

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

¿Nuevos retos o viejos debates?



«La responsabilidad social de las empresas y los códigos de conducta, ¿nuevos retos o viejos debates?»
es una publicación de: **La Confederación Mundial del Trabajo (CMT)**



33, rue de Trèves
B-1040 Bruxelles
Tel.: 00 32 2 285 47 00
Fax: 00 32 2 230 87 22
E-mail: info@cmt-wcl.org
Sitio Web: <http://www.cmt-wcl.org>

Este estudio fue realizado por:

El Departamento 'Derechos Humanos y Normas Internacionales del Trabajo'
Tel.: 00 32 2 285 47 23/19
Fax: 00 32 2 230 87 22
E-mail: isabelle.hoferlin@cmt-wcl.org

Este documento fue elaborado por Béatrice Fauchère (ex - representante permanente de la CMT ante las Naciones Unidas en Ginebra), conjuntamente con el Departamento de Derechos Humanos y Normas Internacionales del Trabajo de la CMT, y con la valiosa colaboración de diversos expertos, como Gérard Fonteneau (asesor sindical) y Jan Voets (coordinador del proyectos de la CMT sobre multinacionales).

Editor responsable:

Willy Thys
33, rue de Trèves
B-1040 Bruselas

Abril de 2004

Fotos: CMT, CSC, OIT (J. Maillard, P. Lissac)

© Se autoriza la reproducción de esta publicación siempre que se mencione la fuente.

Agradecemos a la DGCD (Dirección General de Cooperación al Desarrollo) de Bélgica y a ICCO (Interchurch Organisation for Development Cooperation) por su apoyo para la elaboración de esta publicación.

INDICE

Introducción

1) LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS	6
Un mito tan antiguo como el capitalismo	6
A pesar de algunos mecanismos de contención, las transnacionales adquieren más poder	7
Ética, ¿moda o necesidad?	7
La ética sobre la etiqueta: una estrategia de autodefensa del capitalismo	9
La mayoría de los gobiernos deseaban, en un principio, un control público de las inversiones internacionales... ..	9
... y por ende, un control público de todas las empresas multinacionales	10
Pero las empresas transnacionales no lo entendieron de esta manera y reaccionaron	11
Las Naciones Unidas todavía no han adoptado un código de conducta sobre las empresas transnacionales	12
2) LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA	14
Hacia códigos de empresa	14
Atender las preocupaciones de la sociedad civil	15
Las «iniciativas voluntarias» no pueden sustituir a una verdadera legislación nacional e internacional	16
Al principio, los códigos abarcaban principalmente el tema de los pagos ilícitos	17
Más tarde, los códigos integraron los asuntos sociales y medioambientales	17
La mayoría de los códigos existentes han sido ideados y redactados en los países del Norte	17
Existen varias categorías de códigos de conducta	18
Los códigos de conducta se concentran en ciertos ámbitos particulares	18
¿Y qué contienen esos códigos?	19
¿Cómo son considerados los Convenios de la OIT en estos códigos?	20
¿Qué valor tienen entonces estos códigos? ¿Qué impacto concreto tienen sobre la vida de los trabajadores?	23
El control de la aplicación ha dado lugar a nuevas experiencias privadas	24
Estos nuevos procedimientos de control generan varias interrogantes esenciales	25
La certificación social: del productor al consumidor	27
Los accionistas y la RSE: hacia inversiones más éticas	28
Hacia comités de empresa regionales y acuerdos marco	29
3) LOS VERDADEROS RETOS	30
Debilitar, o suprimir, el derecho legislativo y contractual	30
Debilitar, o suprimir, la misión reguladora y arbitral de los poderes públicos nacionales e internacionales	31
Escoger a los socios que convienen y dejar a un lado a los otros	32
Sortear verdaderos avances en materia de justiciabilidad de los derechos humanos	33
La gobernanza de la sociedad como prioridad de la RSE	33
4) POSITION DE LA CMT	35
La responsabilidad de las empresas, y los sindicatos	35
Los códigos de conducta: una Resolución de la CMT	36
¿Qué hay de los acuerdos marco?	37
¿Cuál es el papel de la OIT?	38
¿Cuál es el papel de las empresas?	39
En cuanto a las ONG	40

Acrónimos y abreviaturas

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

INTRODUCCIÓN

Desde hace algún tiempo, se ha venido abordando el tema de la responsabilidad social de las empresas en un gran número de debates y publicaciones internacionales.

Las instituciones públicas (Unión Europea, Naciones Unidas, e incluso la Oficina Internacional del Trabajo), las asociaciones empresariales y de empleadores, las organizaciones de la sociedad civil (al menos algunas) parecen estar convencidas de que la "responsabilidad social de las empresas" es el elemento fundamental de las políticas sociales, actuales y futuras, en todos los continentes y en todos los sectores.

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

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

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

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

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



Willy THYS
Secretario General de la CMT



LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

La Empresa

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

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

(Artículo 6, Declaración de principios de la CMT)

Un mito tan antiguo como el capitalismo

La importancia que han tomado las empresas transnacionales es el resultado de un viejo proceso que se ha acelerado y transformado en estos últimos años.

Durante el siglo XIX, los trabajadores eran objeto de explotaciones sistemáticas (bajos salarios, condiciones inhumanas de trabajo, disciplina militar en las empresas, desempleo frecuente y trabajo infantil). Eran menospreciados y considerados como objetos, e incluso se decía lo siguiente: "clases trabajadoras, clases peligrosas". De allí que hasta 1920, los empleadores, preocupados por borrar o atenuar la explotación y la miseria social, multiplicaran las "buenas obras" (escuelas privadas, iglesias, instituciones benéficas, asociaciones deportivas).

En este sentido, cabe destacar la eliminación del trabajo infantil en Europa entre 1850 y 1920. Los empleadores y las cámaras de comercio de Francia, Bélgica y Gran Bretaña siempre se opusieron a todo tipo de reglamentación (duración del trabajo, inspecciones periódicas, escolaridad), lo que, según ellos, habría representado distorsiones de competencia. Por el contrario, acusaban a los padres de esta situación y organizaban ellos mismos, en los talleres, cursos y actividades recreativas para los niños trabajadores, así como talleres artesanales para las madres de esos niños. Las actividades eran animadas generalmente por las mujeres de los patronos. El paternalismo es el elemento que hace que surjan todas estas acciones, que por cierto siempre han sido evaluadas en términos de costos y beneficios para las empresas.

Estos buenos principios no duraron mucho tiempo, ya que surgieron circunstancias desfavorables, como lo muestra la historia social europea. Además, los buenos principios siempre han sido utilizados para esconder las realidades. Mientras más se gerencie a corto plazo, más se hablará

de desarrollo sostenible; mientras haya más desempleo, más se hablará de la gestión preventiva del empleo. Como lo afirma el sociólogo Michel Vilette, "decimos lo que quisieran oír aquellos que sufren una realidad inversa".

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

En virtud de la ley de aumento del rendimiento, la concentración forma parte de las reglas del juego de la economía capitalista.

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

Actualmente, la globalización se caracteriza por la pérdida de poder de las autoridades nacionales e internacionales. Sus tres elementos clave son la liberalización, la privatización y la desregulación. Es el paraíso de las empresas transnacionales que actúan como mejor les parece, sin darle necesariamente mayor importancia al aspecto social y a los derechos humanos.

Las consecuencias del poder que se otorgan a las empresas transnacionales han sido analizadas frecuentemente y denunciadas por las organizaciones sindicales, las ONG, e incluso por algunos gobiernos, ante las instancias internacionales, particularmente la OIT, el ECOSOC, la Comisión de Derechos Humanos y la Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

Ética, ¿moda o necesidad?

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

Desde hace varios años, los empleadores, en complicidad con algunos gobiernos, han hecho todo lo posible por desregular y flexibilizar la esfera económica y social, dándole mayor prioridad a los accionistas que a los trabajadores, cuando resulta que estos últimos son los que hacen la riqueza de las empresas.

1. *Le Monde, le Monde de l'économie, 03/12/2002.*



En el plano nacional, esta estrategia se tradujo en una reforma del mercado laboral que condujo a la adopción de nuevas leyes. Estas leyes están rodeadas por un aura de modernidad, pero en el fondo son las mismas del pasado, ya que degradan las condiciones de trabajo y atentan contra varias prerrogativas esenciales para los trabajadores (estabilidad laboral, libertad sindical, derecho a la negociación colectiva, protección contra los despidos injustificados, etc.).

A nivel internacional, se planteó la revisión de las normas existentes, lo que, como vemos, no se ha traducido en mejoras. Además, los empleadores se oponen a la adopción de nuevos convenios internacionales en torno a aspectos sumamente importantes para los trabajadores, como el de la subcontratación.

