

# Acercamiento a los códigos de conducta de empresas transnacionales

*Carlos Reynoso Castillo\**

Tal vez la denominada “globalización”, no es más que un intento, en buena medida bien logrado, por eliminar todos los mecanismos de protección de una economía nacional, para ponerla en un terreno de supuesta competencia entre iguales.

Si bien es cierto, la expansión de las empresas más allá de las fronteras en donde éstas han surgido, ha sido una constante a lo largo de la historia, lo “novedoso” del momento actual radica en el hecho de que el clima político, económico y social internacional pareciera favorecer, como nunca antes, la llegada de inversiones extranjeras a muchos países y con ello la eliminación de mercados cerrados.

En cada país, la importancia económica y peso específico de muchas empresas, tanto nacionales como extranjeras, está fuera de duda; sin embargo, su trascendencia hoy en día no se limita a su aporte al producto interno bruto, sino que trasciende muchas veces a lo político y a lo social.

*It could be that the so called globalization was not but an attempt, though to a great extent a good one, to eliminate all the protection mechanisms of countries' economies to supposedly favor equal to equal competence.*

*While it is true that the expansion of enterprises beyond the borders where these were born has been a constant along history, the “new” thing nowadays is that the political, economical, and social climate seem to favor –as never before– the arrival of foreign investments in many countries, and along with them the elimination of closed-markets.*

*In every country, the economical importance and specific weight of many enterprises both national and foreigner is far beyond question; however, nowadays, its transcendence is no limited to the Gross Domestic Product (GDP) contribution but to politics or social spheres.*

SUMARIO: Introducción. / A. Los antecedentes. / B. Los precursores. / C. Las motivaciones. / D. Su naturaleza. / E. Su impacto. / F. Su contenido. / G. Conclusiones. / Bibliografía.

## **I**ntroucción

En las últimas décadas, la evolución de la economía mundial se ha caracterizado por la necesaria ampliación del horizonte de las economías nacionales. Así, como parte

\* Dr. en Derecho del trabajo y Profesor Investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana.

de un proceso en donde el abandono de modelos de desarrollo que privilegiaban el crecimiento hacia adentro, limitando las importaciones, con economías cerradas, hoy en día los países invierten la mayoría de sus esfuerzos en planeación económica privilegiando el logro de proyectos que les permitan insertarse de mejor manera en una economía mundial abierta, caracterizada por una mayor competencia entre empresas y naciones. Tal vez la denominada “globalización”, no es mas que un intento, en buena medida bien logrado, por eliminar todos los mecanismos de protección de una economía nacional, para ponerla en un terreno de supuesta competencia entre iguales.

Si bien es cierto la expansión de las empresas más allá de las fronteras en donde éstas han surgido, ha sido una constante a lo largo de la historia, lo “novedoso” del momento actual radica en el hecho de que el clima político, económico y social internacional pareciera favorecer, como nunca antes, la llegada de inversiones extranjeras a muchos países y con ello la eliminación de mercados cerrados.

En cada país, la importancia económica y peso específico de muchas empresas, tanto nacionales como extranjeras, está fuera de duda; sin embargo, su trascendencia hoy en día no se limita a su aporte al producto interno bruto, sino que trasciende muchas veces a lo político y a lo social. En efecto, la participación directa o indirecta de muchas de estas empresas en la promoción de determinadas opciones políticas hoy es vista como algo “normal”. El peso de muchas de estas inversiones, en términos de creación de empleos, de participación en la estabilidad económica de un país, les da una importancia que en ocasiones, rebasa con mucho los aspectos relativos al intercambio mercantil.<sup>1</sup>

Es precisamente teniendo como marco de referencia este contexto en donde hay que tratar de entender la trascendencia que presentan las empresas, en particular aquéllas que tienen actividad en varios países, en un momento y lugar determinado, ya que muchas veces el marco jurídico al cual se supone se deberían sujetar, se ve inobservado o rebasado, supeditando la aplicación del derecho a las decisiones y estrategias que estas empresas tienen.

La posibilidad de que las empresas aumenten su movilidad más allá de las fronteras de un país, aumenta también en muchas ocasiones las dificultades de que se les pueda sujetar a un marco jurídico determinado, ya que la expectativa de ubicarles territorialmente hablando, en ocasiones se desvanece dificultando el cumplimiento de obligaciones legales.

Esta situación, ha motivado la realización de estudios sobre la actuación de estas empresas para identificar aquellas conductas que se pudieran considerar atentatorias del orden jurídico tanto nacional como internacional. A partir de los estudios realizados, se ha constatado que la influencia de estas corporaciones y su impacto en el

<sup>1</sup> Cfr. Carrasco Fernández F.M., *Relaciones laborales en la globalización. Tendencias actuales*, OGS Editores, Puebla, México 2004.

proceso de desarrollo y en las relaciones internacionales, hace necesaria la búsqueda de mecanismos adecuados para encuadrar sus actividades.

Es por ello que voces muy diversas, tanto nacionales como de la comunidad internacional, han planteado desde hace tiempo la necesidad de buscar mecanismos que permitan sujetar a estas empresas a un conjunto de obligaciones y compromisos que vayan más allá de los sistemas jurídicos nacionales, y una de las respuestas ha sido la elaboración y promoción de los denominados “Códigos de Conducta” (CC en lo sucesivo), también conocidos como códigos de ética,<sup>2</sup> tema en el cual estas líneas centran su atención.

En algunos diccionarios se puede leer que los Códigos de Conducta Internacional son instrumentos jurídicos que surgen a partir de los años setenta del siglo pasado, como una forma de suministrar disciplina y estabilidad a situaciones que por complejas, los países suscriben para ir adaptando sus comportamientos hacia objetivos de interés común.<sup>3</sup> Si bien este tipo de definiciones se refieren a los estados como destinatarios de los códigos de conducta, lo cierto es que hoy en día los actores directamente involucrados en dichos códigos son las empresas, más que los mismos estados, ya que en la mayoría de los casos, como se comentará más adelante, en esos códigos se expresan los planteamientos empresariales e incluso, en muchas ocasiones, las visiones ideológicas de las mismas empresas.

Con estas líneas se intenta presentar un primer acercamiento al tema, con lo cual hay la intención de presentar uno de los caminos por lo cuales, sin valorarlo por ahora, ha venido transitando la normatividad internacional de los últimos años.

No hay que olvidar que desde hace varios años una de las estrategias que las empresas han realizado con el fin de contrarrestar ese señalamiento nocivo de algunas de sus actividades ha sido el avanzar hacia lo que algunos expertos llaman una “institucionalización de la ética”, por medio de la cual han venido tratando de fijar su posición sobre prácticas y valores empresariales, una de las modalidades que ha asumido este movimiento ha sido precisamente, por medio de la adopción de códigos de conducta.

A partir de estas constataciones a las que se hacía referencia, la reglamentación internacional se ha convertido en una de las tareas y objetivos más importantes de diversos organismos internacionales (incluyendo a la ONU), para tratar de dotar a esas empresas con amplia influencia en el ámbito nacional de varios países, de un marco normativo que señale los comportamientos deseados y no deseados de las mismas;

<sup>2</sup> No hay que olvidar que en buena medida los intentos por construir un derecho internacional cuyo objetivo fuese la protección de los trabajadores, ha sido una de las más importantes motivaciones desde finales del siglo XIX; desde las propuestas de Adolfo Blanqui en 1838, al sugerir evitar la competencia desleal, a partir de una reforma social en la industria de la época. *Cfr.* Canton Moller M. “Introducción al derecho internacional del trabajo”, PAC, México 1992, p. 26.

