencia social imperante (Diez Picazo 1983: pp. 263)

A decir de la definición de Diez Picazo, la doctrina ha entendido que:

Esto quiere decir que los contratos han de ser interpretados presuponiendo una lealtad y una corrección en su misma elaboración, es decir, entendiendo que las partes al redactarlos quisieron expresarse según el modo normal

propio de las personas honestas y no buscando confusiones deliberadas. Asimismo, la buena fe, además de un punto de partida ha de ser también un punto de llegada. El contrato debe ser interpretado de manera que el sentido que se le atribuya sea el más conforme para llegar a un desenvolvimiento leal de las relaciones contractuales y para llegar a las consecuencias contractuales conforme a las normas éticas. (Zusman 2005: 22)

Así, existen un sinnúmero de definiciones respecto a la buena fe, incluso algunos autores sostienen que existe una diferencia en la buena fe en la negociación y la buena fe en el cumplimiento del contrato. Sin necesidad de abundar en este debate, podemos colegir que el punto de partida para el análisis bajo el criterio de la buena fe contractual es que las partes inmersas en el contrato poseen la misma capacidad de negociación.

En ese sentido, la concepción contractual de los códigos de conducta no se corresponderá con la realidad ni la naturaleza de los códigos de conducta. Estos, se desenvuelven en el ámbito de las relaciones laborales, la cuales sostienen su razón de ser en la desigualdad de poderes entre el empleador y los trabajadores.

Así, nuevamente debemos recordar la naturaleza voluntaria de los códigos de conducta, la cual implica que serán las propias empresas las que determinen el contenido y, además, los mecanismos de control y de cumplimiento, quedando los trabajadores a merced de la gestión de la empresa.

Hasta aquí, hemos repasado instituciones propias de los ámbitos comercial y civil; sin embargo, hemos de recordar que las normas civiles no han sido adecuadas para regular las relaciones laborales, debido a la especialidad de estas últimas.

Si pensamos en los contratos civiles, nos daremos cuenta de que estos parten de la concepción de negociación entre partes igual, lo cual no ocurre en el ámbito laboral, puesto que una de las partes, como ya se recalcó, se encuentra en desventaja frente a la otra.

5.2.3 La Doctrina de los Actos Propios

Una vez recorridas algunas de las opciones que las instituciones del derecho civil nos plantean, conviene apelar esta vez más a la doctrina. En esta ocasión, particularmente a la doctrina de los actos propios.

Mucho se ha dicho respecto a esta doctrina, algunos autores la consideran como un principio del derecho; para algunos es una regla básica del derecho; y para otros es simplemente una doctrina basada en la buena fe.

Para iniciar el análisis de esta doctrina como opción legítima para la exigibilidad del cumplimiento de los códigos de conducta, debemos retrotraernos un poco hacia los orígenes del derecho de trabajo.

Como mencionáramos líneas arriba, las instituciones del derecho civil no han podido hacerles frente a las situaciones creadas en virtud de las relaciones laborales. El ejemplo de la desigualdad en la negociación del contrato de trabajo es un ejemplo clarísimo de esta afirmación.

Sin embargo, el derecho de trabajo debe su origen justamente al derecho civil (o derecho común, como algunos autores suelen llamarlo), puesto que el mismo es fundamento por excelencia de la regulación de las relaciones más comunes entre las personas. Recuérdese lo mencionado por el artículo IX del Título Preliminar de nuestro Código Civil:

Artículo IX: Las disposiciones del Código Civil se aplican supletoriamente a las relaciones y situaciones jurídicas reguladas por otras leyes, siempre que no sean incompatibles con su naturaleza.

De acuerdo con el mencionado artículo, serán de aplicación las disposiciones del código civil, aún en supuestos regulados por leyes especiales, ya sean comerciales o, como en nuestro caso, laborales.

Pero, cabe preguntarse. ¿Qué se requiere para que las disposiciones civiles regulen supletoriamente los supuestos dejados de manera exclusiva para la tutela de leyes especiales? O es que acaso bastará con apelar a ellas en supuestos en que resulten más beneficioso para alguna de las partes.

Para la doctrina uruguaya, esta respuesta es bastante categórica:

*La teoría de los actos propios no puede ser invocada en el ámbito del derecho del trabajo si contraviene normas o conceptos específicos de esta disciplina. La integración del derecho especial con una norma o concepto civil (o proveniente del derecho común) **sólo procede, en caso de vacío en la norma laboral y si no vulneran normas, conceptos o principios del derecho de trabajo.** (Mangarelli 2008: 57). (Énfasis agregado)*

La posición uruguaya resulta sumamente interesante, toda vez que reconoce en el derecho civil el punto de partida del derecho laboral, sino que, además, plantea la posibilidad de que este último recurra a sus orígenes para salvar los vacíos legales de los que adolece y que determinadas situaciones le plantean. Tal es el caso de los códigos de conducta elaborados por las empresas.