Esta desregulación a ultranza ha dado pie a todo tipo de abusos. Actualmente, en nuestra sociedad globalizada, la inmoralidad y la amoralidad han alcanzado niveles que los ciudadanos, el mundo político e incluso el sector privado ya no pueden tolerar. De allí que una gran cantidad de empresas acepten con gusto, al tiempo que destacan el carácter voluntario de la acción, que se retome la discusión sobre su responsabilidad social y medioambiental.

Durante la década pasada, se hizo especial énfasis en la ética y, por ende, en la responsabilidad social de las empresas. En ese momento, se observó una proliferación de códigos de conducta. Ciertas declaraciones sonadas en cuanto a la ética de algunas empresas no son más que pura propaganda, a veces ni siquiera disimulada, y sirven como medio de manipulación. ¡Enron y Worldcom no dejaban de mencionar su carta ética!

En efecto, "las consideraciones en torno a la imagen y la reputación juegan un papel esencial y se han incrementado en el competitivo ambiente de las empresas". Hoy en día, las empresas están cada vez más conscientes de que a la larga, el éxito comercial y los beneficios para los accionistas no dependen únicamente de una maximización de las ganancias a corto plazo, sino más de bien de un comportamiento que, por estar basado en el mercado, debe ser responsable².

No se puede entonces generar ganancias sin responsabilidad, la cual no es solamente económica. No obstante, para un gran número de empresas, su única responsabilidad consiste en hacer dinero, ya que "la responsabilidad moral de la empresa es fundamentalmente subversiva, arruina las bases de la sociedad capitalista liberal". Milton Friedman, Premio Nóbel de Economía, sostenía la idea de que "la única responsabilidad social de la empresa es aumentar sus ganancias" para que los accionistas obtengan el mayor beneficio³.

Otra razón importante que obliga a la empresa privada a "moralizar" al menos un poco sus actividades radica en el hecho de que "a fin de poder identificar mejor los factores intrínsecos de riesgo y de éxito de una empresa, así como su capacidad de respuesta ante la opinión pública, los participantes financieros exigen que se les suministren datos que van más allá de los tradicionales informes financieros"⁴. Luego de haber privilegiado, en la época de los Golden Boys, la especulación, la creación de valor y el cortoplacismo, el mercado, basado en una tendencia persistente a la baja debido a algunas catástrofes

2. Comisión Europea. "La responsabilidad social de las empresas: contribución de las empresas al desarrollo sostenible". Julio de 2002.
3. Albert, Michel. "Une nouvelle économie sociale de marché". En: *Futuribles*, N° 287, 2003.
4. *Op. Cit.*

sonadas, redescubre las virtudes del largo plazo y del famoso adagio "la ética paga" (*ethics pays*). A la larga, una empresa responsable es más rentable que una empresa que no sabe de moral ni de respeto.

Por otra parte, la importancia creciente que se le ha dado a la responsabilidad social de las empresas refleja también la pérdida de influencia del Estado pregonada e implementada por las instituciones financieras internacionales (FMI, Banco Mundial).

Las iniciativas privadas voluntarias también pueden hacer que el Estado renuncie a la adopción de nuevas regulaciones, demostrando que la industria ya respeta los intereses de la población. En efecto, en algunos casos, el Estado promueve las iniciativas de las empresas considerando que eso le evita establecer leyes.

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

Tanto en el pasado como en el presente, cada vez que se ha incluido la ética en las empresas, ha sido para preservar el capitalismo.

¿Las cartas y otros códigos de conducta elaborados unilateralmente por los directores de empresariales contribuyen a mejorar las medidas de protección de los asalariados o, por el contrario, las desmejoran y debilitan el derecho laboral? Estas iniciativas dejan obligaciones vinculantes a la buena voluntad de los jefes de las empresas. Las cartas y códigos de conducta constituyen en efecto una privatización del derecho que plantea importantes problemas jurídicos. De hecho, su objetivo verdadero de obstaculizar la intervención del legislador que presuntamente se vuelve inútil conduce en realidad a privatizar la regla de derecho y a transformar al jefe de la empresa, director interesado como justiciable potencial, en legislador, policía y juez, en detrimento de la más elemental separación de los poderes⁵.

"Ante la proliferación de las iniciativas voluntarias, la OIT recibe cada vez más solicitudes, algunas para que actúe, otras para que se abstenga de actuar⁶. Sin embargo, por el momento, esta Organización no actúa realmente, ya que es muy grande la presión de los empleadores, particularmente la de su organización internacional, la OIE.

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

Durante los años siguientes al final de la Segunda Guerra Mundial, se crearon diferentes instituciones internacionales con miras a organizar el sistema monetario y el comercio internacional. Las organizaciones internacionales volcaron sus esfuerzos inicialmente hacia una mejor delimitación de las políticas comerciales y financieras.

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

6. Oficina Internacional del Trabajo. GB.273/NVP/SDL/1 de noviembre de 1998.



Con este escenario de fondo, se firmó la Carta de La Habana el 24 de marzo de 1948, en el marco de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Comercio y el Empleo que se celebró en La Habana del 21 de noviembre de 1947 al 24 de marzo de 1948. Mediante esta Carta se creó la Organización Internacional del Comercio y se trató, en sus artículos 16 y 40 al 54, el tema de las inversiones internacionales y las prácticas comerciales restrictivas.

Esta Carta no fue ratificada por el Congreso estadounidense, y en consecuencia, se creó el GATT como una "solución temporal", dejando así las actividades del comercio internacional fuera del marco de acción de las Naciones Unidas, actividades que se regían por reglas estrictas en materia comercial, pero muy discretas en materia de derecho laboral. Seis años más tarde, mediante la Conferencia de Bandung (1955), se creó el Movimiento de los No Alineados. En el momento en que se organizó esta Conferencia, los países en desarrollo cuestionaron las reglas del juego económico internacional y propusieron reformas estructurales, particularmente en materia de comercio internacional.

En 1964 se creó la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), cuya principal finalidad era establecer relaciones comerciales más equitativas entre el Norte y el Sur, y promover los intercambios Sur-Sur, es decir, su objetivo era conciliar el comercio internacional y el desarrollo. De esta manera, los países en desarrollo esperaban impulsar "un nuevo orden económico internacional" y, sobre todo, un "nuevo orden comercial" que tomara más en cuenta sus intereses en las instituciones o foros internacionales de carácter económico.

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

En 1962, ya la Resolución 1803 de las Naciones Unidas sobre la Soberanía permanente sobre los recursos naturales abarcaba varios principios relacionados con las empresas multinacionales, particularmente porque más del 65% de las actividades que llevaban a cabo en los países en desarrollo correspondían a la explotación de recursos naturales.

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

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

Pero las empresas transnacionales no lo entendieron de esta manera y reaccionaron

Rápidamente, las empresas transnacionales se involucraron en el Sistema de Naciones Unidas, cooperando de manera institucionalizada con la FAO y el PNUD y participando dentro de las delegaciones gubernamentales – con justificaciones técnicas – en las negociaciones que se llevaban a cabo en la UNCTAD, la ONUDI, la OMPI, la FAO, etc. De esa manera, defendían sus intereses, que son diametralmente opuestos a los de los países del Sur.

En 1972, la Cámara de Comercio Internacional (CCI) publicó su "Guía para las inversiones internacionales", en la que se destacaban, entre otros, los efectos nefastos de un código impuesto y restrictivo que sería un obstáculo para la inversión internacional.

Casi todas las empresas transnacionales tenían su sede en los países industrializados y las tres cuartas partes de las actividades comerciales y de inversión se realizaban en la zona OCDE. Como los países industrializados se encontraban en situación minoritaria en las Naciones Unidas, decidieron definir su política con respecto a las empresas transnacionales en el marco de la OCDE. Como defendían los intereses de sus empresas transnacionales ("lo que es bueno para la Ford es bueno para EEUU"), no querían un código vinculante y adoptaron en junio de 1976, en el mismo seno de la OCDE, las "Directrices para la inversión internacional y las empresas multinacionales". Si bien los Estados son los encargados de su aplicación, se trata de principios voluntarios, no vinculantes. De esta manera, los países industrializados anunciaban que no estaban listos para aceptar que las actividades de las empresas multinacionales "fueran controladas de manera excesiva".

Lo que sucedió en la OCDE tuvo una influencia determinante en la OIT en el marco de la "Reunión consultiva tripartita de expertos sobre las relaciones entre las empresas multinacionales y la política social de la OIT", que tuvo lugar, en un primer momento, en mayo de 1976, y en la que se concluyó que era necesario elaborar una Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social.