<sup>3</sup> *Diccionario de derecho internacional*, México, Porrúa, 2001.

pero este esfuerzo también lo han emprendido las organizaciones internacionales empresariales y sindicales; que se han dedicado a elaborar instrumentos que estipulan las normas y principios que deben observar las empresas transnacionales.<sup>4</sup>

Como puede advertirse, de manera lenta pero progresiva, pareciera irse abriendo espacio la idea de que el análisis sobre la actuación de las empresas en general, y de manera particular las transnacionales y multinacionales, no puede limitarse a su impacto en la esfera económica, sino que también deben de tenerse en cuenta los efectos que estas corporaciones tienen en el desarrollo de un país o una región.<sup>5</sup>

La palabra “transnacional” en este caso hace referencia al hecho de que una empresa tenga actividades y realice operaciones más allá de las fronteras del país en el cual nació, mientras la palabra “multinacional”, en la mayoría de las veces, puede estarse refiriendo por lo menos a dos circunstancias: una, a la pluralidad de espacios geográficos (países) en los cuales está actuando y dos, a la forma en que está integrado el capital de la empresa, en donde los orígenes de dicho capital involucran a varios países; como puede advertirse no se trata de términos cuyos alcances y significado sean excluyentes entre sí, sino que por el contrario, bien puede existir una empresa que siendo transnacional, sea al mismo tiempo multinacional. Para efectos de estas notas, se rescata el punto en el cual convergen estas dos denominaciones, a saber, el hecho de ser empresas que realizan actividades en varias partes del mundo y no en un solo país, de ahí que en este trabajo, se utilicen de manera indistinta dichos términos.<sup>6</sup>

<sup>4</sup> Las críticas a las actividades de muchas empresas transnacionales parecieran haberse reavivado en los últimos años, dada su creciente expansión y por los movimientos opositores a la denominada globalización. Es por ello que, en buena medida, la intención de adoptar códigos de conducta en estas empresas bien pudiera ser visto como un intento por rescatar y rehacer su reputación ante un público cada vez más exigente e informado.

Los esfuerzos encaminados hacia la adopción de este derecho protector internacional, han tenido varias expresiones, los códigos, como se indicaba, son una de ellas, pero no la única; así por ejemplo, las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales fijadas en 1976 y actualizadas en 2000, la Declaración de la OIT sobre principios de las empresas multinacionales de 1977 y 2000, los nueve principios del “Pacto Mundial” propuesto por la ONU en 1999, son otras modalidades que en los últimos años se han hecho en la misma dirección.

Junto a estos esfuerzos habría que considerar otros mecanismos como los etiquetados sociales, las inversiones éticas, etc. *Cfr.* Boiral Olivier, “Certificar la buena conducta de las empresas. Retos, problemas y perspectivas”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 3, Ginebra, 2003, pp. 351 y ss.

<sup>5</sup> “Como lo menciona Joseph Stiglitz; hoy existe un reconocimiento creciente de que los objetivos del desarrollo van más allá de un simple aumento en el PIB; estamos preocupados por promover el desarrollo democrático, equitativo y sostenible”, añade, “si ése es nuestro objetivo, entonces es natural el que debemos prestar particular atención al problema de cómo cambia la situación de los trabajadores en el curso del desarrollo!”. *Cfr.* Shaiken H. “México, los estándares laborales y la economía global”, en Enrique de la Garza y Carlos Salas (coords.), *La situación del trabajo en México, 2003*, UAM, IET PyV, México, 2003, p. 28.

<sup>6</sup> Sin duda, existe una amplia diversidad entre las mismas empresas multinacionales y transnacionales, en algunos estudios existen algunos intentos por establecer alguna tipología o clasificación de las mismas, en estos estudios las diferencias se han establecido en atención a varios criterios, entre los que estarían la actividad desarrollada por la empresa, la estructura de la empresa, las características de sus titulares, etc. *Cfr.*

Como puede advertirse y por las razones señaladas, buena parte del desarrollo del tema se ha centrado en las empresas transnacionales,<sup>7</sup> entendidas como aquellas corporaciones de grandes dimensiones, con origen y sede en países de alto desarrollo, pero con intereses en actividades situadas en distintas partes del planeta, que desarrollan actividades económicas.<sup>8</sup>

## A. Los antecedentes

El surgimiento de las empresas transnacionales, tiene como antecedente inmediato la internacionalización del capital que se manifestó primero en la búsqueda de nuevos mercados, de materia prima necesaria para los procesos productivos; luego con la exportación de recursos financieros para lograr el desarrollo económico y finalmente en una inversión extranjera directa y masiva que adquiere importancia a partir de la Segunda Guerra Mundial.<sup>9</sup> El fenómeno nace asociado a la expansión de la fuerza productiva desencadenada por el desarrollo industrial y los procesos de concentración y centralización del capital en las distintas ramas de la producción y distribución. En el nuevo contexto internacional, se avanzaría hacia la inversión extranjera directa, fundamentalmente de países como Estados Unidos, favoreciendo el surgimiento de las empresas transnacionales que al poco tiempo irían adquiriendo influencia y poder.<sup>10</sup>

En algunos estudios se ha podido medir la importancia y “peso” de estas empresas, al señalarse que ya desde los años ochenta del siglo pasado, por ejemplo, las empresas transnacionales de los países miembros de la OCDE representaban más de la tercera parte del comercio mundial; esta cantidad sin duda sería superior si se incluyeran los intercambios entre subsidiarias.

---

Ermida Uriarte O., *Empresas multinacionales y derecho laboral*, Amalio M. Fernández, Montevideo, 1981, pp. 51 y ss.

<sup>7</sup> El tema también puede ser planteado de tal manera que se pueda centrar la atención en aquellos otros códigos de conducta que las empresas o un grupo de las mismas, se han dotado de códigos con el fin de explicitar un determinado grupo de objetivos, políticas, aspiraciones y valores que la empresa pretende que sus colaboradores observen y sirven de guía en sus trabajos y relaciones dentro y fuera de la empresa; en estos casos, no necesariamente se trata de empresas transnacionales.

<sup>8</sup> Aunque no hay que desdeñar los esfuerzos que también en esta dirección se han venido haciendo en algunos países y en temas concretos. En el caso de México, vale la pena señalar los trabajos que viene realizando el Instituto Nacional de las Mujeres, el cual promueve la adopción, por parte de las empresas, del denominado “Modelo de Equidad de Género”, por medio del cual se busca “certificar” que en los centros de trabajo se practique una política laboral sin discriminación de género. Se sugiere consultar la pag web: [ipug inmujeres.gob.mx](http://ipug.inmujeres.gob.mx).

<sup>9</sup> Rodríguez Morales, Arturo, “Alcances y perspectivas de un código de conducta para las empresas trasnacionales”, *Política económica y derecho de la Inversión Extranjera*, México, ENEP-Acatlán, 1984.

<sup>10</sup> Tema aparte que, por lo menos de momento, no se aborda en este trabajo es el relativo a la naturaleza jurídica y a la clasificación de la empresa transnacional.

Hay quienes, al estudiar la evolución de este tipo de empresas señalan que se pueden distinguir los siguientes periodos: uno, que iría de la segunda mitad del siglo XIX a inicios del siglo XX, con la instalación en Glasgow de la primera fábrica en el extranjero de la empresa Singer; un segundo periodo, que iría de inicios del siglo XX hasta finales de la segunda Guerra Mundial, en donde más bien se asistiría a una asociación entre empresas ya existentes y, un tercer periodo, que abarcaría desde la segunda mitad del siglo XX, con la irrupción de empresas multinacionales, sobre todo estadounidenses, en varias partes del mundo, a las cuales seguirían las europeas y orientales.