Para analizar el fenómeno de los códigos de conducta, sirvámonos de la postura uruguaya para realizar el examen de pertinencia en virtud del cual determinaremos o no la aplicabilidad de la doctrina de los actos

propios en el ámbito laboral y, posteriormente, evaluaremos si esta es funcional para demandar el cumplimiento de los códigos de conducta.

En primer lugar, debemos determinar si existe o no un vacío legal, desde el punto de vista laboral, respecto al tratamiento de los códigos de conducta.

En ese sentido, a lo largo de nuestra legislación laboral, no encontraremos una norma que haga referencia a los códigos de conducta y, menos a su exigibilidad. Lo más cercano a ello será la ley de relaciones colectivas de trabajo, la cual regula, la negociación, aplicación y cumplimiento de los convenios colectivos acordados entre el empleador y los representantes de los trabajadores. Esta figura si bien se puede asemejar a los códigos de conducta, su principal diferencia radica en la elaboración de los mismos. Mientras que los convenios colectivos son producto de las demandas y negociaciones de las que los trabajadores son partícipes activos frente al empleador. Los códigos de conducta, por su lado, se crean, únicamente, en virtud de la voluntad del empleador, siendo este el que determine su contenido.

De esta manera, podemos advertir que, ante la aplicación y exigibilidad de cumplimiento de los códigos de conducta, la legislación laboral nacional, adolece de un evidente vacío normativo, por lo tenemos el primer requisito cumplido para recurrir al ámbito doctrinal del derecho civil.

Ahora bien, corresponde analizar si la aplicación de la doctrina de los actos propios contraviene los principios del derecho laboral. Para ello, realizaremos un breve repaso por los mismos, y determinaremos si estos son o no vulnerados.

Principio de Primacía de la realidad. Este principio es por excelencia del derecho laboral. En la medida en que el derecho laboral procura el otorgamiento de beneficios a los trabajadores, debido a la desigualdad de poder que existe entre ellos y el empleador y a que, sumado al hecho de que este último tiende a evitar el cumplimiento de los mismos, en virtud a este principio, los jueces tienen la posibilidad de recurrir a los hechos que configuran la relación para determinar sus fallos en función a lo que realmente ocurre en la realidad y no a lo que se haya estipulado en documentos.

Los códigos de conducta, al formularse desde la voluntad del empleador, basará su aplicación en aquello que realmente este pueda y/o deba cumplir, para garantizar su cadena de valor y un proceso de producción que respete los derechos fundamentales de los trabajadores, por lo que verificar su correspondencia con la realidad será tarea relativamente sencilla para el juzgador. Máxime si al empleador le interesa obtener una ventaja competitiva frente a sus competidores, valga la redundancia, habrá de realizar un estudio de las demandas de sus trabajadores para adecuar las mismas a las necesidades de la empresa, por lo que ambos intereses debieran conversar en el contenido de los referidos códigos.

En ese sentido, el poder de dirección se hace evidente, toda vez que el contenido de los códigos de conducta se basará únicamente en aquello que el empleador esté dispuesto a otorgar en virtud a los estudios realizados por él mismo.

Principio de irrenunciabilidad de derechos. De acuerdo con la doctrina nacional, sólo aquellos derechos amparados por normas imperativas podrán ser susceptibles de la aplicación del principio de irrenunciabilidad, siempre y cuando, el titular del derecho sea el trabajador

y sea este mismo quien pretenda disponer del derecho otorgado, a través de la renuncia.

Como ya mencionáramos líneas arriba, los convenios colectivos poseen una imperatividad relativa (Neves 2007: 104). En la medida en que los códigos de conducta son susceptibles de la misma característica, pueden generar derechos y obligaciones respecto a los propios trabajadores, los mismos que podrán aplicar el principio de irrenunciabilidad en tanto titulares de los derechos así concedidos.

Ante esto, si en virtud a la voluntad del empleador se han generado derechos para los trabajadores, estos podrán tener expedito su derecho a exigir que los mismos sean cumplidos en virtud a la generación de los mismos por la costumbre y la voluntad del empleador.