"El consenso de la OCDE fue impuesto en la OIT por la delegación estadounidense (empleadores y gobiernos reunidos)"⁷ En efecto, en abril de 1977, durante la sesión de la Reunión consultiva tripartita, se adoptó la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. Los votos estaban repartidos de la siguiente manera:

- 22 votos a favor, de los cuales 6 eran sindicalistas;
- 1 voto en contra, de 1 sindicalista, y;
- 1 abstención, de 1 sindicalista⁸.

7. Gérard Fonteneau. in "à propos de la responsabilité sociale des entreprises" Mars 2003.

8. Gérard Fonteneau. Op. cit.



Esta Declaración fue aprobada luego por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), en noviembre de 1977⁹. El Código de conducta de la OCDE y la Declaración de principios de la OIT, ambos de manera explícita o por omisión, respondieron eficazmente a las prioridades de los empresarios.¹⁰

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

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

Cabe destacar que el Secretario General de la ONU recordó el 17 de julio de 2000 que el sector privado jugaba un papel activo en el seno de la Organización de las Naciones Unidas y que se debían intensificar la cooperación y las alianzas entre la Organización y actores que no fueran los Estados, particularmente actores del mundo empresarial. En este sentido, el Pacto Mundial (*Global Compact*), lanzado en 1999 por el Secretario General, estaba llamado a constituir un marco general apropiado para la cooperación con el mundo empresarial.

El asunto de los códigos de conducta ha estado en discusión por mucho tiempo en el seno del Grupo de trabajo sobre los métodos de trabajo y las actividades de las empresas multinacionales de la Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos de la ONU. La Subcomisión adoptó, durante su sesión de agosto de 2003, las "Normas sobre la responsabilidad en materia de derechos humanos de las sociedades transnacionales y otras empresas".

Este texto fue presentado ante la Comisión de Derechos Humanos de marzo de 2004 con miras a conformar un grupo de trabajo encargado de su análisis. Pero hasta ahora la iniciativa no ha prosperado, debido a la enorme presión ejercida por varias organizaciones que representan al sector privado.

Esta propuesta de código abarca el derecho a la igualdad de oportunidades y a un trato no discriminatorio, el derecho a la seguridad de la persona, los derechos de los trabajadores, el respeto a la soberanía nacional y a los derechos humanos, las obligaciones relativas a la protección del consumidor y del medio ambiente, y las disposiciones generales en torno a la implementación.

En el próximo capítulo se abordará de manera más exhaustiva el tema de los códigos de conducta, que constituyen una de las formas de la responsabilidad social de las empresas.

9. Esta Declaración está disponible en la dirección: <http://www.ilo.org/public/french/employment/multi/download/french.pdf>
10. CMT, "Por una acción sindical renovada frente a las empresas multinacionales", XIX Congreso CMT, 1977.

¿Qué significa la expresión “responsabilidad social de las empresas”?

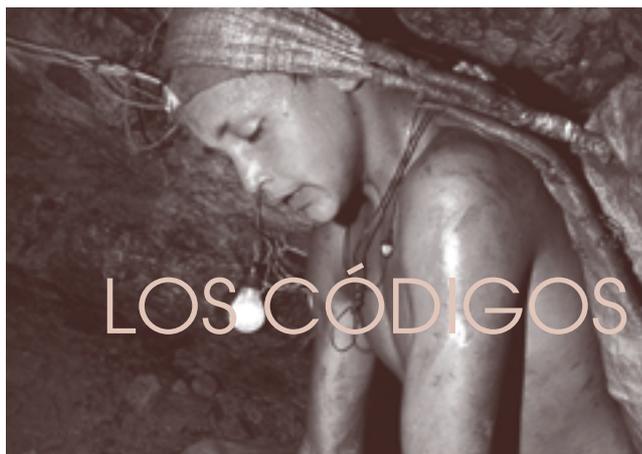
Según la Comisión Europea, “el concepto de responsabilidad social de las empresas significa la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores (...). Esta responsabilidad se expresa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

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

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

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

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



LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA

Las condiciones de trabajo

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

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

(Artículo 5, Declaración de principios de la CMT)

Hacia códigos de empresa

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

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

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

En general, los códigos sólo se aplican a la empresa y, únicamente en ciertas y determinadas ocasiones, a sus filiales. Son muy pocos los que cubren a los proveedores (excepto para la distribución) o a otros subcontratistas.

Las limitaciones han dado pie a la aceptación de la iniciativa de las empresas multinacionales. Las empresas redactan códigos de conducta que hablan sobre los derechos de los trabajadores, pero al mismo tiempo, les impiden a los trabajadores participar en la creación del código, afiliarse a una organización sindical de su escogencia y negociar sus condiciones de trabajo de manera colectiva.

Atender las preocupaciones de la sociedad civil

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

Igualmente, aprendieron la lección de varios escándalos por diferentes asuntos que llevaron a algunas empresas ante los tribunales. Por otra parte, en el momento en que las empresas adoptaron un código de conducta, lo hicieron valiéndose de la publicidad, particularmente en los países de importación, sin escatimar en gastos. "La publicación de un código de conducta puede mejorar la imagen de una empresa ante sus clientes (...) Contribuye a realzar la imagen de la empresa (particularmente si se especializa en productos de alta calidad)"¹¹.

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

Una regulación impuesta y restrictiva a nivel internacional, en el marco de las Naciones Unidas, se aplicaría a todas las empresas transnacionales, mientras que los códigos de conducta privados sólo atañen a un pequeño grupo de empresas. Según el Instituto de Investigación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social (UNRISD), sólo deben existir unos cientos de códigos de empresariales¹². No obstante, de acuerdo con la UNCTAD, existen actualmente unas 65.000 empresas transnacionales y unas 850.000 filiales extranjeras en todos los países del mundo¹³. Estas cifras reflejan muy bien la magnitud del problema.

11. Organización Internacional de Empleadores, OIE. "Códigos de conducta, toma de posición de la Organización Internacional de Empleadores", Junio de 1999.

12. UNRISD "CSR and Development: Is a new agenda needed?". Peter Utting. Noviembre de 2003.

13. UNCTAD. "Informe 2002 sobre las inversiones en el mundo".



Las "iniciativas voluntarias" no pueden sustituirse a una verdadera legislación nacional e internacional

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

Un código de conducta es:

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

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

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

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

En este caso, podría ser:

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

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

La primera ola de códigos data de los años 70 y surgió luego de que la "Securities and Exchange Commission" comenzara a realizar investigaciones sobre los pagos ilícitos y de que el Congreso de los Estados Unidos adoptara el "Foreign Corrupt Practices Act of 1977"¹⁴. Estos códigos abarcaban principalmente aspectos relacionados con la corrupción. Por otra parte, los códigos constituían un conjunto de elementos del Consenso de Washington elaborado en los años 80 por las instituciones financieras internacionales, que promovían, entre otras cosas, la inhibición del Estado, la flexibilidad del mercado laboral, las redes sociales de seguridad y la responsabilidad de las empresas (corporate governance).

Más tarde, los códigos integraron los asuntos sociales y medioambientales

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

El Banco Mundial, en su análisis de 107 códigos¹⁵, destaca que los códigos, coaliciones o foros que más influyen en las prácticas de las multinacionales son los siguientes:

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

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

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

14. Foundation of Southwestern Graduate School of Banking. Encuesta.

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



informe anual ante la Conferencia Internacional del Trabajo, los expertos de la OIT siempre presentan varios casos de este tipo.

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

La mayoría de los códigos no hacen mención a ninguna de las normas internacionales del trabajo ni a los trabajadores a domicilio. En la agricultura sólo se aplican a ciertos y determinados grupos de trabajadores. "No más de un tercio de los códigos examinados hacen referencia a normas internacionales del trabajo, en términos generales o citando los principios de un convenio o de una recomendación específica de la OIT"¹⁶. Algunas empresas consideradas por ciertos medios como pioneras en materia de responsabilidad social no abarcan ningún aspecto relacionado con normas internacionales del trabajo (Levi-Strauss, Liz Clairbone).

Existen varias categorías de códigos de conducta

Podemos clasificar estos códigos en tres categorías:

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

Los códigos de conducta se concentran en ciertos ámbitos particulares

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

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

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

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

¿Y qué contienen esos códigos?

Según un estudio de la OIT, "se ha hecho poca mención a las normas internacionales fundamentales del trabajo en los códigos y políticas empresariales"¹⁷. Menos del 20% de las empresas hacen referencia a esto. Sin embargo, los códigos que son elaborados por varias partes mencionan mucho más las normas internacionales del trabajo. No obstante, nunca sobrepasan la barrera del 50%.