Muchos estados, frente a esta situación, se verían orillados a someterse a los diseños de las empresas transnacionales, renunciando al desarrollo del aparato productivo nacional y, en ocasiones, a su propia soberanía. Pero los impactos de este tipo de empresas, involucra áreas tan importantes como las relaciones y derechos laborales, ya que en ocasiones incorporan nuevos sistemas de producción, lo que se traduce en una recomposición de la mano de obra, y a veces la consecuencia inmediata es la desocupación abierta y la subocupación de miles de personas.

Los CC surgidos a partir de la segunda mitad del decenio de 1970 y los primeros años de 1980, han ido ganando adeptos al paso del tiempo. Entre los primeros esfuerzos se encuentra el código de conducta de las Naciones Unidas para empresas transnacionales, el cual no ha alcanzado aún su plena madurez.<sup>11</sup>

Hay que recordar cómo esta idea de avanzar hacia normas de conducta empresarial viene de tiempo atrás, por ejemplo ya en el año de 1958 la American Management Association publicaba un informe en donde se hablaba de los “credos” de más de cien empresas, aunque como ya se indicaba la implementación de estas normas ha tomado un más amplio vigor en los últimos años.

Aunque hay quienes señalan que, sin la fuerza que hoy el tema pudiese tener, existieron algunos casos aislados como los realizados por la Cámara Internacional de Comercio en los años treinta del siglo pasado, en donde se avanzó la idea de que las empresas transnacionales debían tener algún marco regulador de su actuación.

En cuanto a quienes elaboran esas normas, lo orígenes de los códigos de conducta actualmente existentes son variados, y van desde iniciativas unilaterales de una misma empresa, hasta un conjunto de dichas empresas o, en algunos casos, se trata de organizaciones no gubernamentales e incluso sindicatos como los promotores de estas normas.

<sup>11</sup> “Los antecedentes de los códigos corporativos de conducta se remontan a los años setenta, cuando se generó una amplia crítica con relación a la actuación de las empresas multinacionales en los países en desarrollo. Como respuesta a la presión de estos países y de los grupos de derechos humanos, varias organizaciones internacionales desarrollaron guías de comportamiento ético respecto de las compañías transnacionales, que contenían entre otras materias, normas laborales. *Cfr.* Van der Laet Echeverría B., “La dimensión social de la globalización: cláusulas sociales, códigos de conducta y normas de responsabilidad social del empresario”, *Revista de Ciencias Jurídicas*, núm. 103, San José Costa Rica, enero-abril 2004, pp. 26-27.

Hay quienes consideran que los orígenes de este tipo de propuestas normativas hay que tratar de encontrarlos en los planteamientos de la denominada “Ética de los negocios”, desarrollada en Estados Unidos durante la segunda mitad del siglo XX, y en donde la idea de intentar ver a la empresa como algo más que mecanismos del capital para hacer riqueza, tuvo sus adeptos.

Pero hay quienes incluso indican que el intento por relacionar una empresa con su actuación social, tiene vestigios incluso en los legendarios planteamientos de Adam Smit quien, hay que recordar, fue profesor de Filosofía Moral, y llegó a plantear que la economía podía generar mayor libertad y con ella más felicidad para las personas.<sup>12</sup>

## B. Los precursores

En el camino hacia la elaboración de los CC, destacan varios esfuerzos encaminados hacia la construcción de este tipo de ordenamientos de pretensiones internacionales. Entre esos esfuerzos están los que se han intentado en el ámbito estrictamente internacional, por parte de organismos como la ONU y, por otra parte, aquellos esfuerzos realizados por otros actores como las empresas mismas.

En el primer caso, cabe señalar que la Conferencia de las Naciones Unidas para el Comercio y Desarrollo (UNCTAD) hizo esfuerzos por aprobar CC; destacan dos proyectos que no han logrado los consensos necesarios: el CC sobre Empresas Transnacionales y el de Transferencia de Tecnología, mismos que no han logrado formalizarse.

En 1974 se crea la Comisión de Empresas Transnacionales, fundada por el Centro de Naciones Unidas para las Corporaciones Transnacionales, instrumento que responde a la preocupación de los países subdesarrollados, representados por el Grupo de los 77, respecto del impacto y crecimiento de estas empresas registrado en sus economías como producto de la inversión extranjera directa suscitada a partir de la segunda Guerra Mundial. Esta comisión realizó estudios hasta 1989, denunciando la conducta de las empresas transnacionales que consideraban atentatorio del orden jurídico internacional y que particularmente afectan al desarrollo económico y político de los países donde se establecen.<sup>13</sup>

El proyecto para redactar un CC estuvo a cargo de un Grupo Intergubernamental de Trabajo nombrado por la comisión, el cual inició los trabajos en enero de 1977; escuchando los puntos de vista tanto de los países desarrollados como de los países en vías de desarrollo, sobre los términos que definirían a estas empresas. El proyecto se compone de seis partes principales: La primera, un preámbulo y una declaración de

<sup>12</sup> Hay que recordar que entre las obras de Smit está la “Teoría de los sentimientos morales”.

<sup>13</sup> *Ibidem*.

principios. La segunda, un conjunto de disposiciones sobre definiciones y campos de aplicación del código. La tercera parte, trata de las actividades de las empresas en las que se especifican las clases de conducta que los gobiernos que lleguen a aprobar el código consideren permisibles, también señala cuestiones generales y políticas, económicas, financieras y sociales; así como disposiciones sobre la divulgación de información por parte de las empresas. La cuarta parte se refiere al trato que estas empresas deberán recibir de los países en los que funcionan y las cuestiones de nacionalización, indemnización y jurisdicción. La quinta parte del código, aborda la cooperación entre los gobiernos para su aplicación; mientras que la sexta trata de las medidas necesarias en los planos nacional e internacional para la aplicación del código.

Las cuestiones aún pendientes fueron, por ejemplo, lo relativo a la naturaleza jurídica del código, tema éste sobre el cual se pueden identificar por lo menos tres tendencias que son: la que señala que el código debe ser jurídicamente obligatorio y concertado multinacionalmente, la que sostiene que debe ser voluntario y facultativo que no modifique el derecho nacional, internacional, los tratados y acuerdos internacionales; y la que establece que el código debe ser universalmente aplicable, aceptado y dirigido a todas las partes sin discriminación de sistemas políticos, económicos y sociales.

Dichas posiciones no han logrado ponerse de acuerdo, retrasando con ello la aplicación de un código, en lo relativo al trato que debe darse a estas empresas. Los países desarrollados consideran que deben tratarse en igualdad de condiciones; mientras que los países en vías de desarrollo señalan que debe existir un trato diferenciado.

Ante la propuesta de la ONU para crear un código que regule a estas empresas, en su momento México sugirió los siguientes principios en el tema de empresas transnacionales y a la inversión extranjera en general: primero que no desplace a empresas nacionales, que tenga efectos positivos sobre la balanza de pagos, sobre el empleo, que contribuya al desenvolvimiento de las zonas o regiones de menor desarrollo económico relativo del país receptor; y en general, que coadyuve al logro de los objetivos y se apegue a las políticas de desarrollo de los países receptores.<sup>14</sup>

Sin embargo, dichos trabajos avanzarían con lentitud, entre otros factores, por la influencia que las empresas llegan a ejercer en el seno de las Naciones Unidas; este retraso se agudizó a partir de 1993 con la supresión de órganos que significaban un intento por mantener un control social sobre las actividades de las empresas.

