

Cuadernos de la Cátedra
"la Caixa" de Responsabilidad
Social de la Empresa y
Gobierno Corporativo

N.º 24
Octubre del 2014

TRABAJO DIGNO: EL LADO SOCIAL DEL DESARROLLO

Claudia Lucía Alejos Góngora

Cátedra "la Caixa" de Responsabilidad
Social de la Empresa y Gobierno
Corporativo

Cuaderno N.º 24 - Octubre del 2014

**TRABAJO DIGNO:
EL LADO SOCIAL DEL DESARROLLO**

Índice

1. INTRODUCCIÓN	7
2. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA Y EL RESPETO POR LOS DERECHOS LABORALES	8
3. NORMAS Y ESTÁNDARES LABORALES DE ÁMBITO GLOBAL	10
3.1. Normas internacionales	10
3.2. Límites de las normas y la responsabilidad social corporativa	13
4. RIESGOS DE NO INCLUIR LA RESPONSABILIDAD EN TEMAS LABORALES EN LA EMPRESA	14
5. BENEFICIOS QUE APORTA LA RESPONSABILIDAD LABORAL EN LA EMPRESA	15
6. APLICACIÓN DE LOS ESTÁNDARES LABORALES EN LA EMPRESA: MECANISMOS	16
7. MUNDO GLOBAL ENCADENADO: LAS CADENAS DE SUMINISTRO	21
8. PROBLEMAS EN LA APLICACIÓN Y EFICACIA DE LOS ESTÁNDARES LABORALES	23
9. BIBLIOGRAFÍA	26
10. ANEXO	28

1. INTRODUCCIÓN

En el año 2006, varias trabajadoras de las maquilas salvadoreñas se congregaron a la salida de los estadios durante la celebración del Mundial de fútbol en Alemania para denunciar las pésimas condiciones de trabajo que tenían en las proveedoras de Adidas y Nike. En agosto del 2014, varios bloggers de moda fueron parte de un *reality show* televisivo, en el cual debían trabajar durante un mes en fábricas de ropa bajo condiciones de explotación. Sus experiencias, relatadas a los medios y con eco en las redes sociales, puso nuevamente sobre el tapete las deficientes condiciones laborales de importantes marcas de ropa. En abril del 2013, el derrumbe de un edificio en Bangladesh llamado Rana Plaza, proveedor de importantes marcas de ropa, supuso la muerte de más de 1.100 personas y más de 2.000 heridos y un escándalo mediático que salpicó a diversas empresas.

Estos son solo algunos ejemplos de cómo las violaciones a los derechos laborales llevados a cabo por empresas no solo ponen en riesgo la vida de personas, sino que suponen un duro golpe a la reputación empresarial, con la consecuente reducción de sus ingresos y ventas. La responsabilidad social corporativa (RSC) puede brindar salidas concretas para mejorar la calidad de vida de millones de trabajadores en el mundo y, a su vez, evitar que las empresas puedan verse afectadas. Se trata de promover un desarrollo sostenible centrado en tres pilares: social, ambiental y económico; pilares que están estrechamente relacionados.

El ámbito social del desarrollo significa la efectiva protección de los derechos laborales, entre otras cuestiones. Esta es una dimensión que va creciendo paralelamente al aumento de interés por parte del consumidor en la vertiente ética de los productos. El consumidor es cada vez más exigente, está mejor informado y exige productos que no provengan de explotación laboral o que involucren daños al medioambiente¹.

En este Cuaderno haremos énfasis en la dimensión social del desarrollo sostenible, cuyo fundamento se encuentra en los derechos humanos inherentes a toda persona. Estos derechos están establecidos en instrumentos jurídicos internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y otros convenios de las Naciones Unidas (ONU). Específicamente, los derechos laborales han sido desarrollados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través de convenios y recomendaciones.

La importancia del respeto a los derechos laborales y el énfasis en el enfoque de desarrollo inclusivo del ámbito laboral han provocado que las empresas asuman su responsabilidad en el cumplimiento de los estándares laborales internacionales. Ello ha traído como consecuencia la adopción de diversos instrumentos como códigos de conducta, acuerdos multilaterales, informes, etc., orientados todos ellos a lograr un desarrollo sostenible en sus tres vertientes: social, ambiental y económica.

1 Ver Cuadernos de la Caixa n.º 18 y 19, "La responsabilidad social de la empresa y el consumidor" (1 y 2)

2. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA Y EL RESPETO POR LOS DERECHOS LABORALES

"El trabajo no es como una manzana o como un aparato de televisión, no es un objeto inanimado que pueda negociarse para obtener el mayor provecho o conseguir el más bajo precio"

OIT. Normas internacionales del trabajo: reglas de juego para la economía global

Antes de entrar en profundidad en el tema, conviene señalar que las empresas, como personas jurídicas, son sujetos con derechos y deberes. Alrededor de este principio, se han producido innumerables discusiones y cuestionamientos que se han venido resolviendo a través de fallos del Tribunal Constitucional (en el caso español) y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en el caso de los estados americanos), que han señalado que una persona jurídica es también sujeto de "algunos" derechos como el honor, el secreto bancario, el acceso a información, etc., y, por ende, también está sujeta a deberes.

Teniendo en cuenta que la empresa está obligada a respetar los derechos humanos y laborales, el problema reside en el enfoque, en cómo llevarlo a cabo. La normativa internacional vinculante se ha orientado, sobre todo, a los Estados.

Teniendo en cuenta que la empresa está obligada a respetar los derechos humanos y laborales, el problema reside en el enfoque, en cómo llevarlo a cabo. La normativa internacional vinculante se ha orientado, sobre todo, a los Estados, procurando que sean estos los que respeten, garanticen y exijan el cumplimiento de los derechos laborales, pero no hace referencia directa de que esta obligación se extienda o tenga su correlación en las empresas. De otro lado, en la actualidad, el modelo económico globalizado ha traído como consecuencia la tendencia de la empresa a desligarse de los procesos de fabricación utilizando una red de contrataciones y subcontrataciones, lo cual dificulta responsabilizar a las empresas en caso de violaciones a los derechos laborales. "Moralmente tienen una responsabilidad, pero esta no ha llegado a ser jurídicamente vinculante"².

Para salvar este gap, se han publicado diversas declaraciones y directrices –relacionadas en las Tablas 1 y 2, en el siguiente apartado– relacionadas específicamente con las empresas. Una de ellas, de particular interés, es el Informe de las Naciones Unidas "Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para 'proteger, respetar y remediar'". En este documento: a) se evita el término "deber" y, en su lugar, se usa el de "responsabilidad", puesto que las empresas no tendrían una obligación directa bajo la normativa internacional; b) la responsabilidad empresarial se traduce en que las empresas deben evitar daños en los derechos de otros y remediarlos en el caso de producirlos, tanto en sus propias operaciones como las que deriven de sus relaciones con terceros.³ Sin embargo, muchas de esas declaraciones y directrices no son vinculantes, lo cual hace cuestionar su efectividad⁴ real.

La responsabilidad empresarial se traduce en que las empresas deben evitar daños en los derechos de otros y remediarlos en caso de producirlos, tanto en sus propias operaciones como las que deriven de sus relaciones con terceros.

Más aún, los propios convenios vinculantes están sujetos a la ratificación voluntaria de los Estados, lo cual dificulta su aplicación. Y cuando son ratificados, los Gobiernos se limitan, muchas veces, a adoptar solo aquellos que contienen "derechos laborales fundamentales"⁵.

Por otra parte el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos (1970), solo ha registrado 43 ratificaciones, en comparación con las 138 del Convenio relativo a la de libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización.

De otro lado, los Estados fallan frecuentemente en la exigencia de su cumplimiento y de su monitorización.

Si a eso sumamos que las normas internacionales de derechos laborales son consideradas como mínimos a tener en cuenta por las empresas, la situación de indefensión se acrecienta.

² Quinteros (2007)

³ Ver Cuaderno de la Cátedra n.º12: La RSC y los derechos humanos

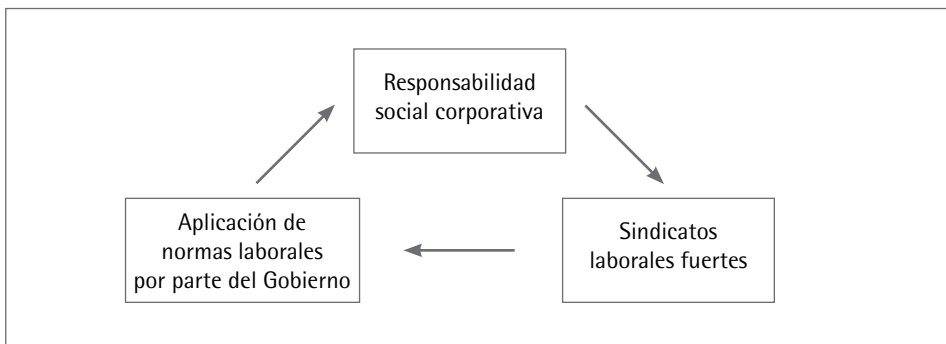
⁴ Varios autores como Kamatali o Rourke critican las declaraciones porque las consideran un medio para que las empresas adopten regulaciones más "suaves" y privadas, en lugar de promover la regulación externa estatal o internacional.