En su análisis de 239 códigos, la OIT¹⁸ explica que los elementos cubiertos por los códigos de conducta se refieren, en lo relativo al trabajo, a los siguientes aspectos:

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

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

El hecho de que estos ocho puntos hayan sido incorporados en nuestro estudio no significa que todos los códigos contengan todos estos aspectos a la vez. Además, cuando se mencionan, las referencias se limitan a menudo a generalidades. Sólo en algunos casos se da información detallada al respecto. Por otra parte, ningún código, de los 239 analizados por la OIT, trata todos estos puntos simultáneamente.

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

18. OIT, Códigos de conducta y empresas multinacionales.



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

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

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

¿Cómo son considerados los Convenios de la OIT en estos códigos?

La CMT realizó un análisis de 140 códigos (de los tomados por la OIT) a fin de revisar las referencias a esos diversos aspectos en los códigos de conducta de las empresas y en los códigos promovidos por las ONG y otras asociaciones.

El aspecto que más cubren los códigos es el de la salud y la seguridad (74% de los códigos establecidos por ONG y otras asociaciones y 71% de los códigos de las empresas multinacionales).

Los sucesos dramáticos de Bhopal y Tailandia llevaron a muchas empresas multinacionales, organizaciones de empleadores y ONG a hacer especial énfasis en este aspecto. Recordemos que, en diciembre de 1984, murieron miles de personas en la fábrica estadounidense de pesticidas Union Carbide de Bhopal y que 200 trabajadores también perdieron la vida en 1993 en la fábrica de juguetes Kader, en Tailandia.

Esta preocupación por la salud y la seguridad es evidente en los códigos de las asociaciones de industrias químicas de Canadá, Estados Unidos, Gran Bretaña, India, Japón, Portugal, Suecia e incluso en Zimbabwe, que únicamente cubren este aspecto (sin embargo, ignoran los demás). Lo mismo sucede con Barclays Bank, General Motors, Petro Canada, Xerox, entre otras empresas.

No obstante, no hay que engañarse. Algunos códigos son muy vagos y lacónicos en cuanto a estos aspectos. Su objetivo principal es garantizar que sus operaciones no presenten niveles de riesgo inaceptables para sus empleados, sus clientes, el público y el medio ambiente (Canadian Chemical Producers' Association – CCPA) y ofrecer a los empleados buenas condiciones de trabajo en un entorno totalmente seguro (Shell).

El aspecto de la no-discriminación está en segundo lugar para las empresas multinacionales (69%) y en cuarta posición para las ONG y otras asociaciones (50%).

Haciendo un análisis más exhaustivo, se observa que todos los códigos que mencionan de una u otra manera la no discriminación no se refieren a la definición de discriminación tal como aparece en el Convenio 111 de la OIT. Muy por el contrario, algunos códigos afirman simplemente que las empresas valoran la igualdad de oportunidades (Canadian MNEs) o el derecho de los individuos a la igualdad de oportunidades (Body Shop, Motorola). Otros códigos solamente mencionan que la empresa recluta, emplea y promueve a sus empleados basándose únicamente en la formación y las capacidades para ejecutar el trabajo (Unilever, Duke University). Otras organizaciones se preocupan más por la discriminación religiosa y desean un equilibrio entre los diferentes grupos religiosos (Sean Macbride).

Sólo el 24% de los códigos de las empresas menciona la libertad sindical, lo que ubica este aspecto en el 5to lugar. El 54% de los códigos elaborados por las ONG y otras asociaciones hace referencia a este aspecto, lo que lo ubica en la 2da posición para este tipo de códigos.

Estos porcentajes no quieren decir que estos códigos reconocen los principios y derechos garantizados por el Convenio 87 sobre la libertad sindical y el Convenio 98 sobre la negociación colectiva, aun cuando expresan el derecho de los trabajadores a organizarse de manera independiente y a negociar colectivamente. Son muy escasos los códigos que hacen mención a estos dos Convenios. Además, varios códigos mencionan el derecho de organizarse pero olvidan el de negociar colectivamente (Christian Aid, Starbucks, Vivendi, Compagnie générale des Eaux).

Algunas organizaciones o multinacionales tienen una manera muy curiosa de abordar la libertad sindical y la negociación colectiva. Por ejemplo, la Federación de empleadores coreanos (KEOs) señala que "KEOs debería hacer esfuerzos continuos por mantener relaciones de cooperación basadas en la confianza y el respeto mutuos entre los trabajadores y los empleadores". Toyota promueve "una cultura empresarial que hace énfasis en la creatividad individual y el trabajo en equipo, respetando a la vez la confianza y el respeto mutuos entre trabajadores y empleadores". Caux Round Table habla de "negociar de buena fe cuando surja un conflicto"¹⁹.

Sólo el 32% de las empresas hace referencia al trabajo forzoso y el 35% al trabajo infantil. Si bien las ONG y otras asociaciones dan mayor importancia a estos aspectos, no todas se preocupan por ellos. El 47% menciona el trabajo forzoso y el 54%, el trabajo infantil.

Se podría pensar que las empresas multinacionales, que en general están muy expuestas a la opinión pública, otorgan un lugar importante en sus códigos al trabajo forzoso y al trabajo infantil, pero no es así.

Sin embargo, se observa que cuando se hace referencia al trabajo infantil, los términos utilizados son normalmente más fuertes que los empleados para los demás aspectos. Es evidente que el trabajo infantil sigue siendo un tema muy delicado y que se aborda con mucha frecuencia en el plano internacional. "Está terminantemente prohibido recurrir al trabajo infantil" (Productos Avon). "El grupo Wal-Mart se opone al trabajo infantil en el proceso de fabricación de los productos que vende. No acepta los productos propuestos por los socios de los vendedores que recurren al trabajo infantil en la subcontratación o en otros tipos de trabajo para producir sus bienes"²⁰.

19. Caux Round Table es una red de líderes empresariales que desean promover un capitalismo moral.

20. traducción libre del autor.



Los sectores más preocupados por el trabajo forzoso son los sectores comercio, textil, vestido, calzado y agricultura. La mayoría de las multinacionales que tratan este aspecto se pronuncian claramente contra él (Alcan, C&A, Nike) y afirman que romperán toda relación con vendedores o subcontratistas que recurran a tales métodos (Wal-Mart Stores). Otros son más evasivos y piden que se eviten tales prácticas (Polaroid) o se limitan al trabajo forzoso sólo en las prisiones (Alvon).

Salario mínimo, ventajas sociales y tiempo de trabajo: el 49% de las ONG y el 45% de las multinacionales analizadas por la OIT mencionan de una u otra forma el aspecto de los salarios, las ventajas sociales y el tiempo de trabajo.

En cuanto a los salarios, la mayoría de los códigos de las empresas multinacionales hace referencia a las legislaciones nacionales, e incluso locales, y en general son muy lacónicos. Algunos hacen mención simplemente al trato equitativo de los empleados en lo que respecta a los salarios, las condiciones de trabajo y las ventajas sociales. Otros estipulan únicamente que el salario y las ventajas sociales deben cubrir las necesidades fundamentales de los trabajadores, sin hacer referencia a las familias.

Los códigos en los que se hace referencia al tiempo de trabajo generalmente indican una semana de 48 horas y un máximo de 12 horas complementarias. En el comercio, a veces se estipula que el tiempo de trabajo debe ser de menos de 60 horas por semana o entre 40 y 60 horas (Business for Social Responsibility, BSR).

Por el contrario, no se señala absolutamente nada en torno al pago de salarios en caso de enfermedad, las vacaciones, la seguridad social, etc.

La seguridad en materia de empleo es el tema que menos preocupa a las empresas multinacionales (5,7%) y a las ONG y otras asociaciones (20%).

En la mayoría de los casos, se presentan generalidades del tipo de la de Johnson & Johnson en la que afirman: "Somos responsables para con nuestros empleados, ya que ellos se sienten seguros en su empleo". A veces, se encuentra la noción de contrato de trabajo: "Todos los trabajadores deberían tener derecho a un contrato de trabajo" (Hennes & Mauritz).²¹

Uno de los criterios esenciales para la credibilidad de los códigos de conducta es el aspecto de la aplicación de los mismos y, sobre todo, el del control de esta aplicación.

Si bien cerca del 70% de estos códigos hacen referencia a la aplicación, son pocos los que incluyen un control interno y muy escasos los que prevén un control efectuado por personas independientes externas a la empresa. En los casos en que las empresas mencionan un seguimiento interno, son muy reservadas en cuanto a los procedimientos que se deben seguir. En este sentido, los códigos no son siempre transparentes. A fortiori, no se menciona la relación entre ese control y la inspección del trabajo.