Por otra parte, como se indicaba, los esfuerzos encaminados a la elaboración de CC, también se han dado por parte de los mismos actores; así, a principios de los noventa del siglo pasado, comenzaron a aparecer los códigos que las empresas elabora-

<sup>14</sup> Barceló, Víctor M., "Recomendaciones para un Código de Conducta para empresas transnacionales", *Temática económica*, México, 2a. época, vol. I, núm. 3, 1974.



ron para sí mismas, a veces con la intervención de las ONG en la etapa de elaboración del código. Aquí la idea que guiaba estos esfuerzos era que las mismas empresas asumieran, generalmente de manera unilateral, un conjunto de principios y compromisos a cumplir en su quehacer empresarial en los países en donde se instalaran. Para la puesta en práctica de estos esquemas, pronto surgió la exigencia de un control externo realmente independiente, que permitiera verificar y corroborar el grado de cumplimiento de los compromisos asumidos por las empresas, para lo cual muchas de ellas empezaron a contratar auditorías de consultorías transnacionales, las cuales en muchos casos fueron demasiado flexibles, desvirtuando, de alguna manera, los objetivos de tales códigos. Este tipo de códigos, surgidos a partir de las iniciativas de las mismas empresas, se tradujeron en iniciativas, que han propuesto la creación de códigos que son declaraciones de principios o de política (empresarial en este caso) y formulados por escrito, en los que la empresa manifiesta su propósito de atenerse a un comportamiento determinado.<sup>15</sup>

Sin embargo, los resultados en el ámbito social, medioambiental y laboral fueron o muy limitados o francamente nulos, ya que muchas empresas siguieron vulnerando los derechos fundamentales de los trabajadores, de los países en los cuales se instalaban.

Cabe anotar de paso también, que en algunos casos como el de Estados Unidos el gobierno ha estimulado la adopción de este tipo de códigos.

Un aspecto complementario que conviene mencionar, en este apartado referido a los esfuerzos encaminados a la adopción de los códigos, es el que se refiere al papel que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha jugado en este tema. Hay que recordar que los esfuerzos por establecer una normatividad laboral internacional encaminada a proteger a los trabajadores, data de mucho tiempo, y que sin duda uno de los esfuerzos más importantes realizados en esa dirección, fue en 1919 con la creación de la OIT, hoy órgano especializado de la ONU. La OIT ha adoptado una amplia gama de normas internacionales, conocidas como convenios y recomendaciones, las cuales, luego de cierto procedimiento podrán formar parte del derecho positivo interno de cada país.<sup>16, 17</sup>

<sup>15</sup> Diller, Janelle, “¿Una conciencia social en el mercado mundial? Dimensiones laborales de los Códigos de Conducta, el etiquetado social y las iniciativas de los inversores”, *Revista Internacional del Trabajo*, Suiza, vol 118, núm. 62, 1999.

<sup>16</sup> En el caso de México, ese procedimiento consistiría en la ratificación que de dichos convenios internacionales tendría que hacer el Senado de la República, de conformidad con el artículo 133 constitucional.

<sup>17</sup> Esta preocupación por la protección de los derechos de los trabajadores a nivel mundial fue ratificada por la OIT en el año de 1992 mediante la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, en donde esta organización ha tratado de centrar sus esfuerzos en los últimos años en temas básicos como la libertad de asociación y libertad sindical, eliminación del trabajo forzoso, abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en empleo.

A pesar de la importancia que tienen las normas emanadas de la OIT, según algunos estudios de códigos de conducta se puede advertir que rara vez hacen suyos los Convenios de la OIT, los cuales a la luz de los principios y derechos fundamentales reconocidos internacionalmente en materia laboral, la mayoría se ocupan de temas como la salud y la seguridad en el trabajo, la discriminación; el trabajo infantil; el nivel de salarios; el trabajo forzado y sólo en un pequeño porcentaje tratan de la libertad sindical. Algunos autores opinan que el enfoque de buena parte de los códigos de conducta es muy selectivo y las normas definidas por los mismos, en general difieren de las normas internacionales de trabajo, incluso muchos de los códigos elaborados por las empresas consideradas pioneras en ese campo, no mencionan las normas internacionales de trabajo ni otros instrumentos.<sup>18</sup>

## C. Las motivaciones

Un aspecto interesante en el tema que nos ocupa, el cual no ha estado exento de debates, es el que se refiere a las diversas motivaciones que se supone han estado detrás de la elaboración de estos códigos de conducta. En efecto, varios razonamientos se han señalado, por ejemplo, de manera reiterada se ha dicho que, antes que nada, la más importante motivación ha sido el reconocimiento del poder económico y recursos de estas empresas, lo cual les permite actuar como instrumentos de crecimiento en países desarrollados y en países en desarrollo; y también su impacto negativo en muchos países en los ámbitos económico, político y social. Así mismo, se ha indicado que en ocasiones, estas empresas escapan al control de las autoridades estatales y de las organizaciones internacionales, por lo que se intenta reglamentar su conducta, particularmente en los países en desarrollo, con el objeto de crear un marco internacional que minimice los efectos negativos de sus actividades, debido a que los fines políticos y económicos de estas corporaciones, muy frecuentemente no concuerdan con los objetivos de los países donde operan.

En buena medida también, parece haber coincidencia en pensar que una de las características distintivas, por lo menos en el ambiente económico actual, es el predominio del espacio internacional sobre el nacional, lo cual se traduce en la necesaria determinación de políticas económicas nacionales en función de los aspectos internacionales; y es precisamente en ese contexto en donde hay que ubicar los códigos de conducta de empresas transnacionales.

<sup>18</sup> Cfr. Diller, Diller, Janelle, “¿Una conciencia social en el mercado mundial?”, Dimensiones laborales de los códigos de conducta, el etiquetado social y las iniciativas de los inversores”, *Revista Internacional del Trabajo*, Suiza, vol. 118, núm. 62, 1999.

Como puede advertirse, la necesidad de contar con niveles mínimos de protección para evitar desequilibrios que afecten el comercio mundial, ha sido un tema recurrente y que ha estado presente, desde finales del siglo XIX, como una manera también, de evitar una competencia desleal entre las empresas.<sup>19</sup>

Entre las actuaciones, no siempre positivas, de las que se ha acusado a estas empresas están el control de materias primas, en este caso se trata de establecer en la empresa matriz o bien en sus filiales los elementos que intervienen en el proceso de producción, o bien aprovechar el suministro barato y abundante de estas materias primas en regiones o países que ofrecen esta ventaja; así mismo, la captación de mercados protegidos, en este apartado se aprovecha la situación de países en desarrollo que adoptan políticas económicas proteccionistas lo que les permite actuar en un régimen privilegiado, o bien la explotación de mano de obra barata, en este rubro se aprovecha la baja remuneración de la mano de obra local para establecerse en los países que ofrecen estas ventajas. En varios casos se ha podido advertir que estas empresas han tenido como práctica, trasladar sus actividades a países de salarios bajos y condiciones de trabajo precarias. En los últimos años algunas grandes empresas como Levi Strauss,<sup>20</sup> Nike, Gap, Schell y Disney han sido presa de denuncias de ciudadanos y ONG's que reclaman el incumplimiento de convenios internacionales de trabajo.<sup>21</sup>

En todo este espectro de motivaciones hay que resaltar el destacado papel y la presión que han jugado en algunos países las asociaciones de consumidores sobre las empresas; así mismo, la prensa local de muchos países también en algunos casos ha jugado un papel importante al denunciar violaciones a normas, por ejemplo laborales, llevadas a cabo por estas empresas.