⁵ Solo 32 países han firmado los 8 convenios fundamentales de la OIT.

En este nebuloso panorama, donde muchas cuestiones laborales están bajo la potestad, la mera voluntad y el compromiso de las propias empresas, la RSC puede ser una herramienta de vital importancia para lograr un mayor respeto por un trabajo digno para las personas. La RSC debe dejar de ser o una muestra de las relaciones públicas corporativas -para contentar a un consumidor más exigente- para pasar a ser un instrumento que ofrezca cambios concretos a la sociedad en su conjunto. Por ejemplo, en el 2003 muchos trabajadores de Sri Lanka se unieron en sindicatos, logrando acuerdos colectivos adecuados. Ello fue posible gracias a la intervención de las grandes empresas -al implementar sus códigos de conducta-, y a la colaboración de organizaciones no gubernamentales (ONG) y de la Asociación de Trabajo Justo (AFL, por sus siglas en inglés).

Sin embargo, hay que señalar que la RSC debe ser una herramienta más, no un recurso aislado. El profesor Lance Compa afirma que "la RSC no puede verse como una alternativa, sino como un suplemento de la aplicación de normas laborales y de negociación colectiva"⁶. La RSC necesita del acompañamiento de leyes congruentes que puedan ser exigidas por Gobiernos y sindicatos democráticos y fuertes, en los que sean los propios trabajadores quienes exijan la mejora de las condiciones y de la negociación colectiva. Basarse solo en una RSC voluntaria puede socavar el verdadero e importante rol de tener leyes y sindicatos fuertes. No se debe olvidar que la RSC es un componente discrecional, mientras que los derechos laborales son obligatorios.

Figura 1: Dinámica para una mayor eficacia de normas laborales



Fuente: Elaboración propia, con base en Compa (2008)

En este nebuloso panorama, donde muchas cuestiones laborales están bajo la potestad, la mera voluntad y el compromiso de las propias empresas, la RSC puede ser una herramienta de vital importancia para lograr un mayor respeto por un trabajo digno para las personas.

La RSC no puede verse como una alternativa, sino como un suplemento de la aplicación de normas laborales y de negociación colectiva.

La RSC es un componente discrecional, mientras que los derechos laborales son obligatorios.

3. NORMAS Y ESTÁNDARES LABORALES DE ÁMBITO GLOBAL

En este apartado se detallan las diversas formas de regulación, desde las normas internacionales hasta las puestas en práctica por las propias empresas, tal como se refleja en la siguiente tabla.

Tabla 1: Instrumentos de regulación de estándares laborales

Nivel global	Normas de la OIT (vinculantes) Guías de la OCDE (declarativas)
Nivel regional	Normas de la Unión Europea (vinculantes)
Nivel nacional	Leyes (vinculantes)
Regulación "privada"	Monitoreo y reporte de las ONG (declarativas) Acuerdos con federaciones de sindicatos globales (declarativas)
Regulación empresarial	Regulación propia: códigos de conducta (declarativas)

Fuente: Gooderham & Grøgaard (2003)

3.1. NORMAS INTERNACIONALES

Resulta de gran interés que los estándares laborales sean aplicados, de forma general, por todas las partes interesadas. De esa forma, todos los socios comerciales pueden desarrollar sus economías y no verse perjudicados por aquellos que no cumplen con los estándares.

Dentro del grupo de normas globales existen las vinculantes (convenios) y las declarativas (declaraciones), siendo las primeras de obligatorio cumplimiento, a partir de su ratificación estatal. Ello no significa que el Estado que no las haya ratificado no deba respetar los derechos laborales, sino que, según el derecho internacional, solo está obligado a abstenerse de realizar cualquier acto contrario al objeto del mismo.

No significa que el Estado que no haya ratificado los convenios no deba respetar los derechos laborales, sino que, según el derecho internacional, solo está obligado a abstenerse de realizar cualquier acto contrario al objeto del mismo.

Tabla 2: Normativa vinculante y declarativa a nivel global

<p>OIT</p>	<p>Ocho convenios fundamentales (Ver detalle en el Anexo I)</p> <p>Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008)</p> <p>Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (1977)</p>	<p>Los ocho convenios fundamentales de derechos laborales forman parte de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998)</p> <p>Dichos convenios son vinculantes y de aplicación universal, aun cuando los países no los hayan ratificado. Se considera que hay un compromiso, que se deriva de su mera pertenencia a la Organización, de respetarlos, promoverlos y hacerlos realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución. Se considera un requisito mínimo en la protección de derechos laborales.</p> <p>Expresa la visión contemporánea del mandato de la OIT en la era de la globalización. Institucionaliza el concepto de "trabajo digno" desarrollado por la OIT desde 1999.</p> <p>Se fijan pautas y orientaciones tanto a las multinacionales como a los trabajadores y a los Estados en temas como seguridad en el empleo, salarios, condiciones de trabajo, edad mínima y relaciones de trabajo. Enfatiza que las empresas juegan un rol determinante en el desarrollo y el respeto de los derechos. Expone los riesgos que ocasiona una concentración abusiva de poder económico en contra de los intereses de la política nacional y los trabajadores.</p>
<p>OCDE</p>	<p>Las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para empresas multinacionales (1976)</p> <p>Guía para las Corporaciones Multinacionales (2011)</p>	<p>Brinda recomendaciones para la conducción de negocios responsables en 42 países. Establece principios en materia de empleo, capacitación, condiciones laborales y relaciones profesionales.</p> <p>Regula asuntos laborales. Admite que se puedan interponer quejas ante los "Puntos de contactos nacionales" para investigar los hechos.</p>

Dichos convenios son vinculantes y de aplicación universal, aun cuando los países no los hayan ratificado. Se considera que hay un compromiso, que se deriva de su mera pertenencia a la Organización, de respetarlos, promoverlos y hacerlos realidad.

<p>Organización de las Naciones Unidas (ONU)</p>	<p>Pacto Mundial de las Naciones Unidas</p> <p>Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para 'proteger, respetar y remediar'</p>	<p>Pacto multidisciplinario en el que las empresas se comprometen a respetar los derechos laborales "fundamentales" (artículos 3 al 6)</p> <p>Establece responsabilidades de los Estados y las empresas sobre la base de tres pilares fundamentales: el deber estatal de proteger los derechos humanos contra los abusos por parte de terceros, incluidas las empresas, mediante políticas, regulación y adjudicación adecuadas; la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos, y un mayor acceso de las víctimas a recursos efectivos, judiciales y no judiciales (remediar)</p>
--	--	---

Para la elaboración de los códigos de conducta es particularmente interesante el concepto de "diligencia debida" (*due diligence*, en inglés), entendida como un proceso continuo de prevención de violaciones a los derechos laborales y, en caso de que ocurran, remediar sus impactos.

Incluye evitar la complicidad directa (violación directa de los derechos humanos), beneficiosa (sacar ventaja de la violación de los derechos humanos por otros) o tácita (no denunciar violaciones de los derechos humanos de las que se tenga conocimiento).

Dentro de la normativa global declarativas se incluyen también los "Estándares de desempeño de sostenibilidad social y ambiental de la Corporación Financiera Internacional"; la "Guía de Responsabilidad social 2600 de la ISO"; el programa "Better Work", de la OIT, y la "Global Reporting Initiative" (GRI); entre otros.

Cuadro 1: Un nuevo concepto en la protección de derechos laborales: la diligencia debida

Los Principios Rectores contienen recomendaciones a empresas, basándose en tres pilares: a) un compromiso político de asumir públicamente la responsabilidad de respetar los derechos humanos; b) un proceso de "diligencia debida" que identifique, prevenga, mitigue y rinda cuentas por los impactos negativos en los derechos humanos y c) mecanismos de compensación para reparar los daños –directos e indirectos– ocasionados en la violación de los derechos humanos o laborales.