Así, un derecho adquirido en virtud a lo establecido por los códigos de conducta y al paso del tiempo, ya no podría ser susceptible de renuncia por parte del trabajador, puesto que el mismo responderá a una demanda propia de su condición y que el empleador ha tenido a bien satisfacer.

Principio de “*in dubio pro operario*”. En caso de oscuridad en la interpretación de las normas laborales, a través de dicho principio, se preferirá siempre, aquella interpretación que beneficie al trabajador.

Aún cuando se pueda pensar que, en virtud a este principio, se puede recurrir directamente a las disposiciones civiles en tanto resulten más favorables al trabajador, hay que recordar que estas no pueden pasar por encima de las disposiciones especiales en tanto estas última se basten para tutelar determinada situación.

Así, si ya existe un mecanismo normativo que sume al hecho de dilucidar la interpretación de determinadas normas, en este caso, el código de conducta, el trabajador podrá apelar a dicho documento para sustentar su posición y así también la del empleador, puesto que este último fue quien determinó el contenido del código en virtud a las demandas de los trabajadores y de sus propias necesidades comerciales.

Como ya hemos tenido oportunidad de mencionar, sólo cuando exista un vacío legal y en tanto no se atente contra los principios del derecho laboral, tal cual ha sido demostrados líneas arriba, la doctrina de los actos propios podrá participar en el ámbito laboral procurando soluciones que permitan el desarrollo adecuado de las relaciones laborales.

Llegados a este punto, debemos preguntarnos ¿Qué entendemos por la doctrina de los actos propios?

La doctrina de los actos propios busca fomentar que las personas sean coherentes en su actuar cotidiano. De esta manera, se sanciona a las personas que se comportan contradictoriamente quitándoles la posibilidad de reclamar derechos que en un primer momento sí hubieran podido reclamar. El fundamento de esta doctrina es que la mayoría de las personas actúan de buena fe. (Gomez 2015: 25-26).

Como se podrá apreciar, la aplicación de la doctrina de los actos propios parte necesariamente desde la voluntad del empleador, según lo cual este está dispuesto a ofrecer y exigir determinados derechos y obligaciones, respectivamente, para innovar su cadena de valor y su proceso productivo. De ahí que cobre fuerza la aplicación de esta doctrina, puesto que ante el evidente vacío normativo referente a los códigos de conducta y a su coherencia con los principios laborales, esta doctrina será la puerta de entrada a la exigencia judicial de cumplimiento por parte de los trabajadores hacia su empleador.

VI. CONCLUSIONES

1. El fenómeno de la globalización ha traído consigo una serie de retos tanto a nivel comercial, económico, social y legal.
2. Las principales protagonistas de este fenómeno han resultado ser las empresas transnacionales en virtud a su dinámica de expansión y producción al traspasar las fronteras de sus países de origen generando externalidades positivas y negativas, en países receptores de sus inversiones.
3. Dichas empresas transnacionales han evidenciado una evolución en su tratamiento normativo interno, toda vez que para obtener ventaja sobre sus competidores, se han visto compelidas a implementar medidas que satisfagan las demandas de sus grupos de interés de modo, entre ellos, destacamos a los trabajadores.
4. Las herramientas de autorregulación con que cuentan las empresas transnacionales son, la responsabilidad social empresarial; el etiquetado social y los códigos de conducta.
5. Los códigos de conducta son declaraciones normativas unilaterales, en virtud de las cuales, el empleador dota de contenido al código en función a las necesidades de su negocio y a las demandas que ha identificado en sus trabajadores.
6. Una de las principales características de estos códigos de conducta es su carácter voluntario, lo cual genera la dificultad conceptual de exigir su cumplimiento en el ámbito jurídico.
7. Se han explorado mecanismos de exigibilidad, tales como la presión social y las demandas en base a la buena fe contractual, las cuales se han entrampado en insuficiencias de índole práctico y conceptual, respectivamente.
8. Así, surge la doctrina de los actos propios como una herramienta adecuada al tratamiento de la exigibilidad de los códigos de conducta por parte de los trabajadores hacia su empleador.

9. En ese sentido, la participación de instituciones del derecho común, como es la doctrina de los actos propios, en el ámbito laboral, será admitida sólo en caso de existir un vacío normativo en el derecho laboral y en la medida en que dichas instituciones de derecho común sean compatibles con los principios que fundamentan el derecho laboral.
10. Así, al verificarse los requisitos mencionados, la doctrina de los actos propios, a pesar de su difusa concepción y consenso doctrinal, parece haber encontrado en este tratamiento su mejor carta de presentación funcional.