El lenguaje empleado es bastante general, lo que impide casi por completo una evaluación de la puesta en práctica de los códigos. A excepción de unas pocas empresas (7 compañías de 156), no se prevé ningún control independiente o externo a la empresa. Los órganos de control interno o externo a la empresa generalmente colectan la información en entrevistas con directores en lugar de hacerlo con

21. traducción libre del autor.

los trabajadores. En algunas oportunidades, se les pide información a los trabajadores, pero las condiciones de la entrevista no son las más adecuadas como para que se sientan en confianza. Los informes redactados con esta información pueden tener efectos muy negativos sobre los trabajadores y sus familias al dar una falsa imagen de la empresa y de las condiciones de trabajo que allí reinan.

Las discusiones que tienen lugar actualmente en el marco de la OIT han demostrado que los representantes de los empleadores se oponen formalmente a cualquier tipo de participación de personas externas a la empresa en la aplicación de los códigos y su control.

La Cámara Internacional de Comercio, a través de su Secretario General, señala que "le corresponde a las empresas elaborar sus principios y velar por su aplicación (...) Las empresas no quieren que terceros utilicen códigos o principios directrices como reglas no vinculantes para juzgar el comportamiento de cada empresa. Toda tentativa de imponerle un código de conducta universal a las multinacionales está condenada al fracaso"²².

En conclusión, como se ha podido constatar, generalmente son las empresas las que escogen, a la carta, las normas, o más bien los aspectos que desean que aparezcan en su código. Esta estrategia les permite, entre otros, comprometerse con aspectos en los que no arriesgarán nada. Son muy pocas las compañías que hacen referencia a las normas internacionales del trabajo, ni siquiera a las normas fundamentales, y en los casos en que las mencionan, lo hacen de manera selectiva para mejorar su reputación, en lugar de respetar estos convenios al pie de la letra. Las mismas ONG están lejos de incorporar todas las normas fundamentales de la OIT en sus códigos. Temas como los trabajadores y trabajadoras a domicilio, la seguridad en materia de empleo y el pago del salario en caso de enfermedad, maternidad, etc., no son tratados casi nunca.

¿Las empresas multinacionales realmente desean cambiar su comportamiento o, por el contrario, sólo quieren legitimar sus acciones por medio de un código de conducta que presenten a sus clientes, sus proveedores, las ONG y los gobiernos?

¿Qué valor tienen entonces estos códigos?

¿Qué impacto concreto tienen sobre la vida de los trabajadores?

Los códigos, como ya lo hemos señalado, generalmente son competencia de las empresas. Para juzgarlos más objetivamente, es necesario evaluar su impacto concreto sobre las condiciones de vida y de trabajo de las poblaciones.

En numerosos países del Sur, los trabajadores pensaban, hace algunos años, que los códigos de conducta aportarían mejoras sustanciales a sus condiciones de vida y de trabajo. Por su parte, las empresas transnacionales negaban toda responsabilidad en lo referente a la actitud negativa de los subcontratistas frente a los trabajadores.

22. L'Observateur OCDE, "Du comportement responsable des entreprises dans une économie mondiale", 7 de diciembre de 2000.



Hoy en día, a excepción de algunos ejemplos que fueron mediatizados en exceso y que lograron, de esta manera, dar la vuelta al mundo, las condiciones de trabajo no sólo no se han mantenido al nivel de 1997, sino que también se han degradado. Los salarios siguen bajando y persisten las condiciones laborales riesgosas. Estos mismos trabajadores temen que los códigos de conducta actuales no sean más que un instrumento para privatizar las normas del trabajo. Para muchos trabajadores, los códigos de conducta son una cortina de humo para disfrazar las "pobres" normas del trabajo. Existe una brecha cada vez más grande entre código y conducta. Al redactar su código de conducta, numerosas empresas seguramente pensaron (y siguen pensando) que de esta manera apartaron de su camino a las organizaciones sindicales. Algunas hasta lo afirmaron públicamente en un foro organizado en el marco del Global Compact. Incluso se ha dado el caso de que "una empresa norteamericana ha declarado que recurrirá a todos los medios que permita la ley para hacer campaña contra la adhesión de su personal a los sindicatos"²³.

Al adoptar un código de conducta, algunas empresas esperan escapar a costosas acciones legales, e incluso a sanciones penales o civiles y a atentados contra su reputación, normalmente a través de procedimientos internacionales. Las empresas utilizan esos códigos como instrumentos de comunicación para manejar sus relaciones con la sociedad civil. Para las empresas que se cotizan en la Bolsa, la adopción de códigos de conducta les permite dar una imagen positiva frente a accionistas que tienden cada vez más a juzgar la ética. Por otra parte, la adopción de tales iniciativas "ha servido para apaciguar el entusiasmo de los poderes públicos que están a favor de la regulación"²⁴.

El control de la aplicación ha dado lugar

a nuevas experiencias privadas

En la mayoría de las empresas analizadas por diferentes instancias internacionales se observa que generalmente es la propia empresa la que garantiza la verificación efectiva de los códigos de conducta. Los informes que se publican (cuando los hay) sólo muestran datos parciales sobre la situación que prevalece en la empresa. El informe da una imagen positiva de la empresa que aplica o está en el proceso de aplicación del código. En el informe nunca se mencionan los despidos ni las huelgas, y no se presentan ni analizan los verdaderos problemas de los trabajadores.

Las organizaciones sindicales, las ONG y diversas partes involucradas ya reclaman, y cada vez con mayor insistencia, que haya entes de control independientes que verifiquen la aplicación efectiva de los códigos.

Es por ello que hemos visto aparecer a toda una serie de expertos y nuevas profesiones. Numerosas personas de diferentes entornos (derechos humanos, medio ambiente, universidades, entre otros), y que no necesariamente tienen la experiencia o la competencia necesaria en materia de derecho laboral y normas del trabajo, se han involucrado en este nuevo mercado que hoy en día emplea a miles de personas.

23. OCDE. «Responsabilité des entreprises – Initiatives privées et objectifs publics». 2001.

24. OCDE. «Responsabilité des entreprises – Initiatives privées et objectifs publics». 2001.

El control privado se ejerce a diferentes niveles:

- En la verificación de la aplicación de los códigos de conducta. Generalmente, esta verificación es realizada por las ONG que tienen experiencia en la elaboración del código e incluye misiones de investigación en el sitio. Diversas empresas privadas se especializan actualmente en este campo.
- Por medio de empresas de auditoría o de contabilidad social. Actualmente deben existir unas diez empresas de este tipo. En principio, su misión no es certificar que se respeten los códigos o directrices. Estas empresas funcionan con base en sus propios criterios o indicadores y publican, al final del estudio, informes para uso del destinatario (la empresa que solicita y paga por el estudio) o de las partes involucradas (sindicatos, comunidades locales u ONG, por ejemplo). En cuanto a los procedimientos, las investigaciones no implican necesariamente la realización de misiones en las empresas respectivas. Se pueden limitar a un simple análisis de documentos e informaciones suministrados generalmente por la empresa (contabilidad declarativa).

En lo que respecta al control de las condiciones de trabajo, esas personas u organizaciones operan al margen del sistema de inspección del trabajo, e incluso contribuyen a debilitarlo aún más, en países donde sin embargo los derechos de los trabajadores han sido irrespetados en múltiples ocasiones.

Históricamente, las empresas estadounidenses han sido siempre las primeras en prestarle atención a la ética. Ya en 1913, la empresa Peney Company poseía un código ético²⁵. A finales de los años 30, varias empresas adoptaron códigos que tomaban en cuenta las actividades publicitarias. "En los años 60, 70 y 90, los códigos cobraron auge nuevamente, pero esta vez se centraban en la corrupción, los monopolios y la gestión interna del personal"²⁶. Desde entonces, han sido promovidos ampliamente tanto por las empresas como por las ONG y algunos sindicatos. Luego de tantos años, no se ha hecho ninguna evaluación a fondo en torno a su legitimidad y a su impacto en el mundo laboral.

Estos nuevos procedimientos de control

abren varias interrogantes esenciales

¿El control produce mejoras en las condiciones de trabajo dentro de la empresa? ¿Contribuye a fortalecer la posición de los sindicatos independientes en su seno? ¿Promueve el diálogo social? ¿Facilita la negociación de convenios colectivos? ¿Se renueva con suficiente frecuencia como para garantizar una vigilancia constante? ¿Los auditores entran en contacto con los inspectores del trabajo del país respectivo? ¿Sus acciones y estrategias persiguen la sostenibilidad? Tantas preguntas que aún no han sido respondidas. Por otra parte, ¿quién tiene el derecho legítimo a supervisar, determinar los procedimientos de control y otorgar certificados a las empresas?