Para la elaboración de los códigos de conducta es particularmente interesante el concepto de "diligencia debida" (*due diligence*, en inglés), entendida como un proceso continuo de prevención de violaciones de los derechos laborales y, en caso de que ocurran, remediar sus impactos. Esta diligencia varía según el tamaño de la empresa y el contexto en el que opera. Se recomienda emprenderlo desde el inicio de cualquier relación comercial o actividad para una aplicación adecuada. Implica también actuar eficazmente para evitar cualquier acto u omisión que convierta a la empresa en 'cómplice' de abusos en el ámbito de los derechos humanos. Incluye evitar la complicidad directa (violación directa de los derechos humanos), beneficiosa (obtener provecho de de la violación de los derechos humanos por otros) o tácita (no denunciar violaciones de los derechos humanos de las que se tenga conocimiento).

3.2. LÍMITES DE LAS NORMAS Y LA RSC

"Ahora las mejores prácticas (laborales) exigen algo más que no emplear trabajo forzado o de niños"
Gooderham & Grøgaard (2003)

Las normas internacionales vinculantes son, por lo general, requisitos mínimos sobre los cuales los Gobiernos deben legislar, ampliando los contenidos pero nunca reduciéndolos o menoscabando su espíritu. Puede parecer que las normas deberían ser más exigentes, pero también es verdad que ahondar en demasiados detalles puede ocasionar un mayor incumplimiento. Como señala Nicolas Valticos, "la flexibilidad de las normas es el precio de su universalidad. Si las normas deben ser universales, y por lo tanto ser aplicables a Estados cuyo grado de desarrollo y cuyas técnicas jurídicas difieren considerablemente, el único método realista consiste en elaborar normas lo suficientemente flexibles como para que puedan ser adaptadas a países muy diferentes"⁷.

Sin embargo, el carácter de mínimos de las normas de la OIT puede generar una deformación y una minusvalía en la protección real de los derechos. Algunas empresas solo evitarían violar los derechos laborales del "núcleo fundamental" (como el trabajo infantil o el forzado), pero no lo harían respecto de otros derechos. Además, puede reforzarse la idea de que la obligación empresarial es solo negativa (no violar los derechos fundamentales), pero no positiva (mejorar las condiciones de trabajo para sus empleados).

Asimismo, dichas normas internacionales vinculantes no cuentan con una autoridad sancionadora que exija el cumplimiento de las obligaciones por parte de los Estados que las hayan ratificado⁸. La OIT fija procedimientos como la queja y la reclamación en el caso de que los Estados incumplan sus obligaciones, pero no existe un tribunal decisorio, como sería el caso de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el Tribunal Europeo o la Corte Penal Internacional. Todo ello sumado a que la OIT ha sido siempre vista como una institución "débil" en la aplicación efectiva de sus normas.

Por otro lado, las normas declarativas sobre derechos laborales (OCDE, Declaración Tripartita de la OIT) no han logrado un resultado contundente en el comportamiento empresarial. No ha habido mecanismos reales para presentar reclamaciones ante violaciones de derechos laborales, sino meramente solicitudes de clarificación ante la OCDE o de interpretación ante la OIT o consultas, en las que los "reclamantes" ni siquiera podían nombrar a las empresas causantes de las violaciones⁹. Por su parte, las instancias oficiales (*contact points*, según la OCDE) tampoco pueden iniciar acciones concretas contra aquellas empresas que han violado derechos laborales.

Por todo ello, resulta innegable la necesidad y la importancia de la normativa internacional, pues se ha demostrado que las empresas ubicadas en países que han ratificado las normas internacionales de trabajo tienden a respetar más los derechos laborales¹⁰.

Sin embargo, el carácter de mínimos de las normas de la OIT puede generar una deformación y una minusvalía en la protección real de los derechos. Puede reforzarse la idea de que la obligación empresarial es solo negativa (no violar los derechos fundamentales), pero no positiva (mejorar las condiciones de trabajo para sus empleados).

Es innegable la necesidad y la importancia de la normativa internacional, pues se ha demostrado que las empresas ubicadas en países que han ratificado las normas internacionales de trabajo tienden a respetar más los derechos laborales.

7 Valticos, citado por OIT (2002)

8 Toffel, Short, & Ouellet (2014)

9 Compa (2008)

10 Toffel, Short, & Ouellet (2014)

4. RIESGOS DE NO INCLUIR LA RESPONSABILIDAD EN TEMAS LABORALES EN LA EMPRESA

Muchas veces se tiene la idea de que reducir la protección de normas laborales puede aportar una mayor ventaja comparativa a las empresas. Sin embargo, a largo plazo, estas prácticas no son beneficiosas.

Hay un daño directo al valor de la marca, un desgaste de la imagen al asociarla a malos tratos (por ejemplo, el caso de Nike y la explotación infantil) y un daño en la relación con el consumidor, pues estará menos motivado para comprar productos de dichas empresas, prefiriendo los de la competencia.

Temas que antes eran desechados como incuantificables, como la reputación o la responsabilidad moral, se tornan cada vez más tangibles, en parte porque los inversores y las aseguradoras están conectando la responsabilidad social con el valor del negocio.

Muchas veces se tiene la idea de que reducir la protección de normas laborales puede aportar una mayor ventaja comparativa a las empresas. Sin embargo, a largo plazo, estas prácticas no son beneficiosas, ya que pueden ocasionar, además de salarios bajos, una formación deficiente y mucha rotación de personal, lo que obstaculiza que se generen empleos más estables y cualificados y una mayor productividad¹¹.

El auge –cada vez mayor– del compromiso por parte de las empresas con los estándares laborales internacionales se refleja en un aumento del interés por parte de los inversores respecto a cómo se lleva a cabo la gestión del riesgo en la cadena de suministro y la respuesta de las empresas a las violaciones de las normas internacionales del trabajo. Los inversores pueden identificar a las empresas que pueden estar violando las normas fundamentales del trabajo¹² en su cadena de suministro solo con fijarse en los productos de origen y los países de los que proceden los productos.

Por otra parte, las denuncias de las ONG y los sindicatos afectan gravemente la reputación de la empresa, ocasionando publicidad negativa. Las campañas sobre las deficientes condiciones laborales son bastante publicitadas –por ejemplo, por campañas de la OXFAM o del Comité Nacional del Trabajo– y generan en muchas situaciones, cambios en las empresas. Ello también ocasiona no solo pérdidas, sino también que potenciales buenos trabajadores desestimen trabajar en una compañía con una pobre reputación en esta área. Este aspecto es especialmente sensible en aquellas empresas cuya estrategia se basa en potenciar marcas. Es conocido que las ONG se enfocan en los supermercados y grandes marcas porque son muy conocidas por el público. En ese sentido, hay un daño directo al valor de la marca¹³, un desgaste de la imagen al asociarla a malos tratos (por ejemplo, el caso de Nike y la explotación infantil) y un daño en la relación con el consumidor, pues estará menos motivado en comprar productos de dichas empresas, prefiriendo los de la competencia.

No cumplir los estándares laborales también puede generar pérdida de tiempo de gestión y de recursos. Las campañas negativas distraen a la empresa de temas positivos que les interesa publicitar. Por otro lado, pueden generar costosas demandas judiciales o un mayor riesgo de paros y desgaste. Las relaciones con empresas en riesgo de violar los estándares laborales son más susceptibles de romperse, ocasionando un coste agregado, pues obliga a buscar nuevos proveedores a corto plazo.

Las condiciones laborales deficientes traen como consecuencia la baja calidad de los productos manufacturados. Los trabajadores que realizan largas jornadas de trabajo o no disfrutan de descansos adecuados tenderán a realizar un mal trabajo o a cometer muchos más errores.

Asimismo, las empresas que violen estándares laborales pueden ver también limitado su acceso a los mercados¹⁴. Por ejemplo, en Estados Unidos se han aprobado leyes como la de reautorización de protección de las víctimas de trata de personas, en 2005, que autoriza al Departamento de Trabajo a controlar el trabajo infantil y el forzoso publicando una lista de artículos que provengan de países donde haya sospecha de utilizar este tipo de mano de obra. Además, se viene desarrollando proyectos de ley para que se prohíba la importación de productos fabricados violando las convenciones fundamentales de la OIT.

Finalmente, cuando no se observan estándares éticos y laborales, puede ponerse en riesgo el valor de la empresa, porque puede afectar a las licencias para operar (cuestión que depende, muchas veces, más de las expectativas de los *stakeholders* que del estricto cumplimiento de la ley). Como señala Sustainability, "temas que antes eran desechados como incuantificables como la reputación o la responsabilidad moral, se tornan cada vez más tangibles, en parte porque los inversores y las aseguradoras están conectando la responsabilidad social con el valor del negocio"¹⁵.