En otros casos, ha sido el interés de las empresas por implantar y difundir ciertos valores, o bien responder a quejas de ciertos sectores sociales, las razones que han estado detrás de su adopción. Así mismo, en algunas ocasiones, la implantación de estos códigos ha pasado por la adopción a su vez de estructuras empresariales con las cuales se busca poner en marcha los códigos. Estas estructuras han sido muy diversas, por ejemplo, comités de ética, sistemas de comunicación empresarial, programas de formación y capacitación en los temas de ética o de los contenidos de los códigos, etcétera.

<sup>19</sup> Cfr: Babace H. "Derechos fundamentales y comercio internacional: armonización de la eficacia económica con la protección social", en *Memoria del V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Lima, septiembre 2001, Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, p. 340.

<sup>20</sup> Según algunos estudios, en esta empresa se cuenta con un *staff* encargado de verificar el cumplimiento del código de conducta por parte de las empresas con las cuales se realiza algún contrato, con el fin de constatar si se trata de empresas que cumplen con los compromisos del código.

<sup>21</sup> *Ibidem*.

## D. Su naturaleza

Uno de los aspectos poco tratados y que desde el punto de vista jurídico es importante es el relativo a la naturaleza jurídica de estos códigos. No se trata desde luego de un tema menor, ya que no siempre es fácil caracterizar ciertas normas como éstas cuyo eventual incumplimiento muchas veces no cuenta con una instancia formalmente identificada para denunciar o reclamar su violación. Hay que recordar cómo desde las primeras lecciones de derecho, se decía que toda norma tiene por lo menos dos componentes: uno, un supuesto normativo, generalmente identificado con un acto o hecho jurídico y, dos, una consecuencia normativa, que en términos generales se identifica con una posible sanción, en el caso de que el supuesto se concrete. En el caso de los CC no hay duda de que cuentan con una serie de supuestos normativos, que en términos generales se refieren al tipo de conductas o comportamientos que las empresas asumen como compromisos a cumplir; sin embargo, no queda claro, cuáles serían las consecuencias normativas frente a eventuales incumplimientos de tales conductas.

Es por estas razones que al hablar de los CC, uno de los temas recurrentes en el debate es el relativo a su aplicación y efectividad, sobre lo cual conviene detenerse un momento. Hay que recordar cómo desde siempre un eterno debate entre los internacionalistas ha sido el relativo a la aplicabilidad de las normas internacionales; en el caso concreto de los mecanismos de aplicación de los códigos de conducta, se podría plantear de inicio, que varias pudieran ser las instancias internacionales, llamadas, en un momento dado, a conocer de los reclamos por su incumplimiento, entre esas instancias podrían estar, según algunos autores, los Comités de los Pactos y Convenios Internacionales de naturaleza cuasi jurisdiccional, los Tribunales Nacionales, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, la Corte de Justicia de las Comunidades Europeas, los Tribunales Arbitrales Internacionales, y la Corte Internacional de Justicia.<sup>22</sup> Se trata de instancias en las cuales su eventual conocimiento de casos relativos a la no observancia de códigos de conducta, nos parece que tendría que estar acompañada, de otros elementos propios de la normatividad que se supone elaboran o supervisan cada uno de esos organismos, de tal manera que se pudiera establecer un nexo vinculatorio que permitiera, de inicio, justificar su competencia.

En otros casos, el tema de la aplicación de estas normas se ha abordado de manera diferente, por ejemplo, adoptando figuras como la del ombudsman corporativo para mejorar el ambiente laboral, según especialistas en Recursos Humanos: los problemas entre compañeros, el abuso de poder de algunos jefes y el acoso sexual podrían

<sup>22</sup> Teitelbaum, Alejandro, "El encuadramiento jurídico de las actividades de las Empresas Transnacionales", *Dossier Empresas Transnacionales y Derechos Humanos*, www.cetim.ch/stn, consultado 29 de junio de 2004.

ocasionar pérdidas en las empresas de 5% y 15% de productividad. El ombudsman tiene como objetivo que las políticas de la compañía, los valores y el código de conducta de la empresa se cumplan.<sup>23</sup>

Uno de los problemas que se ha advertido en muchos CC es la ausencia de un sistema o mecanismos de control de conductas que contienen y que, en este caso, los destinatarios de dichas reglas son los miembros mismos de la corporación, lo cual sin duda dificulta hacer análisis y valoraciones exentas de parcialidad y subjetividad.

Sin embargo en algunos casos se puede dar un control interno o externo a las corporaciones.<sup>24</sup> En el primer caso, se han diseñado mecanismos de autoverificación del cumplimiento de los compromisos asumidos en el código; en el segundo caso, se da un control externo a las mismas corporaciones, por medio de auditorías de verificación o certificación del cumplimiento de los contenidos de los códigos. La modalidad de verificación por la vía de la certificación tiene la ventaja de que generalmente es realizada por instancias independientes que supuestamente garantizarían la imparcialidad y neutralidad de sus análisis y verificaciones, lo cual no está del todo asegurado.

En otros casos, la garantía de la correcta observancia de un código estriba en la difusión social que se tenga de tal instrumento, ya que para algunos autores el tema del interés y la eficacia de un código de conducta radica en la circunstancia de que entre más personas conozcan el tipo de conducta que se espera de ellas, existe la expectativa de que será más probable su aplicación.<sup>25</sup>

Sobre el tema de la aplicación han empezado a proliferar sistemas de verificación, y certificación del cumplimiento de los compromisos asumidos; se trata en este caso de empresas o instituciones, incluso ONG, que ofreciendo garantías sobre su independencia y neutralidad en la verificación, desarrollan una metodología de verificación y comprobación del cumplimiento de las disposiciones contenidas en los códigos.

Cabe anotar la existencia del Certificado WARP (Word Wide Responsible Apparel Production), sobre temas de amplio alcance como condiciones de trabajo, así como el caso de la SA 8000 (promovido por el Council on Economic Priorities Accreditation) sobre la certificación de empresas en las que no hay trabajo infantil.

A mediados de los años noventa, empresas como Gap, Nike, Disney y Levi Strauss, incorporaron a inspectores externos para verificar el cumplimiento de sus compromisos en los códigos de conducta.

Uno de los problemas que dificulta muchas veces la correcta y exacta aplicación de los códigos de conducta es el hecho de que hoy en día muchas empresas transnacionales realizan actividades de subcontratación de parte de sus procesos productivos

<sup>23</sup> Fuente: Torre, Hugo de la, "Adoptan las empresas transnacionales figura del *Ombudsman* corporativo", *Reforma*, 14 de enero de 2002.

<sup>24</sup> *Cfr.* Van der Laet, *op. cit.*, p. 28.

<sup>25</sup> Carrasco Fernández, *op. cit.*, p. 128.

y en esas empresas subcontratadas existen trabajadores para los cuales la eventual aplicación de un código de conducta les es total o parcialmente ajena.

Por ejemplo, en una encuesta realizada a empleados de empresas subcontratadas por la empresa Nike, hacia finales de los noventa, se mostró que aún persisten innumerables violaciones a derechos laborales y humanos, a pesar de que esta empresa cuenta con un código de conducta.

Como puede advertirse, en el tema de la aplicabilidad de los códigos de conducta hay aún mucho trabajo por hacer.

Se podría decir, asumiendo el riesgo de ser imprecisos, que los CC son declaraciones unilaterales de voluntad adoptados y emitidos por empresas (generalmente personas morales), con el fin de orientar su actividad económica en un marco de respeto a la legislación, habitantes y cultura del país que las acoge. En algunas ocasiones se les ha llegado a considerar solo como declaraciones formales<sup>26</sup>.

Un detalle importante a destacar, es el que se refiere a que en buena parte de los CC se incluye un conjunto de estándares laborales considerados como “justos”, los cuales las empresas suscriptoras de los códigos se comprometen a aplicar en sus actividades en países en donde tienen actividad económica .