Actualmente no existe ninguna regla en materia de auditoría para las empresas multinacionales que hayan o no adoptado códigos de conducta a nivel social. No existe ninguna norma a este res-

25. Ballet, Jérôme y De Bry, Françoise. "L'entreprise et l'éthique", Ed. du Seuil, diciembre de 2001.

26. Brugin, Thierry. "Les codes de conduite: un instrument à double tranchant". En: *Economie et humanisme*, enero de 2002.



pecto. Cada empresa, instituto u ONG elabora y aplica sus códigos según los criterios de referencia que ellos mismos han establecido. El valor de esos criterios varía enormemente.

A nivel internacional, algunas iniciativas tales como el GRI (Global Reporting Initiative), que está conformado por múltiples partes, han permitido desarrollar un marco de referencia que abarca diversos indicadores que cada organización puede utilizar de manera voluntaria para la elaboración de "informes sobre la dimensión económica, medioambiental y social de las actividades, productos y servicios"²⁷.

Existen otras interrogantes en torno a diversos aspectos relacionados con el contenido de los controles:

- La falta de referencia a las normas del trabajo en los códigos de conducta y en los indicadores básicos utilizados por las empresas de auditoría da pie para dudar sobre la legitimidad de su evaluación. Además, no existe uniformidad de criterios que permita que todos los Convenios fundamentales de la OIT, como principio básico, sean tomados en cuenta. Tampoco existe transparencia en los procesos.
- ¿La metodología empleada es confiable? ¿Es transparente? ¿Responde verdaderamente a los intereses de los trabajadores? ¿El clamor de los trabajadores, así como el de sus organizaciones sindicales, ha sido escuchado debidamente y se refleja en el enfoque y en los resultados?

Cabe destacar que las auditorías realizadas por las grandes empresas auditoras se inclinan generalmente a favor de la dirección y así dan una imagen falsa de la empresa. Obvian aspectos graves e importantes relativos a la salud y la seguridad, la libertad sindical, la negociación colectiva y la discriminación. En muchas oportunidades, ni siquiera ven (o no quieren ver) que las empresas violan las leyes en materia salarial, que los horarios de trabajo han sido falsificados, etc.

Los datos recogidos por los auditores provienen generalmente de los directores de las empresas, rara vez de los trabajadores. En los pocos casos en los que los auditores entrevistan a los trabajadores, casi siempre lo hacen en condiciones poco adecuadas: en presencia de sus superiores y en el sitio de trabajo, lo que vicia las respuestas dadas. Por miedo a perder su empleo, los trabajadores señalan que sus superiores son receptivos a sus peticiones o, por temor a represalias, a veces hasta se niegan a hablar. En algunas oportunidades, se les ha pedido que no revelen sus condiciones de trabajo.

Los informes elaborados con base en estas condiciones evidentemente no reflejan la realidad que se vive en las empresas, lo que tiene graves consecuencias sobre los trabajadores.

Esta constatación genera, entre otros, una polémica en torno a la credibilidad de las empresas de auditoría y a la formación de auditores. La auditoría de una empresa es un trabajo complejo que requiere de profesionales con una excelente formación multidisciplinaria: social, medioambiental, económica y financiera.

27. Global Reporting Initiative – GRI –, en: <http://www.globalreporting.org/about/brief.asp>
En: http://mineco.fgov.be/redir_new.asp?loc=protection_consumer/social_label/home_fr.htm

¿Cómo estos gabinetes de auditores se adjudican el derecho de otorgar "certificados de buena conducta" a las empresas? ¿Qué valor pueden tener esos certificados?

Si la empresa no ha cumplido con las obligaciones establecidas en el código de conducta, ¿qué sanciones se le imponen? Las empresas más reconocidas normalmente son objeto de una campaña mediática por haber violado normas "delicadas", pero ¿qué sucede con las otras empresas?

Para las empresas de auditores y para algunas ONG, generalmente resulta difícil demostrar su verdadera independencia con respecto a la empresa a la que se le está haciendo la auditoría. Además, normalmente es la empresa la que les paga directamente por sus servicios (en caso de las ONG, sistemáticamente; y en el caso de las empresas de auditoría, a veces).

Cabe destacar también que al margen de estos controles, las empresas deben presentar informes sociales, ya sea por su propia iniciativa o debido a obligaciones legales impuestas por la legislación de su país (en Francia, particularmente). Normalmente, los datos que aparecen en esos informes son generales, incluso para los aspectos relacionados con los derechos fundamentales de sus trabajadores.

La certificación social: del productor al consumidor

A estas iniciativas se le agregan otras tales como la certificación de algunos productos. Estas iniciativas nacieron en los años 90 (Rugmark, por ejemplo, que se dedica a la certificación de alfombras elaboradas sin recurrir al trabajo infantil y exportadas a Europa y Estados Unidos).

Dichas iniciativas pasaron a la esfera pública. En Bélgica, por ejemplo, el gobierno belga lanzó oficialmente una certificación social el 21 de enero de 2003:

"Por medio de una ley se creó una certificación social, que debía combinar criterios de libertad y de uniformidad. Libertad, porque le ofrece a las empresas la posibilidad, sin obligación, de solicitar una certificación que indique que sus productos fueron fabricados respetando las normas fundamentales del trabajo establecidas por la OIT. Uniformidad, porque los criterios de asignación de esa certificación son idénticos para todas las empresas, a diferencia de los códigos de conducta. El consumidor sabrá ahora lo que implica esa certificación y será libre de decidir si le presta atención o si la ignora.

La ventaja de ese sistema consiste en que la responsabilidad recae sobre los participantes: primero, la responsabilidad de la empresa de solicitar la certificación comprometiéndose a suministrar productos socialmente adecuados (y a aceptar el control); luego, la responsabilidad del Estado de ser serio y honesto en el control y el otorgamiento de la certificación; finalmente, lo más importante, la responsabilidad del consumidor. En efecto, son los consumidores los que dictarán el éxito o el fracaso del sistema. Si un gran número de compradores, nosotros, optamos por productos



que tengan la certificación social, la demanda de esos productos aumentará y las empresas se verán obligadas a solicitar la certificación. De esta manera, se transformarán las condiciones de trabajo y se respetarán las normas mínimas exigidas. Hasta el día en que (es válido soñar) los productos certificados ya no se vendan y a las empresas no les quede otra opción que adaptarse.²⁸

A todas aquellas empresas que no respeten la certificación se les puede imponer una multa "que puede llegar hasta los 2,5 millones de euros y una pena para sus dirigentes de hasta 5 años de prisión"²⁹.

Las organizaciones sindicales, como la Confederación de Sindicatos Cristianos de Bélgica – CSC –, en colaboración con la CMT, participan directamente en el control y seguimiento de esta certificación.

Los accionistas y la RSE: hacia inversiones más éticas

La responsabilidad y la participación de los ciudadanos, particularmente de los accionistas, es otro de los pilares de la RSE. La multiplicación de los flujos financieros ha aumentado de manera abrupta en los últimos diez años. Hoy en día, los grupos privados reconocen que sus accionistas necesitan seguridad y también exigen, cada vez más, asegurarse de cuán éticas son las actividades en las que invierten. La seguridad y la ética se asocian frente a escándalos financieros y prácticas ilícitas o sospechosas que van más allá de las condiciones de trabajo.

El reto se plantea en varios niveles:

- El control de la ética de los fondos de inversión obedece a criterios múltiples, metodologías variadas y reglas no siempre transparentes. Los actores involucrados en este asunto vienen de la empresa privada. En este caso, surgen las mismas interrogantes sobre los criterios y la deontología planteadas anteriormente en este documento. Igualmente, no siempre es sistemática la consulta, por parte de las personas encargadas del avalúo, a las organizaciones sindicales o los comités de empresa.
- Desde el punto de vista financiero, las inversiones éticas han cobrado auge en el transcurso de estos últimos años. La legislación de algunos países ha sido adaptada para obligar a declarar si los fondos de inversión recurren o no a criterios éticos. Sin embargo, algunos países siguen sin regular este aspecto.
- Hemos hablado del contenido de los balances destinados a garantizar el criterio ético de una inversión. A veces, los mismos accionistas no están formados para evaluar la legitimidad, a fortiori en un mercado en el que la competencia entre los fondos de inversión es más fuerte y en el que se utilizan todo tipo de estrategias de mercadeo para captar nuevos clientes.
- La relación entre ética, transparencia y durabilidad tampoco es automática. Como prueba de ello basta con recordar los escándalos financieros que han causado pérdidas enormes a miles de accionistas de todo el mundo y la pérdida de empleo de miles de trabajadores de las empresas afectadas. Aún falta mucho por hacer en cuanto a la regulación de los capitales financieros.