11 OIT (2009)

12 EIRIS (2009)

13 El valor de la marca depende de factores como la imagen de marca y la relación con sus consumidores.

14 EIRIS (2009)

15 EIRIS (2009)

5. BENEFICIOS QUE APORTA LA RESPONSABILIDAD LABORAL EN LA EMPRESA

- Mejora de la productividad y los resultados económicos. En efecto, diversas investigaciones muestran que el respeto a los estándares laborales mejora la productividad. Por ejemplo, un mejor salario y el respeto a horarios laborales adecuados se materializa en trabajadores más satisfechos y eficientes, reduciendo la rotación de personal y el absentismo. Seguir las normas de seguridad puede reducir los costes de accidentes o de salud de los trabajadores. Y la libertad sindical puede traer consigo una mejor gestión del trabajo y la estabilidad social, reduciendo los costes de los conflictos laborales. Todo ello puede incidir en seguros más bajos o en menos demandas judiciales.
- Mejora de la calidad de los productos. Una menor rotación de personal hace que este se especialice en ciertos trabajos y, por ende, la calidad de los productos sea mejor. Esto es muy importante para los consumidores, sobre todo si a ello le sumamos el interés de los clientes en buscar productos provenientes de una producción ética.
- Mayor inversión. Varios estudios demuestran que la calidad de mano de obra y la estabilidad política son aspectos a tomar en cuenta por parte de las inversiones extranjeras, además de la mano de obra barata¹⁶. Los inversores tienen cada vez más en cuenta las cadenas de suministro en el momento de invertir, pues ello repercutirá en el desempeño, la reputación y el valor de la empresa en los *ratings* e índices de sostenibilidad¹⁷.
- Mayor protección en caso de crisis: Los efectos de la crisis pueden verse agravados en situaciones en las que los trabajadores no cuentan con sistemas de protección social, como seguros de salud o de desempleo.
- Fomento de la lealtad de los consumidores y distinción de los consumidores, gracias a la buena reputación de la empresa. Los consumidores se sentirán más identificados con aquellas empresas que poseen una aceptable reputación empresarial. Esto es importante sobre todo para aquellas empresas que manejan marcas propias, pues tienden a tener un perfil más público y, por ende, son más vulnerables a las denuncias laborales.

Diversas investigaciones muestran que el respeto a los estándares laborales mejora la productividad. Por ejemplo, un mejor salario y el respeto a horarios laborales adecuados se materializa en trabajadores más satisfechos y eficientes, reduciendo la rotación de personal y el absentismo.

Varios estudios demuestran que la calidad de mano de obra y la estabilidad política son aspectos a tomar en cuenta por parte de las inversiones extranjeras, además de la mano de obra barata.

Esto es importante sobre todo para aquellas empresas que manejan marcas propias, pues tienden a tener un perfil más público y, por ende, son más vulnerables a las denuncias laborales.

¹⁶ OIT (2009)

¹⁷ EIRIS (2009)

6. APLICACIÓN DE LOS ESTÁNDARES LABORALES EN LA EMPRESA: MECANISMOS

Códigos de conducta

Los códigos de conducta contienen principios éticos, sociales y ambientales a los que se comprometen la empresa y -en una mayoría de casos- también sus proveedores. Es una forma de manifestar su voluntad de respetar los estándares laborales en sus operaciones.

El uso adecuado de los códigos de conducta puede minimizar las denuncias laborales y el riesgo de que la reputación empresarial se vea afectada. Para ello, los códigos de conducta deben¹⁸:

- Aplicarse a todas las cadenas de suministro y producción.
- Tener un fundamento legal y manifiesto en los convenios y recomendaciones de la OIT y otras normas internacionales.
- Abarcar todos los estándares laborales, incluidas negociaciones colectivas y libertad de asociación, aspectos no siempre incluidos en los códigos de muchas empresas.¹⁹
- Incluir la formación y capacitación de los proveedores, para que las mejoras sean eficaces y sostenibles.
- Involucrar la participación de otros actores o grupos de interés en el diseño de la política laboral. Ejemplo: ONG, trabajadores, etc.

Los códigos de conducta aparecieron a partir de los años setenta, pero es desde los años noventa cuando muchas empresas -a raíz de una oleada de denuncias y escándalos laborales- se sumaron a iniciativas de responsabilidad social mediante la creación de códigos de conducta. Empresas como Reebok, Levi's y Nike anunciaron la creación de dichos códigos, que incluían también el monitoreo y la exigencia de su aplicación.

Cuadro 2: Las empresas y el *boom* de los códigos de conducta

En 1991, Levi's Strauss fue una de las primeras compañías en elaborar un código de conducta de cumplimiento obligatorio para sus proveedores, licenciatarios, etc. Fue una de las empresas pioneras en establecer una "Guía de operaciones y aprovisionamiento global", que incluía cuestionarios a trabajadores, visitas sorpresas de auditores, etc., y una sección denominada "Términos de compromiso de los socios", en los cuales se establecía estándares a respetar en toda la cadena de valor, incluyendo la empresa y los socios comerciales. En los años noventa fue considerada una herramienta novedosa, a la vez que arriesgada, que sirvió de ejemplo para otras empresas. Actualmente, las 500 compañías más importantes de Estados Unidos y miles de multinacionales han adoptado códigos de conducta que alcanzan también a sus cadenas de suministro.

Iniciativas multisectoriales

Se trata de iniciativas que han surgido de la unión de actores privados y no gubernamentales (empresas, ONG, comunidad, sindicatos, etc.) para determinar regulaciones laborales aplicables a nivel global, sobre todo en las cadenas de suministro. Estas iniciativas, además de la cuestión regulatoria, incluyen el monitoreo, la verificación, la certificación y la transparencia, además de mecanismos para exigir el cumplimiento de las normas. En general, "son iniciativas que involucran a diversos actores en nuevos roles y relaciones: el cambio de una regulación estatal basada en la producción y el concepto de fábrica hacia una regulación de cadenas de suministro y marcas"²⁰.

18 En la aplicación de los códigos de conducta se deben tener en cuenta las recomendaciones de los Principios Rectores en cuanto a la declaración pública de la empresa de respetar los derechos: ser aprobada por los directivos de la empresa, incorporar a un equipo asesor especializado con miembros de dentro y fuera de la empresa; expresar las expectativas de la empresa sobre sus *stakeholders* en relación con los derechos laborales; publicación y difusión interna y entre los *stakeholders*; especificar las líneas y los sistemas de rendición de reporte y monitoreo y realizar formación de personal; involucrarlo en todas las políticas, niveles y procedimientos de la empresa. Ver Cuaderno n.º 12 sobre RSC y derechos humanos.

19 Muchas veces la negociación colectiva es un mecanismo directo para poder entablar comunicación con la empresa, en la que los trabajadores pueden transmitir sus preocupaciones. Es mucho más eficiente que llevar a cabo una auditoría anual. 20 O'Rourke (2006)

Las iniciativas más conocidas son las de Asociación para el Trabajo Justo (FLA, por sus siglas en inglés); Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC, siglas en inglés); Responsabilidad Social Internacional (SAI, siglas en inglés) responsable del Código SA8000, en las cuales participaron empresas, sindicatos y ONG como Amnistía Internacional, focalizadas en los derechos humanos. Otras iniciativas son las de Producción Acreditada Mundialmente Responsable (WRAP, siglas en inglés); Iniciativa de Comercio Ético (ETI) y la organización Campaña Ropa Limpia (CCC) para el sector de moda*. Todas ellas se basan en las normas de la OIT y casi todas poseen un sistema para acreditar a organizaciones externas para que puedan monitorear el cumplimiento de los códigos (con excepción del WRAP, que tiene su propio sistema de monitoreo).

Dichas iniciativas tienen pros y contras. Para unos, son una forma flexible, eficiente, democrática y más efectiva que la regulación laboral tradicional. Es una respuesta conjunta y no individual a muchas de las causas de las bajas condiciones laborales de las empresas. Sin embargo, para otros, dichas iniciativas son criticables, pues son una forma de liberar a la empresa de "los últimos vestigios de regulación estatal", restando importancia de las normas obligatorias nacionales e internacionales; de desplazar los esfuerzos de las organizaciones sindicales hacia regulaciones más "suaves"; de crear una "falsa" sensación de que todo está resuelto por la sola realización de supervisiones –muchas veces– privadas y poco rigurosas; o, peor aún, que sea una regulación "privada" diseñada para proteger a las empresas y no para resolver los problemas²¹.

De otro lado, las iniciativas difieren entre sí y ofrecen diversos grados de transparencia e información de sus actividades y, en la práctica, hay rivalidades entre ellas. Algunas poseen una regulación más detallada, delegan el monitoreo a divisiones de compañías auditoras tradicionales o recomiendan estrictamente dejar de comprar productos provenientes de fábricas que violen derechos laborales. Otras, solo establecen reglas generales *best practices*, hacen hincapié en una supervisión a cargo de ONG del sur o son partidarias de promover mejoras antes de cortar relaciones comerciales.