## E. Su impacto

Algunos estudios sobre el tema, parecieran indicar que muchos CC han tenido un terreno fértil en ciertos sectores de la producción, como el caso de la industria del calzado, textil y del juguete, pero también en ciertos países en donde hay un bajo nivel de protección de los trabajadores o en naciones en donde hay regimenes políticos inestables y con baja tradición sindical, como en El Salvador, Guatemala, China y Malasia, y en años recientes se ha extendido a otros países como Reino Unido, Egipto, Brasil y México.<sup>27</sup>

Hay quienes sugieren que este tipo de normatividad ha contribuido a mejorar las condiciones de trabajo, higiene y seguridad en los centros de trabajo, aunque solo

<sup>26</sup> “En general, los códigos de conducta, ya sean de una compañía o multiempresas, son mecanismos que funcionan como declaraciones formales de principios o lineamientos de políticas en las que la empresa se compromete a seguir un comportamiento determinado en materia laboral o ambiental. En principio, los códigos de conducta pueden cubrir a la totalidad de la cadena productiva o sólo una parte, dependiendo del código en cuestión. Las empresas que los aceptan buscan por esta vía mejorar su imagen pública y sus relaciones con sus clientes, intermediarios y otras empresas, así como evitar los efectos de las medidas de presión de los consumidores”. Cfr. Bensusán G. y Sánchez L. “La dimensión laboral en los procesos de integración: TLCAN-Mercosur”, en Alicia Puyana (coord.), *La integración económica y la globalización. ¿Nuevas propuestas para el proyecto latinoamericano?*, FLACSO, PyV, México, 2003, p. 270.

<sup>27</sup> Cfr. Bensusán, *op. cit.*, p. 270.

de manera discreta han influido en temas como la acción sindical y la negociación colectiva.

Varios han sido los casos en donde este tipo de códigos de conducta se han elaborado y se han puesto en vigor, una muestra de ello son los siguientes casos: Algunos estudios muestran cómo en ciertas empresas de determinados sectores de la economía se han desarrollado este tipo de códigos; hoy en día, por ejemplo, cuentan con sendos códigos de conducta empresas como Carrefour (en Francia) y Gap (sector comercio). Bank of Montreal y el Chase Manhattan (en sector servicios financieros), Starbucks y Quaker Oats (sector alimentos y bebidas), Kimberly Clark y Faber-Castell (sector forestal y papel), General Electric, IBM y Gillette (sector eléctrico), British Petroleum, Exxon y Mobil (sector petrolero y derivados), AT&T y Nortel (sector telecomunicaciones), Mattel y Walt Disney (sector textil), entre otros.<sup>28</sup>

Otros estudios hablan de un amplio número de empresas que han adoptado algún tipo de documento como CC, además de que tales documentos han sido objeto de una amplia difusión, o bien las empresas cuentan con muy variados mecanismos para difundirlos, tales como cursos de formación, teléfonos directos para ofrecer más amplia información del tema, alguna área encargada de asuntos éticos, etcétera.

Aunque el tema también ha sido abordado por empresas pequeñas y medianas, lo cierto es que ha sido en las grandes empresas en donde se ha desarrollado.

En algunos países pareciera haberse fomentado la adopción de estos códigos de manera indirecta, ya que algunas legislaciones otorgaban privilegios a aquellas empresas que los tuvieran.

Un caso notable fue el de la empresa FIAT en Italia; donde la empresa propuso a los trabajadores que decidieran por referéndum si preferían trabajar sábados y domingos; en un primer momento los trabajadores rechazaron la propuesta, ante ello la empresa declaró sus intenciones de transferir la producción a otros países y volvió a proponer otro referéndum a los trabajadores, ante tal escenario los trabajadores aprobaron trabajar sábados y domingos, ideas todas ellas que formarían parte del correspondiente CC.

En algunos países las experiencias de las cuales se tiene información, han presentado ciertos particularismos. Por ejemplo en Estados Unidos en abril de 1997 con empresas manufactureras de vestido y calzado, grupos de consumidores y organizaciones laborales, y con el apoyo y auspicio de Bill Clinton se adoptó un “código corporativo de conducta”.

En Argentina, se dio una circunstancia similar entre la UNI y Telefónica, donde se firmó un CC el 12 marzo del 2001; en este código se reconocen los derechos humanos fundamentales en la comunidad y en el lugar de trabajo y en concreto los derechos a la libre elección del empleo, ausencia de discriminación en el empleo, abolición del

<sup>28</sup> Ilo “Codes...”, *op. cit.*

trabajo infantil, protección de los jóvenes en el trabajo, libertad sindical, negociación colectiva, etc.; en este código se planteó una vigencia de cinco años de los compromisos asumidos, al término de los cuales se revisarían los avances.

En el caso de Inglaterra, el tema de las posibles sanciones por la inobservancia de un código es objeto de debate, sin embargo, hay casos que muestran que por vías indirectas el cumplimiento de un código puede alcanzarse, por ejemplo se ha desarrollado una norma que contiene disposiciones sobre salud en el trabajo, trabajo de menores, trabajo forzoso, así como otras disposiciones contenidas en convenios internacionales de la OIT.<sup>29</sup>

En Costa Rica, en los años 90 y derivado de una acción concertada internacional de varias organizaciones sindicales que denunciaron que la exportación que se hacía a Europa de banano, provenía de empresas que no respetaban los mínimos laborales en aquel país centroamericano; esto permitió que se lograra un acuerdo a nivel de empresa para respetar derechos mínimos como el de libre sindicalización, y reconocer y respetar la jurisdicción laboral del país para la solución de conflictos. Se trata de un caso en donde si bien la modalidad que formalmente asumieron los compromisos no fue en estricto sentido un código de conducta, sí se pactó en un documento que permitió formalizar ciertos compromisos de las empresas respecto de su actuación en el país que los acoge.

## F. Sus contenidos

Al revisar los contenidos de los CC, podemos encontrar una amplia variedad de temáticas abordadas por ellos. En ocasiones los códigos se refieren sólo a los temas de una manera abstracta sin referentes concretos, lo cual sin duda dificulta su aplicación.

En buena parte de los códigos de conducta existentes y vigentes a la fecha, pueden distinguirse por lo menos dos grandes aspectos, uno, tiene que ver con los contenidos y “compromisos” de los mismos códigos, y dos, el tema del ámbito de aplicación de

<sup>29</sup> “En Inglaterra, un grupo de compañías, con la participación de algunos sindicatos y de Amnistía Internacional, bajo el auspicio del Council Economic Priorities (CEP) —es decir, conformando una iniciativa netamente privada—, han desarrollado lo que han llamado el Estandar Internacional Responsabilidad Social 8000 (RS 8000).

“La RS 8000 es una norma que asegura el contenido ético en la producción de bienes y servicios. Establece para ello un conjunto de normas básicas y procedimientos relativos a la salud y seguridad, el trabajo infantil, el trabajo forzoso, los derechos sindicales, la remuneración y las horas de trabajo, junto con el sistema gerencial para asegurar aquéllos”, *Cfr.* Van der Latt, *op. cit.*, p. 30.

Se trata de un código aplicable a todo tipo de compañía en donde se asume el compromiso de cumplir el derecho interno de cada país en donde la empresa tenga actividad, así como a respetar un grupo de convenios internacionales de la OIT entre los que están el 29 y 105 sobre trabajo forzoso, el 98 sobre negociación colectiva, el 177 sobre trabajo a domicilio, etcétera.



los mismos, y relacionado con este punto, lo relativo a las modalidades de verificación de su cumplimiento.