28. En: <http://fr.prevent.be/p/53EE80ADC973FC30C1256CC300526638>

29. Para mayor información sobre los comités de empresa europeos en el seno de las multinacionales, véase la base de datos disponible en el sitio Web de la Confederación Europea de Sindicatos (CES): <http://www.etuc.org/etui/databases/EVVCNov03.pdf>.

Hacia comités de empresa regionales y acuerdos marco

Desde 1980 se han firmado más de 24 acuerdos marco entre empresas multinacionales y federaciones sindicales profesionales, y actualmente se están realizando negociaciones relacionadas con este tipo de iniciativas.

Se trata de acuerdos entre sindicatos (federaciones profesionales internacionales) y empresas que operan a nivel mundial. Estos acuerdos constituyen una solución que corresponde más a nuestros principios, aspiraciones y reivindicaciones. Además, escapan al control unilateral y voluntario del sector privado, y se sitúan entre los convenios colectivos firmados en el plano sectorial a nivel de las empresas nacionales (convenios a los que no pretende reemplazar) y los códigos de conducta, con la particularidad de ser contractuales y negociados. Los derechos contenidos en los Convenios de la OIT también están mejor representados en estos acuerdos.

A fin de darle prioridad a la representatividad de las organizaciones de trabajadores y su legitimidad, a mediano plazo, se podrían establecer acuerdos de este tipo con otros contratistas que no sean las empresas o los sindicatos (por ejemplo, organizaciones sociales especializadas, organizaciones de consumidores, medioambientales, etc.).

La gran cantidad de acuerdos que se han firmado en los últimos meses refleja el interés tanto de los trabajadores como de las empresas.

Hoy en día, la firma de acuerdos marco va a la par de creación y fortalecimiento de los comités de empresa regionales.

Los comités europeos existen desde hace varios años y son probablemente los más avanzados³⁰. Su consolidación en otras regiones del mundo constituye un desafío para el mundo laboral y para lograr una mejor coordinación de la información y la solidaridad entre los trabajadores de una misma empresa multinacional. Hoy en día, estos comités de empresa regionales desarrollan relaciones de solidaridad e intercambio con organizaciones sindicales nacionales profesionales y su acción ha permitido avances certeros en pro de los derechos de los trabajadores. La acción llevada a cabo en el seno de la empresa Total Elf-Fina en el marco de sus inversiones en Birmania es un ejemplo concreto de la importancia de estas estructuras.

Algunas empresas multinacionales ya no pueden prescindir de comités de empresa internacionales, a tal punto que financian sus reuniones.

Tanto los acuerdos marco como los comités empresariales a nivel regional, e incluso a escala mundial, constituyen respuestas relativamente nuevas a la globalización de las empresas y a su integración en redes complejas.

30. Para mayor información, consulte el sitio Web www.cmt-wcl.org: "Las normas internacionales del trabajo al servicio de la justicia social", Bruselas. 2002.



LOS VERDADEROS RETOS

El régimen económico y la responsabilidad del Estado

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

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

(Artículo 7, Declaración de principios de la CMT)

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

Debilitar, o suprimir, el derecho legislativo y contractual

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

Debilitar, o suprimir, la misión reguladora y arbitral de los poderes públicos e internacionales

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



- Estos programas también influyen en el debilitamiento del sistema normativo de la OIT. Desde hace varios años, este sistema ha sido atacado en repetidas ocasiones por varios gobiernos y empleadores, que exigen menos normas restrictivas, la revisión de las normas existentes y un sistema de control menos independiente.³¹
- ¿Acaso el Secretario General de las Naciones Unidas participó concientemente en este debilitamiento del sistema normativo al proponerle al mundo empresarial, reunido en Davos en enero de 1999, el Pacto Mundial, que es un procedimiento voluntario y sin seguimiento ni control? ¿Al promover este Pacto, las organizaciones internacionales del Sistema de las Naciones Unidas, que a nivel internacional son poderes públicos, alentaron la regulación privada, en detrimento de regulaciones públicas restrictivas?

Escoger a los socios que convienen y dejar a un lado a los otros

- Las estrategias relativas a la RSE contemplan asociaciones con múltiples actores (partes involucradas: ONG, derechos humanos, organizaciones de consumidores, organizaciones de desarrollo, medioambientales, etc.) en virtud del carácter multidimensional de los problemas. Además de que los nuevos instrumentos tienden a reemplazar los convenios colectivos, las múltiples partes involucradas pasan a ser competidores más dóciles y maleables que los sindicatos y, progresivamente, esos nuevos actores sustituyen a los sindicatos que han ganado, mediante luchas de más de un siglo, la representación colectiva de los trabajadores y el reconocimiento jurídico del convenio colectivo. De esta manera, las empresas pueden escoger a los socios que más les convienen y dejar a un lado a los otros.
- Promover una regulación internacional privada es una estrategia que excluye aún más al Estado y a las organizaciones sindicales en lo que respecta a la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Esto también provoca la reducción de la cantidad y el alcance de los convenios colectivos existentes. Este cambio se produce en un momento en el que el ejercicio de la libertad sindical se vuelve cada vez más difícil. Todos los días, la CMT recibe casos de despidos, desapariciones o asesinatos de dirigentes sindicales. Por otra parte, ¿cuántos obstáculos a la firma de los convenios colectivos no han sido denunciados ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT? En el mismo orden de ideas, el ejercicio del derecho de huelga se ve amenazado tanto en la práctica como en la ley. De esta manera, se pone en marcha un sistema de dos velocidades. Numerosos gobiernos son cómplices de su propio debilitamiento y tienen una actitud suicida.
- Estas empresas también han penetrado en el mundo de las ONG y además las financian. Una situación que sin lugar a dudas limita la autonomía y el margen de maniobra de esas organizaciones. También pusieron a las ONG bajo presión utilizando la estrategia de "todo el mundo gana" ("win-win") para disminuir el contenido y el alcance de los códigos.
- Los códigos de conducta siguen siendo promovidos y apoyados ampliamente por numerosos actores. Desde un punto de vista práctico, algunos códigos pueden haber tenido repercusiones positivas sobre los trabajadores. Sin embargo, es bastante alto el número de trabajadores que dicen ignorar la existencia de esos códigos, desconocer sus mecanismos de control, no tenerlos en el idioma local y no haber participado en su redacción. También son muchos los que seña-

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

lan la existencia de un código de conducta que se les ha impuesto mientras luchan para que su empresa reconozca su organización sindical independiente o firme un convenio colectivo que ellos han elaborado con base en su realidad y sus reivindicaciones legítimas. Además, son muy pocas las evaluaciones que reflejan los impactos reales de esos códigos de conducta y a fortiori, sus consecuencias sobre las condiciones de trabajo.

- La cadena de subcontratación escapa a la aplicación de muchos de los códigos de conducta. Los parámetros de esta cadena son bastante confusos. Durante un seminario organizado por la CMT en 1998, en colaboración con el Instituto Internacional de Educación Obrera (IIEO), un representante de una empresa multinacional del sector textil fue invitado como orador. Los participantes de todos los continentes lo interpellaron sobre la existencia de subcontratistas en cada región. Si bien su discurso estuvo centrado en la responsabilidad social de su empresa, las respuestas fueron bastante evasivas. Esta situación se repite en la mayoría de las empresas. ¿Por qué tanto hermetismo si las empresas proclaman principios nobles y se jactan de disponer de códigos de conducta?

Sortear verdaderos avances en materia

de justiciabilidad de los derechos humanos

- Frente a tantas violaciones de los derechos humanos por parte de las empresas privadas, hemos dicho que el control de los actores privados disminuye y aumentan las iniciativas que dependen de su buena voluntad. No obstante, el control y las sanciones van juntas. Este cambio nos aleja aún más de la posibilidad de llegar a sanciones.
- El sistema internacional tiene sus defectos, límites y debilidades en términos de justiciabilidad. Los códigos de conducta aparecen en parte como una respuesta a estos problemas. Sin embargo, al eludir a las instituciones internacionales encargadas del control de la aplicación del derecho internacional, los códigos las debilitan. ¿Los problemas no se eluden agudizándolos? ¿No hubiese sido preferible fortalecer esas instancias identificando sus problemas y aportando soluciones?