Por ejemplo, las iniciativas WRAP y SAI son consideradas más un tipo de "regulación privada", donde las empresas y/o fábricas pagan para ser evaluadas, obteniendo así una determinada certificación. En el caso de FLA o ETI, son llamadas "regulación colaborativa", en el cual se suma un compromiso al código de conducta, junto a un monitoreo tanto interno como externo y el involucramiento de las ONG.

Pese sus divergencias, las iniciativas multisectoriales son modelos que permiten crear un diálogo entre los compradores, los sindicatos, las empresas, las ONG y demás actores, y ello tiene consecuencias positivas hacia un mayor respeto de los derechos laborales.

Acuerdos Marcos Internacionales (AMI)

Los AMI son acuerdos que se negocian entre una empresa multinacional y una federación sindical mundial para cumplir estándares laborales mínimos en todo el mundo, incluyendo la libertad sindical. Los contenidos de dichos acuerdos pueden ser diversos, pero es necesario que tengan un fundamento legal claro, como, por ejemplo, las normas de la OIT.

Los primeros AMI fueron firmados en la década de los ochenta, pero fue en los noventa cuando comenzaron a multiplicarse. Hasta la fecha, se han firmado 34, entre los que se encuentran los de la Federación Internacional de Trabajadores de la Química, la Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM) con la empresa de electricidad ENDESA, o la firmada por la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) con Faber Castell, entre otras.

21 O'Rourke (2006)

* Cabe añadir que, recientemente, han surgido iniciativas que incluyen solo al ámbito industrial, por lo que han sido objeto de críticas por su limitado consenso.

Dichas iniciativas tienen pros y contras. Para unos, son una forma flexible, eficiente, democrática y más efectiva que la regulación laboral tradicional. Sin embargo, para otros, dichas iniciativas son criticables pues son una forma de liberar a la empresa de "los últimos vestigios de regulación estatal", restando importancia a las normas obligatorias nacionales e internacionales.

Las iniciativas difieren entre sí y ofrecen diversos grados de transparencia e información de sus actividades y, en la práctica, hay rivalidades entre ellas.

Informar periódicamente de la implementación de las políticas laborales, incluyendo las áreas que aún precisan mejoras o en las que se han producido incumplimientos, mejora de la imagen de la marca y la reputación de la compañía.

Trabajar junto con los proveedores, en lugar de solo comprarles, implica crear un canal de comunicación y de fidelidad entre la empresa y el proveedor.

Informes periódicos sobre temas laborales

Informar periódicamente de la implementación de las políticas laborales, incluyendo las áreas que aún precisan mejoras o en las que se han producido incumplimientos, mejora de la imagen de la marca y la reputación de la compañía. Un adecuado nivel de transparencia evitará que las empresas puedan convertirse en objetivos de las ONG u otros grupos de presión, minimizando el riesgo de acciones legales y los daños a la reputación de la empresa. En general, las "buenas prácticas ayudan a prevenir riesgos en la reputación de la compañía²²".

Caso 1: GAP. Informes íntegros y completos

GAP, al igual que Nike, fue objeto de profundas críticas en el pasado por las deficientes condiciones de trabajo de sus proveedores. Ello ocasionó que la empresa desarrollara un sistema de gestión integral de los temas laborales.

El 2003, GAP fue la primera compañía en publicar un informe íntegro de sus auditorías, incluyendo el nivel de incumplimiento de los estándares laborales. Actualmente, sus reportes de RSC contienen información íntegra y detallada sobre las condiciones de trabajo, incluyendo violaciones específicas a su política laboral y un *ranking* de los proveedores en el que se evalúa su mayor o menor respeto de los derechos laborales. Es la primera empresa en publicar con detalle los incumplimientos de su política laboral en todas las áreas de sus operaciones.

GAP posee un departamento llamado "Cumplimiento del Proveedor", en el que trabaja un *staff* de 100 personas, responsable del monitoreo e implementación del código de conducta. A día de hoy, GAP está utilizando su código de conducta para seleccionar a sus proveedores. Hasta la fecha ha rechazado el 16% de las fábricas y cortado relaciones comerciales con 136 productores por no ajustarse a sus códigos laborales o por estar involucrados en serias violaciones a los derechos laborales.

Desarrollar relaciones de largo plazo con sus proveedores

Tener relaciones a largo plazo con los proveedores presenta varios beneficios. La empresa puede tener más influencia sobre ellos, lo cual mejorará la posibilidad de que estos adopten estándares laborales. Permite desarrollar un clima de confianza, predictibilidad y estabilidad que se traducirá en soluciones más sostenibles. La idea es que "trabajar junto con los proveedores, en lugar de solo comprarles, implica crear un canal de comunicación y de fidelidad entre la empresa y el proveedor.²³" Esta positiva relación y comunicación se ve reflejada en una mayor capacitación y receptividad a los cambios que la empresa quiera realizar.

Participación de los *stakeholders* (grupos de interés)

Es muy positivo que los *stakeholders* puedan verificar los informes de RSC de las empresas o que incluso sean consultados sobre los temas que convenga incluir en dichos informes. Para ello, es indispensable que la empresa tenga como política realizar informes íntegros y veraces de los temas laborales y posibles riesgos.

22 OIT, citado por EIRIS (2009)

23 Strandberg (2010)

Sistemas de gestión adecuados que implementen los códigos de conducta o políticas laborales

Los sistemas de gestión deben de ser comprensibles e integrales y promover mejores prácticas *best practices*. Asimismo, es conveniente que en su diseño se involucre a ONG locales que puedan ayudar a las empresas a identificar a los mejores proveedores y colaborar con ellas en la realización de auditorías.

Para que estos sistemas funcionen correctamente deben:

- Ser adecuada y previamente comunicados a los proveedores. Para ello es imprescindible establecer canales de comunicación claros y directos.
- Incluir auditorías y monitoreo eficaces. No basta con enviar inspectores a los proveedores, sino que hay que realizar auditorías independientes no anunciadas en las cuales se entreviste a los trabajadores, entre otras medidas.
- Incluir procedimientos eficaces para hacer frente a violaciones de la política laboral.

Los sistemas de gestión deben de ser comprensibles e integrales y promover mejores prácticas *best practices*. Asimismo, es conveniente que en su diseño se involucre a ONG locales que puedan ayudar a las empresas a identificar a los mejores proveedores y colaborar con ellas en la realización de auditorías.

Cuadro 3: Las auditorías. Un bien imperfectamente necesario

La complejidad de los códigos de conducta trae consigo la realización de multitud de auditorías, incluso en las mismas empresas, utilizando diferentes estándares de evaluación, que puede confundir y suponer costes extras. Una misma empresa es sujeto de muchas auditorías al año, las cuales utilizan diferentes estándares de evaluación. Muchas de las evaluaciones no dan información exacta, pues se avisa de su realización previamente, lo cual da tiempo a la fábrica para prepararse. En otros casos, no se tiene en cuenta la opinión de los propios trabajadores. Además de ello, se pone en tela de juego su fiabilidad, pues muchas auditorías son hechas por las propias empresas. Peor aún, según una denuncia de Labor Rights, en China existe toda una industria basada en proveer archivos de nóminas falsos a los proveedores, con el fin de que puedan aprobar las auditorías.

Pese a dichas complejidades, las auditorías siguen siendo una herramienta necesaria para identificar las malas prácticas y dar soluciones adecuadas. Más aún teniendo en consideración que muchas de sus "deficiencias" no son exclusivas, sino que son similares a las que tienen los sistemas de supervisión gubernamental (por ejemplo, la cobertura de actuación, la capacitación de los inspectores, los incentivos a los monitores o la corrupción, entre otros)²⁴. De todas formas, es conveniente que las empresas realicen auditorías externas. Por ejemplo, Verité es una organización sin ánimo de lucro que lleva a cabo auditorías independientes en las empresas proveedoras.

Pese a dichas complejidades, las auditorías siguen siendo una herramienta necesaria para identificar las malas prácticas y dar soluciones adecuadas. Más aún teniendo en consideración que muchas de sus "deficiencias" no son exclusivas, sino que son similares a las que tienen los sistemas de supervisión gubernamental.

La desconexión entre los departamentos de RSC y de Compras, puede generar comportamientos contradictorios.

Conectar los sistemas de gestión de estándares laborales con el sistema de gestión de compras

La desconexión entre los departamentos de RSC y el de compras puede generar comportamientos contradictorios. Por ejemplo, el departamento de RSC puede exigir salarios más altos a sus fábricas, pero el de Compras buscar precios más baratos, lo que presionará al proveedor para que tenga mano de obra más barata.

24 O'Rourke (2006)

Por ejemplo, si una empresa realiza cambios de última hora o exige plazos de producción imposibles, ello repercutirá en excesivas horas de trabajo o en contar con mayor personal pero con bajos salarios.