De manera general, los estudios amplios que sobre estos códigos se han hecho, muestran cómo en las temáticas abordadas por los mismos, destacan los temas que tienen que ver con la seguridad e higiene en el trabajo, el tema de la no discriminación, los salarios, y luego vienen los temas sobre derechos colectivos de los trabajadores (sindicalización y negociación colectiva),<sup>30</sup> o bien sobre la prohibición de emplear menores, (éstos en algunos casos en México), la prohibición de abuso y hostigamiento y discriminación al trabajo, el reconocimiento y respeto a la libertad de asociación y negociación colectiva, la exigencia de que la empresa pague el salario mínimo o bien proporcionar un ambiente sano e higiénico de trabajo, el respeto a la semana laboral y las horas extraordinarias, el otorgar por lo menos un día libre para descanso semanal, etc.

La OIT ha realizado estudios en los cuales se muestra que en orden de importancia, los temas tratados en los códigos han sido: seguridad y salud en el trabajo, la no discriminación, trabajo infantil, remuneraciones, trabajo forzoso, y en mínima parte a la libertad sindical y la negociación colectiva.<sup>31</sup>

## G. Conclusiones

Como puede advertirse, sigue siendo un tema de gran actualidad la “actuación y conducta” de las empresas transnacionales, en donde la comunidad internacional tiene aún un largo trecho que recorrer. La ausencia de reglas internacionales incluso sobre los alcances de estos códigos de conducta han creado un cierto grado de anarquía, por lo cual hay quienes han sugerido que un marco normativo sobre códigos evitaría que sigan proliferando los códigos de marcas privadas y los códigos externos certificados, cuyas propuestas no siempre son congruentes con las normas internacionales de tra-

<sup>30</sup> Un estudio interesante que da cuenta de una amplia investigación sobre los códigos de conducta de empresas multinacionales puede consultarse en: “Codes of conduct and multinacional enterprises”, ILO, Ginebra, 2000 (disponible a CD).

<sup>31</sup> “El referido estudio constató las carencias técnicas en buena parte de estos documentos, su gran diversidad y sobre todo, una difusión inapropiada. Se supone que un código de conducta debe orientar la actitud de la empresa en las relaciones laborales, por lo cual su conocimiento y aplicación es más importante en los países en donde la multinacional emplea más mano de obra y no tanto en el país sede, especialmente cuando en éste reside y trabaja una parte muy pequeña de su plantilla global. Sin embargo, parecería que a menudo estos códigos de conducta tienen gran difusión en el país importador o país sede, siendo casi desconocidos en el país exportador, es decir ahí donde se produce, cultiva o extrae. Esta constatación tiende a alentar dudas sobre la motivación que tienen las empresas para proclamar códigos de conducta...”, Cfr. Ermida Uriarte O., “Derechos laborales y comercio internacional”, en *Memoria del V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Lima, septiembre 2001, p. 301.

bajo. Por ahora uno de los esfuerzos destacados en ese sentido lo es la Declaración de Principios Tripartita sobre las empresas transnacionales y la política social de la OIT, y algunos otros instrumentos no obligatorios como las directrices de la OCDE de 1976 y el Conjunto de Principios para el control de las prácticas comerciales restrictivas, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Hay que recordar que de manera más reciente el tema se ha tocado en eventos importantes como la Cumbre de las Américas celebrada el 22 de abril en Québec, donde el tema de la responsabilidad corporativa se hizo presente en un estudio coordinado por la corporación Forja, en el cual se incluyeron propuestas concretas, por ejemplo se dijo que las empresas en la región (América) tendrían que reemplazar sus actuales “cartillas de valores éticos” que por lo general son vagas, por códigos que abarquen todo tipo de situaciones incluyendo castigos desde suspensión, hasta querellas criminales a los empleadores que no las cumplan.

Así mismo, en fecha reciente, la ONU ha retomado el tema de la conducta de estas empresas, de una manera por demás interesante, que conviene anotar; en el período de sesiones celebrado en julio de 2003 se presentó el proyecto de normas sobre responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de derechos humanos;<sup>32</sup> el grupo de trabajo realizó consultas con grupos empresariales, representantes de la sociedad civil, sindicatos y algunos gobiernos; y el resultado fue este proyecto que contiene las siguientes disposiciones en materia laboral:

1. Se prohíbe a las empresas, recurrir al trabajo forzoso y obligatorio, prohibido por las Convenciones 29 y 105 de la OIT.
2. Es deber de las empresas proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable de acuerdo con los requisitos nacionales de los países en que están localizadas, observando estándares internacionales, tales como el Convenio Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención 120 sobre la higiene, la Convención 148 sobre ambiente de trabajo, contaminación aérea, ruido y vibración, la 155 sobre seguridad y salud en el trabajo, la 161 sobre servicios de salud profesional.
3. También tendrán en cuenta, las necesidades particulares de trabajadores inmigrantes, de acuerdo con la Convención 143 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre tratamiento de los trabajadores inmigrantes y la Convención Internacional sobre la Protección de todos los trabajadores inmigrantes y miembros familiares.

<sup>32</sup> Borrador del comentario de las Normas de Responsabilidad de empresas transnacionales y otras empresas comerciales respecto de los derechos humanos, puede consultarse en [www.l.umn.edu/humanrts](http://www.l.umn.edu/humanrts).

4. Asimismo, las empresas cooperarán plenamente con las autoridades de salud, seguridad y trabajo, con los representantes de los trabajadores y sus organizaciones.
5. En cuanto a la jornada de trabajo, ésta no deberá ser mayor a cuarenta y ocho horas por semana ni más de diez horas al día. El tiempo extraordinario voluntario para trabajadores no deberá exceder a 12 horas por semana sin ser programados regularmente; se debe otorgar un día libre cada siete días.
6. En materia de salario, se deberá observar la Convención 95 de la OIT sobre protección del salario, mismo que podrá acordarse libremente o ser fijado por las leyes nacionales, pagado en intervalos cortos y en moneda de curso legal que garantice un nivel de vida adecuado.
7. Garantizarán la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, protegiendo el derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a ellas sin autorización previa. Se respetará el derecho de huelga, de presentar quejas y de ser protegidos por hacer uso de esos procedimientos.

Como puede advertirse, se trata de un conjunto de planteamientos que pueden orientar en los próximos años los esfuerzos para regular de mejor manera la actuación de estas empresas.

Sin embargo, cuando tales planteamientos se han presentado y discutido en muchos foros internacionales, aún resultan utópicos y en la práctica siguen enfrentando múltiples obstáculos para concretarse, sobre todo si se pretenden aprobar por consenso entre todos los países desarrollados y en desarrollo.<sup>33</sup> En ese sentido, las críticas han sido muy variadas, desde aquéllas que señalan que en ocasiones se trata de documentos muy ambiguos y amplios, hasta aquéllas que indican que no sólo no abarcan los amplios temas que la ética empresarial debiera, amén de sus dificultades de aplicación.

Como se puede observar, la expansión y poderío de estas empresas han rebasado los límites de legalidad sin que ninguna autoridad pueda tener un control adecuado y eficiente, lo cual plantea para la comunidad internacional un verdadero reto que deberá atenderse en los años por venir.<sup>34</sup>

<sup>33</sup> Por ejemplo hay que observar lo ocurrido recientemente en Puebla, en el caso de la Volkswagen de México (VWM), la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje no intervino para resolver si procedía la propuesta de la empresa de despedir a más de mil 350 trabajadores durante los próximos dos años, o bien la disminución de los sueldos entre el 8% y el 12%, la reducción de seis a cinco los días de trabajo a la semana y el adelanto de la revisión de los contratos colectivos de trabajo. Los trabajadores optaron por el recorte de personal de seis mil 325 empleados antes de consentir una reducción de las condiciones de trabajo.