BIBLIOGRAFÍA

Autores Varios

2007 Commitment and Compliance. The role of non-binding norms in the international legal system. Dinah Shelton. Oxford University Press

Autores Varios

2001 ¿Cómo promover la RSE en el Perú? Marco Legal e Institucional. Universidad del Pacífico. Lima.

ANDERSON, Jerry W

1989 Corporate Social Responsibility. Guidelines for top management. Greenwood Press, Inc. Conecticut.

BAYLOS, Antonio:

2005 *“Códigos de Conducta y acuerdos-marco de empresas globales: apuntes sobre su exigibilidad jurídica”*. Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales. Bilbao, N° 12, pp 103 - 138. 2005.

BENAVIDES DE BURGA, Marcela y GASTELUMENDI, Guida

2001 Responsabilidad social empresarial: Un compromiso necesario. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. Lima.

CARAVEDO, Baltazar

1998 Perú: Empresas Responsables. SASE. Lima

CARAVEDO, Baltazar

2010 ¿Es posible innovar el sentido común? (A propósito de la incorporación de la RS en las organizaciones. Primera Edición. Lima.

DIEZ PICAZO, Luis.

1983 *“Fundamentos del Derecho Civil Patrimonial”*. Volumen I. Madrid, Tecnos.

ERCILIO MOURA, Francisco

2006 “Una mirada a la responsabilidad social empresarial en el Perú en 2005”. Informe Anual OXFAM GB 2005-2006, Lima pp. 83-91

FERNANDEZ-MALDONADO MUJICA, Enrique

2010 “Los trabajadores sus organizaciones y la responsabilidad social empresarial en el Perú: retos y posibilidades”. Derecho PUCP. Lima, número 64, pp. 281-298.

FERNANDEZ-MALDONADO MUJICA, Enrique y BEDOYA, Carlos

2004 Derechos laborales y RSE en el Perú: Estudios de caso y línea base. Lima: CEDAL – 2004

GAMERO, Julio

2009 “Resultados preliminares de una encuesta de empresas”. Ponencia presentada durante el Seminario Experiencias y Perspectivas del Diálogo Social en el Perú. Lima, 1 de diciembre del 2009.

GOMEZ, Felipe

2015 *La aplicación de la teoría de actos propios en materia laboral*. Tesis para optar por el grado de Magister. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social.

MANGARELLI, Cristina

2008 “La vuelta al Derecho Común o Civil. ¿La crisis del particularismo del Derecho de Trabajo?” Revista de Derecho de la Universidad de Montevideo, Montevideo, Año VII, 2008 N° 13, pp. 53-61.

<http://revistaderecho.um.edu.uy/wp-content/uploads/2012/12/Mangarelli-La-vuelta-al-Derecho-comun-o-civil-La-crisis-del-particularismo-del-Derecho-del-trabajo.pdf>

MARTÍN HERNANDEZ, Maria Luisa,

2015 “Cambios producidos en el mundo del trabajo y transformaciones del ordenamiento jurídico-laboral español: *El auge de los instrumentos Soft Law.*” Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. Bergamo, volumen 3, número 1. Pp. 1 – 34.

NEVES MUJICA, Javier

2007 *Introducción al Derecho Laboral.* Segunda Edición. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

OTÁROLA ESPINOSA, Yasna

2012 “La función supletoria de las normas de derecho civil” Revista Chilena de Derecho y Ciencia Política. Santiago de Chile, 2012, Vol. 3 N° 2 – pp. 89-108

PORTOCARRERO, Felipe

2006 Situación de la R.S.E. en la micro, pequeña y mediana empresa en el Perú. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. Lima.

PORTOCARRERO, Gonzalo y SÁENZ, Milagros

2005 La mentalidad de los empresarios peruanos: una aproximación a su estudio. Documento de trabajo N° 67. Minga Perú, Lima: Universidad del Pacífico.

RIVERO LIRIO, Juana María

2010 Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa. Colección de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa. La Coruña

RODRIGUEZ GARAVITO, Cesar y BOAVENTURA DE SOUSA, Santos

2007 *El derecho y la globalización desde abajo: Hacia una legalidad cosmopolita.* Primera Edición. Barcelona. Anthropos Editorial.

SCHWALB, Matilde y MALCA, Oscar

2004 Responsabilidad Social: Fundamentos para la competitividad empresarial y el desarrollo sostenible. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. Lima

SCHWALB, Matilde

2005 Experiencias exitosas de RSE. N° 72. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. Lima.

ZUSMAN TINMAN, Shoschana

2005 “La buena fe contractual”. Revista Themis, Lima, Época 2, N° 51 – pp. 19.30.