Las empresas deben observar si su propio comportamiento incide en peores condiciones de trabajo

Muchos comportamientos de las empresas pueden impactar negativamente en los estándares laborales. Por ejemplo, si una empresa realiza cambios de última hora o exige plazos de producción imposibles, ello repercutirá en excesivas horas de trabajo o en contar con mayor personal pero con bajos salarios.

Cuadro 4: Resumen de las recomendaciones a las empresas para aplicar efectivamente los estándares laborales

- Códigos de conducta que abarquen los estándares laborales
- Iniciativas multisectoriales (ONG, otras empresas, trabajadores, organizaciones laborales, etc.)
- Acuerdos Marcos Internacionales (entre multinacionales y organizaciones sindicales globales).
- Promoción de la realización de informes de RSC que incluyan los temas laborales.
- Promoción de desarrollo de relaciones comerciales de largo plazo con sus proveedores.
- Sistemas de gestión adecuados que den soporte a políticas correctas de cadenas de suministros.
- Participación de los *stakeholder* en el manejo responsable de temas laborales
- Conexión de los sistemas de gestión de estándares laborales con los sistemas de gestión de compras.
- Observancia, por parte de las empresas, de si su propio comportamiento incide en peores

condiciones de trabajo.

7. MUNDO GLOBAL ENCADENADO: LAS CADENAS DE SUMINISTRO

"A menudo se pasa por alto que los proveedores son también empresas, sujetas a la misma obligación de respetar los derechos humanos como cualquier otro negocio. El reto para los compradores es asegurarse de que no son cómplices de violaciones de sus proveedores".

Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para 'proteger, respetar y remediar'

El modelo de negocio ha cambiado con la globalización. De un sistema basado en la producción se ha pasado a uno de marcas y comercialización. Todo ello ha hecho que la cadena de suministro forme parte esencial de la producción de muchas empresas, sobre todo las multinacionales.

En ese panorama, las compañías corren un mayor riesgo de violar derechos humanos, pues tienen menos control y conocimiento de las condiciones de trabajo en sus cadenas de suministro, en comparación con lo que sucede en sus propias operaciones. Este riesgo es mayor en ciertos sectores, sobre todo en aquellos donde el factor precio ejerce una fuerte presión como ropa, calzado, juguetes y productos electrónicos²⁵. Es también mayor en países en desarrollo, porque son menores los estándares legales y regulaciones en áreas como la salud, la seguridad, los horarios de trabajo, etc. y la exigencia de su cumplimiento es mínima. Por ejemplo, son comunes situaciones de trabajo infantil en la industria de bordado hindú, trabajo forzado en Jordania y Egipto o casos de trabajadoras cuestionadas por su posible embarazo en las maquiladoras latinoamericanas.

El riesgo es grande y así lo reconocen los Principios Rectores sobre las empresas de la ONU. Cuando una empresa posee un elevado número de entidades en su cadena de valor es muy difícil que pueda llevar a cabo la diligencia debida en cada una de ellas. En este sentido, las empresas deberían ser capaces de identificar aquellas áreas donde existe un riesgo mayor de que se produzcan impactos negativos en los derechos humanos y dar preferencia a dichas áreas.

Se ha demostrado que la eficacia de los códigos de conducta, iniciativas multisectoriales, entre otros, dependen sobre todo del rol de instituciones regulatorias estatales y de otros actores como las institucionales intergubernamentales (por ejemplo, OIT), instituciones estatales, sociedad civil del país donde se ubica la empresa proveedora (ONG), una plena libertad de expresión y el compromiso de los consumidores del país donde la empresa base opera. Un reciente estudio llevado a cabo por la Universidad de Harvard en 43 países, de 11 sectores diferentes, arrojó la conclusión de que las proveedoras tienden a cumplir los códigos de conducta cuando las empresas compradoras se ubican en países que cuentan con una regulación laboral más alta, con una efectiva libertad de prensa y con consumidores responsables en temas sociales²⁶.

El modelo de negocio ha cambiado con la globalización. De un sistema basado en la producción se ha pasado a uno de marcas y comercialización.

En ese panorama, las compañías corren un mayor riesgo de violar derechos humanos pues tienen menos control y conocimiento de las condiciones de trabajo en sus cadenas de suministro, en comparación con lo que sucede en sus propias operaciones.

Las proveedoras tienden a cumplir los códigos de conducta cuando las empresas compradoras se ubican en países que cuentan con una regulación laboral más alta, con una efectiva libertad de prensa y con consumidores responsables en temas sociales.

25 EIRIS (2009)

26 Toffel,, Short, & Ouellet (2014)

Cuadro 5: Recomendaciones en relación con las cadenas de suministro

- Conocer dónde son manufacturados los productos y los riesgos de llevar a cabo la producción en un país particular.
- Averiguar si la empresa proveedora tiene sistemas de gestión que implementen los Códigos de conducta o políticas laborales.
- Establecer cuáles son las áreas laborales prioritarias a mejorar y tomar medidas al respecto.
- Monitorizar toda la cadena de suministro, incluidos los subcontratistas de los proveedores. También, es aconsejable empezar por los proveedores más grandes.
- Además de auditar, se requiere la formación y capacitación en derechos laborales a los proveedores. Que los proveedores conozcan los beneficios de implementar códigos de conducta incidirá en que las mejoras sean sostenibles y en una relación comercial más larga, fuerte y abierta con ellos.²⁷
- Procurar desarrollar relaciones largas con los proveedores

Se requiere la formación y capacitación en derechos laborales a los proveedores. Que los proveedores conozcan los beneficios de implementar códigos de conducta incidirá en que las mejoras sean sostenibles y en una relación comercial más larga, fuerte y abierta con ellos.

Caso 2: ¿Hacerlo tú mismo? El caso de Manomama (Alemania)

Manomama es una empresa textil fundada hace algunos años por la emprendedora alemana Sina Trinkwalder. El éxito ha crecido exponencialmente, lo cual se ve reflejado en su personal: en pocos años ha pasado de contar con 30 trabajadores a más de 150. Todos ellos provienen de sectores en riesgo de exclusión laboral: discapacitados, personas sin formación, padres solteros, inmigrantes, etcétera. Se les paga un promedio de 10 euros la hora y se les provee horarios adecuados para compatibilizar la difícil conciliación familiar- laboral. Todo ello ha generado un buen ambiente laboral, que se refleja en trabajadores satisfechos y comprometidos.

Toda su producción es enteramente realizada en Alemania, de ese modo, no solo ha logrado reactivar el empleo en la región, sino también recuperar la tradición textil de la ciudad de Ausburgo, venida a menos por la migración de las fábricas a China.

²⁷ Las compañías que solo son auditadas tienen menos incentivos para mejorar las condiciones realmente, conformándose con maquillarse para poder pasar los monitoreos. Creando una relación de comunicación y formación este riesgo disminuye.

8. PROBLEMAS EN LA APLICACIÓN Y EFICACIA DE LOS ESTÁNDARES LABORALES

- Los códigos de conducta han conseguido mejorar las condiciones de trabajo en aspectos como jornada laboral, horarios, trabajo infantil o salarios, pero todavía siguen pendientes temas como el acoso sexual o la libertad sindical. En la actualidad hay muchísimos códigos (casi 3.000), pero no muchos incluyen temas centrales como la libertad de asociación o los salarios mínimos. Pese a los retos pendientes, los códigos de conducta son iniciativas de RSC que evidencian una voluntad empresarial de realizar prácticas adecuadas en materia laboral. Además, se ha demostrado que los códigos de conducta han servido para reforzar las normas de la OIT²⁸.

- Es muy difícil que las empresas puedan cuidar/controlar todas las fases de su cadena de suministro. Como señala el profesor Compa, "que las empresas monitoreen sus propios códigos de conducta lleva inevitablemente a situaciones similares al zorro que supervisa el gallinero"²⁹.

- Existe una tensión entre la voluntad de cumplir los estándares internacionales -adoptados previamente por la empresa- o seguir las circunstancias/normas locales, las mismas que varían dependiendo del Gobierno o de la propia cultura, etcétera. Por ejemplo, en China la libertad sindical es limitada por el Gobierno. En Bolivia, el trabajo de los niños para ayudar a la familia no está mal visto³⁰. Esto pone a las empresas en una situación comprometedoras: si siguen al pie de la letra sus códigos empresariales son acusadas de imponer concepciones "occidentales" y extranjeras; pero si hacen lo contrario, están sujetos a las críticas de las ONG mundiales.

Pese a los retos pendientes, los códigos de conducta son iniciativas de RSC que evidencian una voluntad empresarial de realizar prácticas adecuadas en materia laboral. Además, se ha demostrado que los códigos de conducta han servido para reforzar las normas de la OIT.