<sup>34</sup> Para profundizar en el tema se sugiere consultar: Barceló, Víctor M., "Recomendaciones para un Código de Conducta para Empresas Transnacionales", *op. cit.*; borrador del comentario de las normas de responsabilidad de Empresas Transnacionales y otras empresas comerciales respecto de los derechos humanos, se puede



Los sindicatos, han mantenido en general, en países como México una posición más o menos discreta.

Un tema adicional, que por ahora por lo menos vale la pena anotar es el que se refiere al papel de los sindicatos y la sociedad. En el primer caso, los sindicatos, han mantenido en general, en países como México una posición más o menos discreta, sin muchas veces hacer algún pronunciamiento sobre el tema. Hoy en día, un tema relevante para la agenda de las organizaciones sindicales es el relativo a la necesidad de actualización de su agenda; sin duda, seguir planteando exclusivamente los temas salariales o coyunturales de la empresa o empresas en donde están actuando, puede significar para los sindicatos el dejar de lado el contexto en el cual están viviendo, y no incluir en sus reflexiones y estrategias temas que, como en el caso de los CC, pueden a corto o mediano plazos, influir a los mismos trabajadores y gremios. Por otra parte, en términos generales las organizaciones sindicales internacionales han apoyado la adopción de acuerdos internacionales sobre códigos de conducta que se ocupen de los aspectos sociales, en particular de los temas del empleo y las condiciones de

---

consultar en [www.umn.edu/nhumanrts](http://www.umn.edu/nhumanrts), del 29 de junio de 2004; *Diccionario de derecho internacional*, México, Porrúa, 2001; Rodríguez Morales, Arturo, “Alcances y perspectivas de un código de conducta par Empresas Trasnacionales”, *Política Económica y derecho de la inversión extranjera*, México, ENEP-Acatlán, 1984; Naciones Unidas-Centro sobre Empresas Trasnacionales, *Las Empresas trasnacionales en el desarrollo mundial*, Nueva York, 1983, ST/CTC/46; Teitelbaum, Alejandro, “El encuadramiento jurídico de las actividades de las Empresas Trasnacionales”, *Dossier Empresas Trasnacionales y Derechos Humanos*, se puede consultar en [www.cetim.ch/stn](http://www.cetim.ch/stn), del 29 de junio de 2004; Torre, Hugo de la, “Adoptan las empresas trasnacionales figura de *Ombudsman* corporativo”, *Reforma*, 14 de enero de 2002.

trabajo, las relaciones laborales y la divulgación de información al público, los gobiernos de los países receptores y los empleados. En el segundo caso, la sociedad ha venido progresivamente asumiendo una posición de mayor participación, por medio de organismos no gubernamentales, en donde plantea la necesidad de acotar la actuación de estas empresas y sobre todo, de normas y controlar sus prácticas comerciales cuando éstas afectan de alguna manera a la misma sociedad.

Tal vez al hablar de las empresas transnacionales, uno de los temas de fondo y en el cual la comunidad internacional no ha podido encontrar hasta ahora la fórmula adecuada, es el tratar de hacer compatibles el desarrollo económico y el bienestar de los trabajadores y sus familias; y es precisamente en este cruce de intereses en donde de manera lamentable se han hecho propuestas en un sentido o en otro, pero están faltando los mecanismos que permitan hacer avanzar la economía de un país con el debido respeto a los derechos mínimos de una persona que trabaja, y es ahí donde estos esfuerzos de normatividad internacional tienen que ubicarse, como una de las expresiones normativas que está teniendo la globalización.<sup>35</sup>

## Bibliografía

- BABACE, H. “Derechos fundamentales y comercio internacional: armonización de la eficacia económica con la protección social”, en *Memoria del V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Lima, septiembre 2001, Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- BARCELÓ, Víctor M, “Recomendaciones para un Código de Conducta para empresas transnacionales”, *Temática económica*, México, 2a. época, vol. I, núm. 3, 1974.
- BENSUSÁN, G. y Sánchez L. “La dimensión laboral en los procesos de integración: TLCAN-Mercosur”, en Alicia Puyana (coord.), *La integración económica y la globalización. ¿Nuevas propuestas para el proyecto latinoamericano?*, FLACSO, PyV, México, 2003.
- BOIRAL, Olivier, “Certificar la buena conducta de las empresas. Retos, problemas y perspectivas”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 3, Ginebra, 2003.

<sup>35</sup> Con la finalidad de profundizar en este debate, se sugiere leer las ponencias presentadas en el V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, realizado en Lima Perú en el mes de septiembre de 2001. En este evento el Tema II se tituló “Derechos fundamentales y comercio internacional: armonización de la eficacia económica con la protección social”; entre las diversas ponencias, nos permitimos sugerir las siguientes: “Derechos fundamentales y comercio internacional: armonización de la eficacia económica con la protección social” de Rafael Alburquerque; “¿República Dominicana? Derechos laborales y comercio internacional” de Óscar Ermida, Uruguay; “Instrumentos para la construcción de la dimensión social en el comercio internacional” de Alejandro Castello, Uruguay.

- CANTON MOLLER, M., *Introducción al derecho internacional del trabajo*, PAC, México 1992.
- CARRASCO FERNÁNDEZ, F.M., *Relaciones laborales en la globalización. Tendencias actuales*, OGS Editores, Puebla, México 2004.
- Declaración de la OIT sobre principios de las empresas multinacionales de 1977 y 2000.
- DE LA GARZA, Enrique y Carlos Salas (coords.), *Directrices de la OCDE para empresas multinacionales fijadas en 1976 y actualizadas en 2000*, UAM, IET PyV, México, 2003.
- DE LA TORRE, Hugo, “Adoptan las empresas transnacionales figura del *Ombudsman* corporativo”, *Reforma*, 14 de enero de 2002.
- Diccionario de derecho internacional*, México, Porrúa, 2001.
- DILLER, Janelle, “¿Una conciencia social en el mercado mundial? Dimensiones laborales de los Códigos de Conducta, el etiquetado social y las iniciativas de los inversores”, *Revista Internacional del Trabajo*, Suiza, vol. 118, núm. 62, 1999.
- ERMIDA URIARTE, O. “Derechos laborales y comercio internacional”, en *Memoria del V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Lima, septiembre 2001.
- ERMIDA URIARTE, O., *Empresas Multinacionales y derecho laboral*, Amalio M. Fernández, Montevideo, 1981.
- NACIONES UNIDAS-CENTRO SOBRE EMPRESAS TRANSNACIONALES, *Las empresas transnacionales en el desarrollo mundial*, Nueva York, 1983, ST/CTC/46.
- RODRÍGUEZ MORALES, Arturo, “Alcances y perspectivas de un código de conducta para las empresas transnacionales”, *Política económica y derecho de la Inversión Extranjera*, México, ENEP-Acatlán, 1984.
- SHAIKEN, H. “México, los estándares laborales y la economía global”, en *La situación del trabajo en México*, 2003.
- TEITELBAUM, Alejandro, “El encuadramiento jurídico de las actividades de las empresas transnacionales”, *Dossier Empresas Transnacionales y Derechos Humanos*, [www.cetim.ch/stn](http://www.cetim.ch/stn), consultado el 29 de junio de 2004.
- VAN DER LAAT ECHEVERRÍA, B. “La dimensión social de la globalización: cláusulas sociales, códigos de conducta y normas de responsabilidad social del empresariado”, *Revista de Ciencias Jurídicas*, núm. 103, San José, Costa Rica, enero-abril 2004.