La gobernanza de la sociedad como prioridad de la RSE

- La evolución presentada en este estudio pone en evidencia estrategias centradas en el interés privado, y no el interés general. Lo que es bueno para la empresa también lo es para toda la sociedad. La gobernanza empresarial, que no implica en sí misma un proyecto de sociedad (sino un proyecto del sector privado, por él y para él) podría tener prioridad. Por otra parte, y en el mismo orden de ideas, podría promoverse una forma de gobernanza a través de la sociedad civil. En este modelo con actores diversos, el Estado, que defiende el interés general, sólo sería un actor más. El Estado perdería poder como consecuencia de la proliferación de formas privadas de gobernanza de la sociedad que lo eluden. ¿Tal evolución conduce a una mejor gobernanza a nivel local o internacional? ¿Es sinónimo de desarrollo sostenible? ¿Es posible regular



el mundo fuera de la esfera estatal? Si la respuesta fuera afirmativa, ¿quién sería el responsable? ¿Favorece los intereses de todos? El avance de la pobreza, de las desigualdades sociales y la proliferación de violaciones de los derechos de los trabajadores parecen demostrar que es necesario invertir urgentemente esta tendencia.

- Vale la pena destacar algunos avances, como por ejemplo, la firma de varios acuerdos marco. El fortalecimiento de los comités de empresa, principalmente a nivel europeo, constituye otro progreso. Estos cambios permitirían progresar hacia un panorama de mayor gobernanza en el seno de la empresa, de la sociedad. Es necesario pensar más en estas iniciativas y seguir avanzando en este sentido.
- En materia de cooperación sindical con organizaciones no gubernamentales, también ha habido progresos sustanciales, en el plano de la reflexión, de la participación y del seguimiento de códigos de conducta u otras iniciativas. Cabe destacar además las campañas de sensibilización de los consumidores en torno a la actuación de las empresas multinacionales en materia de derechos sociales, tales como la campaña Ropa Limpia. Vale la pena mencionar igualmente la evolución del debate sobre la certificación social, particularmente en Bélgica, país en el que la CSC (Confederación de Sindicatos Cristianos) participa activamente en esta iniciativa lanzada por los poderes públicos. A esto se agrega la creciente sensibilización del público, particularmente de los consumidores (certificaciones sociales, clasificación de los productos) y de los accionistas (inversiones socialmente responsables).

POSICIÓN DE LA CMT



El régimen económico y la responsabilidad del Estado

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

(Artículo 7, Declaración de principios de la CMT)

Las tres quimeras

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

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

La responsabilidad de las empresas, y los sindicatos

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

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

La Declaración de Principios de la CMT, que data de esa misma época, sitúa al trabajador en el centro de la responsabilización de la empresa. Hoy en día, a más de un siglo de ese momento, esta idea es más válida que nunca. La RSE no puede reemplazar la misión de los trabajadores



organizados en sindicatos y no puede tener como objetivo esquivar o debilitar a los interlocutores sociales, a través de estrategias de relaciones públicas o de mercadeo generalmente insidiosas que sólo persiguen la consolidación de beneficios económicos o financieros.

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

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

Los códigos de conducta: una Resolución de la CMT

La CMT definió claramente su posición con respecto a los códigos de conducta en el marco de la reunión de su Comité Confederal en octubre de 2000, en Asunción (Paraguay). A continuación, algunos extractos³²:

- Los códigos de conducta no pueden ser voluntarios, las empresas deben comprometerse.
- Los códigos de conducta deben ser negociados con los sindicatos. Los acuerdos marco de las empresas o de grupos constituyen una alternativa negociada y contractual a la responsabilidad unilateral y voluntaria de las empresas. En algunos casos pertinentes, estos acuerdos podrían ser establecidos con otros interlocutores que no sean las empresas o los sindicatos (por ejemplo, organizaciones sociales especializadas, organizaciones de consumidores, medioambientales, etc.)
- Los códigos deben incluir los convenios de la OIT:
 - Los convenios fundamentales de la OIT: C.87 sobre la libertad sindical, C. 98 sobre el derecho de organización y negociación colectiva; C. 29 sobre el trabajo forzoso; C. 105 sobre la abolición del trabajo forzoso; C. 100 sobre la igualdad de remuneración; C. 111 relativo a la discriminación (empleo y profesión); C. 138 sobre la edad mínima; y C. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil;
 - Los convenios relativos a la salud y la seguridad en el trabajo;
 - Los convenios relativos a la duración del trabajo;
 - Los convenios en torno a los salarios.
- Los códigos deben ser un acuerdo contractual con la empresa matriz, y entre la empresa y sus proveedores, contratistas y subcontratistas. Esta manera de proceder es importante ya que le permite a la empresa emprender acciones legales contra los proveedores que no respeten las normas enunciadas en los códigos.
- Los códigos deben ser traducidos a los idiomas locales y su aplicación debe ser transparente.

32. Para mayor información, puede descargar la Resolución del sitio Web de la CMT (www.cmt-wcl.org – Publicación titulada: “Las normas internacionales del trabajo al servicio de la justicia social”) o si lo prefiere, puede contactarnos.

- Las empresas deben:
 - garantizar la aplicación de los códigos a todos los niveles e implantar mecanismos de información y formación para los trabajadores;
 - instaurar un sistema de seguimiento continuo para la implementación de los códigos a todos los niveles, incluidos los proveedores y los subcontratistas;
 - crear un órgano apropiado de control independiente que se ocupe de procesar las quejas en caso de violación del código y para imponer sanciones. Las sanciones deben tener como objetivo la mejora de la situación, incluso en lo que respecta a los subcontratistas, ya que la ruptura de los contratos implica la pérdida de empleo para los trabajadores y, para la empresa, un cambio en la subcontratación;
 - implementar un procedimiento para procesar denuncias.
- En materia de control, son necesarias las siguientes acciones:
 - verificaciones periódicas de la aplicación de los códigos por parte de terceros;
 - estos terceros deben ser organismos confiables e independientes.
- Las empresas también deben:
 - financiar los procedimientos de seguimiento y control implementados en el marco del código de conducta;
 - respetar plenamente todas las disposiciones del código durante todas las etapas de sus actividades de producción;
 - producir un informe anual sobre el respeto del código de conducta y publicarlo;
 - informar periódicamente a todos los sindicatos sobre cualquier actividad relacionada con el código de conducta.

La CMT debe entonces:

- seguir muy cerca el debate sobre la responsabilidad social de las empresas y los códigos de conducta;
- ofrecer su experiencia y un apoyo institucional a los afiliados que están llamados a negociar tales códigos;
- seguir formando a los sindicalistas en materia de seguimiento de los códigos de conducta y nuevas maneras de controlar las empresas privadas, particularmente las multinacionales;
- colaborar con las organizaciones que tienen una vocación similar con miras a promover y defender los derechos de los trabajadores mediante códigos de conducta.

¿Qué hay de los acuerdos marco?

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

Los acuerdos marco no reemplazan a los convenios colectivos firmados a nivel nacional, sectorial



o local. No obstante, está claro que a nivel internacional (y es precisamente a este nivel que se debían lograr ciertos avances) constituyen un paso adelante en la lucha por lograr una mejor protección de los derechos de los trabajadores.

Para la CMT, es imprescindible:

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

¿Cuál es el papel de la OIT?

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

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

- Al igual que sucede con la administración del trabajo en los países, la OIT debería ser el lugar de registro o inscripción de los acuerdos marco de las empresas y los grupos. Este registro garantizaría que el acuerdo cumpliera con el sistema normativo de la OIT. Al menos una vez al año, la OIT publicaría la lista de los acuerdos marco registrados, indicando su alcance geográfico y jurídico, así como sus criterios sociales y medioambientales. El control periódico de estos acuerdos y su implementación estaría a cargo de órganos descentralizados (una región) o centralizados paritarios. En caso de que surgiera algún litigio o dificultad en torno a este control, la OIT serviría como órgano de apelación. El Consejo de Administración designaría en este caso una comisión tripartita cuyas opiniones serían analizadas por el Consejo.
- Una reflexión similar debería orientar el sistema de inspección del trabajo. La ausencia a nivel regional, e incluso internacional, de sistemas integrados de inspección del trabajo es probablemente una de las razones por las que la sociedad civil ha intentado aplicar el control a través de mecanismos privados. La OIT debe intensificar la reflexión en este sentido, y el estudio general previsto para la Conferencia Internacional del Trabajo de 2006 podría constituir una ocasión para presentar un balance sobre el tema.

¿Cuál es el papel de las empresas?

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

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

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

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

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



En cuanto a las ONG ...

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

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

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

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

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

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

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

- La intensificación del diálogo y la reflexión con esas organizaciones, particularmente en torno a la RSE y los instrumentos relacionados (incluyendo una evaluación de su impacto). Este diálogo debe prever una reflexión sobre los tipos y modalidades de alianzas que se deben implementar en el futuro (actividades pedagógicas, campañas comunes, surgimiento de contrapoderes en el ámbito del consumo y el desarrollo sostenible, etc.).
- La intensificación de esta cooperación con miras al establecimiento de alianzas con organizaciones que comparten los mismos principios y valores en cuanto a temas específicos.