Cuadro 6: ¿Y si hay denuncias? Qué medidas tomar

- Revisar la política laboral en la empresa y sus cadenas de suministro.
- Comprobar si el sistema de gestión para implementar las políticas laborales es integral, y que incluya la participación de ONG locales y otros actores.
- Buscar rápidamente soluciones y aplicar todo tipo de acciones dentro de los límites legales y morales, para evitar la repetición de los problemas. Para ello, es importante contar con un sistema de gestión integral que facilite encontrar respuestas ágiles y apropiadas.
- Establecer procedimientos eficaces para resolver situaciones en caso de violación de los derechos laborales, que incluyan alegaciones y reclamaciones.
- Responder públicamente ante cualquier denuncia y comprometerse a mejorar en las áreas afectadas.

28 Hafner-Burton y Tsutsui citado por Toffel, Short, & Ouellet (2014)

29 Compa (2008)

30 En junio del 2014, Bolivia aprobó una ley que permitía a los niños trabajar desde los 10 años por cuenta propia y desde los 12 por cuenta ajena, contraviniendo las ratificaciones de los convenios de la OIT sobre la materia. Posteriormente, a causa de la polémica causada, en agosto del mismo año, el Parlamento Boliviano y la Unión de Niños y Niñas Trabajadores de Bolivia (Unatsbo) llegaron a un acuerdo para volver a fijar la edad mínima en 14 años, prohibiendo expresamente ciertos trabajos para los niños.

Caso 3: Nike y GAP ¿Esconderse o apagar el fuego?

En los años noventa, Nike fue objeto de una dura campaña negativa a causa de las duras condiciones de trabajo de sus proveedores, que practicaban el trabajo infantil. En lugar de aceptar su responsabilidad, Nike intentó "demostrar" que estaba tomando medidas para implementar mejores condiciones laborales para sus empleados. Desarrolló una intensa campaña, incluyendo avisos en diversos medios de comunicación, cartas a políticos y universidades. Sin embargo, esta respuesta no logró cambiar su alicaída imagen, sino que, todo lo contrario, fue sancionada en 1998 por publicidad engañosa, teniendo que pagar 1,5 millones de dólares a la Asociación para el Trabajo Justo. Todo ello ocasionó que sus ventas cayeran hasta en un 70% en 1999.

Ese fuerte revés ocasionó un cambio de política en Nike. Así, fue una de las primeras compañías en crear una división interna llamada "Code enforcement" (Cumplimiento de los códigos), que en la actualidad cuenta con un *staff* de 80 empleados. El monitoreo de su código de conducta es realizado en dos etapas: a través de programas de evaluación interna como el SHAPE, MESCH y M-audit, y luego son revisados por auditorías externas. Este modelo ha sido seguido por otras compañías competidoras como Reebok y Adidas. Asimismo, Nike fue uno de los pioneros en reportar una lista de nombres de proveedores, los cuales son valorados a través de puntuaciones: se otorga dobles puntos a aquellos que cumplan estándares sociales y laborales, aparte de los criterios tradicionales de precio, entrega y calidad. Los proveedores que obtengan más puntuaciones obtendrán mejor contratos, mientras que los que puntúen más bajos pueden –incluso– perderlos. Nike ha conectado adecuadamente la política RSC con el sistema de gestión de compras para evitar contradicciones operativas.

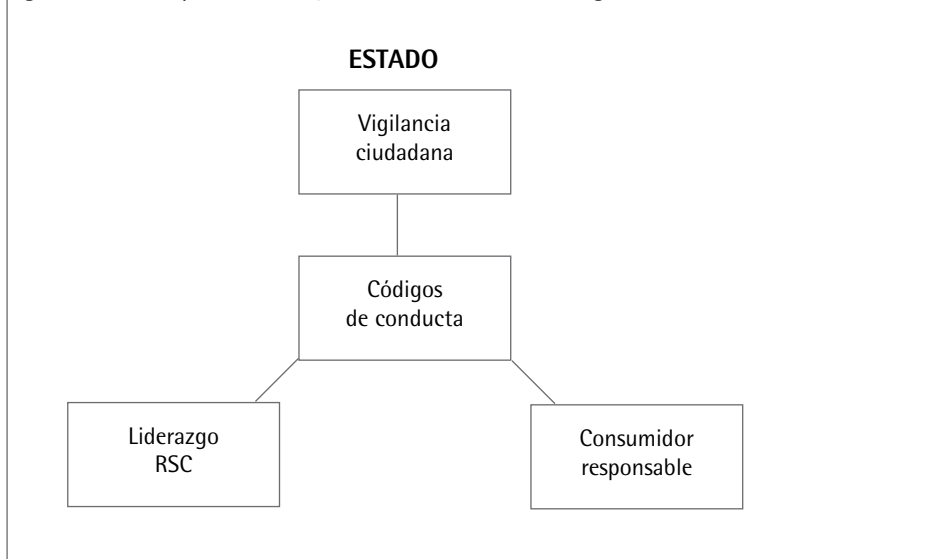
El caso contrario de cómo responder a denuncias laborales sucedió con la empresa GAP. Esta fue objeto de denuncias debido a las deficientes condiciones de trabajo de las fábricas de sus proveedores en Guatemala, Honduras y El Salvador. GAP aceptó su responsabilidad en la violación de derechos laborales cometidos por proveedores. Posteriormente, ante otra denuncia efectuada en el 2007 por trabajo infantil en un subcontratista informal en la India, GAP no sufrió boicot, debido a su rápida respuesta al caso anterior y su apertura a la implementación de acciones reparatorias, pues la empresa contaba con un sistema de gestión de estándares laborales en su cadena de suministro.

Se ha comprobado que las mejoras laborales son más sostenibles si involucran tres pilares: una adecuada vigilancia ciudadana; un consumidor consciente y comprometido; y un liderazgo empresarial que tome en serio los preceptos laborales, todo ello enmarcado en un Estado que adopte y proteja adecuados estándares laborales.

DESAFÍOS Y RETOS PENDIENTES

- Los códigos de conducta deben integrar a diversos *stakeholders* externos para que los cambios sean más sostenibles: trabajadores, sindicatos, empresarios, ONG y el Estado. Se ha comprobado que las mejoras laborales son más sostenibles si involucran tres pilares: una adecuada vigilancia ciudadana; un consumidor consciente y comprometido; y un liderazgo empresarial que tome en serio los preceptos laborales, todo ello enmarcado en un Estado que adopte y proteja adecuados estándares laborales. #(Ver Figura 2)

Figura 2: Pilares para una mayor efectividad de los códigos de conducta



Fuente: Elaboración propia con base en Compa (2008) y Toffel, Short, & Ouellet (2014)

- Es importante promover la vinculación de las normas laborales internacionales en las empresas. Algunos cuestionan que iniciativas como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas o el Informe de "Proteger, respetar y remediar" de la ONU, por muy loables que sean, han tenido consecuencias contradictorias, pues han fomentado que las empresas adopten herramientas más "suaves" de protección (como códigos de conducta)³¹, en lugar de fomentar el cumplimiento de la ley.

- Además de fomentar el respeto a las normas laborales internacionales, los Estados deben aprobar leyes que limiten la entrada de productos realizados bajo condiciones laborales muy deficientes. Como antes se ha señalado, no es suficiente la voluntariedad de la RSC, sino que también hacen falta leyes congruentes cuyo cumplimiento pueda ser exigido por el Gobierno. No se debe olvidar que la RSC es un componente discrecional, mientras que los derechos laborales son obligatorios.

- Las iniciativas multisectoriales son muy importantes, sin embargo, queda pendiente aún procurar una mayor transparencia en la forma de trabajo, garantizar que las auditorías sean totalmente independientes (integrando también a los empleados³²) e incluir aspectos –a veces polémicos– como libertad de asociación, salarios o cláusulas de no discriminación.

- Para que la RSC en asuntos laborales sea efectiva, debe involucrar a sindicatos, ONG y líderes de los propios países en desarrollo (donde normalmente están ubicadas las fábricas de producción)³³. Muchas de las iniciativas de RSC, códigos de conducta y otros están situadas en países desarrollados. Por ejemplo, las sedes de FLA y SAI están ubicadas en Estados Unidos, el ETI Londres o el CCC en Ámsterdam. Aunque parezca una cuestión superficial, tiene consecuencias evidentes, pues profundiza la idea de que los cambios deben ser de arriba-abajo (*top-down*), en lugar de ser un proceso integral en el que participen todos los actores.

Además de fomentar el respeto a las normas laborales internacionales, los Estados deben aprobar leyes que limiten la entrada de productos realizados bajo condiciones laborales muy deficientes.

Para que la RSC en asuntos laborales sea efectiva, debe involucrar a sindicatos, ONG y líderes de los propios países en desarrollo (donde normalmente están ubicadas las fábricas de producción).

31 Kamatali citado por Toffel, Short, & Ouellet (2014)

32 Gooderham & Grøgaard (2003)

33 Compa (2008)

- Ir más allá de la ley *overcompliance*: Hay muchos aspectos laborales que van más allá del cumplimiento de las normas internacionales y locales. Son iniciativas que las empresas pueden tener en cuenta para mejorar las condiciones de trabajo en sus propias operaciones

Cuadro 7: Iniciativas de RSC laboral en las empresas

- Desarrollar medidas de inclusión social y laboral, para facilitar el empleo a colectivos en riesgo de exclusión (discapacitados, familias monoparentales, inmigrantes, personas con escasa formación, trabajadores en paro de larga duración, etcétera).
- Promover el empleo igualitario: fomentar una plantilla sin distinciones por sexo o edad. (Por ejemplo, jóvenes en riesgo de exclusión social).
- Fomentar acciones para mejorar la conciliación familiar y laboral de los trabajadores. (Por ejemplo, flexibilidad y racionalización de horarios).
- Crear empleo de calidad y estable. (Por ejemplo, potenciar la contratación indefinida).

CONCLUSIONES

Un verdadero desarrollo sostenible se fundamenta en tres pilares: económico, ambiental y social. Y esta afirmación debe extrapolarse a la actividad empresarial. Las compañías deben velar por desarrollar sus actividades respetando el medioambiente y a las personas. La vertiente social implica procurar condiciones de trabajo adecuadas y un empleo de calidad. Está demostrado que la satisfacción laboral de los trabajadores repercute indudablemente en la productividad, el beneficio económico de la empresa, la calidad de la producción y la reputación empresarial de cara a los inversores y consumidores. Sin embargo, aunque esta afirmación sea tan contundente, puede ocurrir que las empresas se vean tentadas a buscar mano de obra barata o con menores condiciones a cambio de un "aparente" beneficio económico a corto plazo, arriesgando no solo la calidad de vida de miles de personas, sino también ser objeto de denuncias y boicots.

Muchos de los temas laborales están bajo la potestad y la mera voluntad de las empresas, es por ello que la RSC es una herramienta de vital importancia para lograr un mayor respeto por un trabajo digno para las personas. Cumplir con la normativa laboral nacional e internacional no basta, pues la legislación normalmente establece mínimos a cumplir o excluye –aún– de responsabilidad a las empresas por violaciones de derechos laborales que ocurran en las proveedoras o fabricantes. La RSC es un instrumento clave para buscar un compromiso voluntario por parte de las empresas en mejorar las condiciones de trabajo en todo su ámbito operativo.

Para hacer efectivo este compromiso, la empresa debe contar con una política laboral clara y detallada, que incluya mecanismos de reclamaciones y solución de problemas laborales, que sea aplicable también a sus cadenas de suministro y que en su diseño involucre la participación de otros grupos de interés como ONG locales, trabajadores, etc. Una política laboral y un sistema de gestión adecuado permitirá que la empresa evite o, si esto no es posible, actúe rápida y adecuadamente ante posibles denuncias o demandas por presuntas violaciones a los derechos laborales.

Es innegable que las empresas tienen un rol determinante como motor económico de nuestra sociedad. Por ello, su compromiso voluntario hacia un empleo de calidad es importante para lograr que ese desarrollo económico sea, además, sostenible e inclusivo.

9. BIBLIOGRAFÍA

Compa, L.: "Corporate social responsibility and workers' rights" [Electronic version], *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 30(1) (1985), pp. 1-10.
<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/183/>

EIRIS: *A Risky Business? Managing core labour standards in company supply chain.*

Gooderham, Grøgaard, B. y O. Nordhaug. *International Management: Theory and Practice.* Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

O'Rourke, D.: Multi-stakeholder Regulation: *Privatizing or Socializing Global Labor Standards?* *World Development*, 34(5), (2006), pp. 899-918.

Organización Internacional del Trabajo: *Las reglas del juego, 2009.*

Organización Internacional del Trabajo: *Normas internacionales del trabajo. Un enfoque global, 2002.*

Quinteros, "¿Puede humanizarse el mercado? Globalización y sus efectos en las condiciones de trabajo en Centroamérica", Grupo de Monitoreo Independiente, (GMIES), 2007.

Strandberg, L.: La implementación de RSC en la cadena de valor. Cuadernos de la Cátedra "la Caixa" de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo, 2010.

Toffel, M. W., J. L. Short y M. Ouellet: "Codes in context: How States, Markets and Civil Society Shape Adherence to Global Labor Standards", *Harvard Business School Working Papers*, 6(14) (2013).

ANEXO I.: Ocho convenciones fundamentales de la OIT

La OIT reconoce ocho convenciones fundamentales, las cuales han sido ratificadas por diversos Estados. Gracias a su estructura tripartita, garantiza que las normas sean respaldadas por los Gobiernos, empleadores y trabajadores. La OIT fomenta la ratificación de dichos convenios, habiendo logrado ya 1.200 ratificaciones, lo que supone casi el 86%. Estos son:

<p>Libertad de asociación y la libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva:</p> <p>Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948); Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949);</p>	<p>La libertad de asociación y la libertad sindical implican que los trabajadores y los empleadores pueden crear sus propias organizaciones, afiliarse a ellas y dirigirlas sin injerencia del Estado ni de las propias organizaciones. El derecho a llevar a cabo libremente sus propias actividades significa que las organizaciones de trabajadores y de empleadores pueden elegir de manera independiente el mejor modo de promover y defender sus intereses profesionales, en lo que se refiere tanto a una estrategia a largo plazo como a la actuación en circunstancias concretas, incluido el recurso a la huelga y al cierre patronal.</p> <p>La negociación colectiva voluntaria es un proceso por medio del cual los empleadores (o sus organizaciones) y los sindicatos (o, en su defecto, los representantes libremente elegidos por los trabajadores) discuten y negocian sus relaciones, en particular en lo que atañe a las condiciones de trabajo.</p>
<p>La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio:</p> <p>Convenio relativo al trabajo forzoso u obligatorio (1930); Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (1957);</p>	<p>El trabajo forzoso es un trabajo o servicio que imponen coercitivamente el Estado o actores privados que tienen la voluntad y el poder de amenazar a los trabajadores con graves vejaciones, por ejemplo, privándolos de comida, de tierra o de salario, ejerciendo violencia física o explotación sexual, limitando sus movimientos o impidiéndoles salir. También puede afectar a comunidades enteras, que tienen que realizar servicios obligatorios. Incluye también la servidumbre por deudas, etc. En los distintos países pueden existir definiciones del trabajo forzoso que sean más rigurosas que la de la OIT, que pueden, por supuesto, estipular un grado mayor de protección de sus trabajadores.</p>

<p>La abolición efectiva del trabajo infantil</p> <p>Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo (1973); Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación (1999);</p>	<p>Se refiere a las formas de trabajo infantil que pongan en peligro su educación y su desarrollo, si bien esto no significa que vayan a prohibirse todos los trabajos efectuados por niños. Las normas internacionales del trabajo permiten que se distinga entre las formas de trabajo aceptables y las inaceptables para los niños de diferentes edades y fases de desarrollo.</p> <p>Para lograr la abolición efectiva del trabajo infantil, los Gobiernos deberían fijar e imponer una edad o edades mínimas para la admisión de los menores de edad en diferentes tipos de trabajo Sin embargo, la edad mínima de admisión en el empleo no debería ser inferior a la de la terminación de la escolarización obligatoria, y en ningún caso debería estar por debajo de los 15 años. En algunos países en desarrollo pueden haber excepciones, y se puede fijar una edad mínima de 14 años si los medios educativos y económicos no están lo suficientemente desarrollados.</p>
<p>La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación</p> <p>Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (1951); Convenio relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (1958);</p>	<p>Puede afectar a los hombres o a las mujeres, en función de su sexo, o por la raza o el color de la piel, el origen nacional o social, la religión o las opiniones políticas. También por discapacidad, el VIH o la edad. El criterio fundamental que habría que aplicar es el del mérito y el hecho de saber hacer un trabajo, y no otras características irrelevantes.</p> <p>La discriminación en el empleo o en la ocupación puede ser directa o indirecta. Hay discriminación directa cuando la legislación, las normas o las prácticas mencionan explícitamente un motivo particular como el sexo, la raza, etc. para denegar la igualdad de oportunidades. Los principios de la OIT fijan umbrales mínimos, mientras que la legislación y la práctica nacionales pueden tener un enfoque más amplio e incluir medios más integrales para eliminar la discriminación en el trabajo.</p>

