

Códigos de conducta y derechos humanos en el trabajo
ABRIENDO NUEVOS HORIZONTES
Javier Mujica P. y David Campana

Desde años atrás se viene intentando incorporar pautas de responsabilidad social al interior de las empresas. En el marco del actual proceso de globalización de la economía, la necesidad de establecer mecanismos que regulen el comportamiento de las mismas se ha multiplicado. En el Perú también se viene intentando incorporar a nivel empresarial, los códigos de conducta y normas sobre responsabilidad social.

La necesidad de adecuar el comportamiento empresarial a pautas de responsabilidad social es materia de preocupación internacional desde hace varios años. Así, desde mediados de los años 70 se dan las primeras iniciativas dirigidas a establecer mecanismos para controlar el comportamiento corporativo, sobre todo en el desarrollo de las actividades de las empresas transnacionales (ETNs) que operan en los países en vías de desarrollo (PVD), donde por existir estándares normativos inferiores en materia medioambiental y laboral, su actuación se presta eventualmente a situaciones de abuso. En el marco del actual proceso de globalización de la economía, la necesidad de establecer mecanismos que regulen el comportamiento social de estas empresas se ha multiplicado. Para responder a este desafío vienen desarrollándose, desde hace algún tiempo, por iniciativa propia o a instancias de organizaciones de consumidores, sindicatos, iglesias y organizaciones de derechos humanos, un amplio espectro de iniciativas dirigidas a la adopción de códigos de conducta corporativos u otros tipos de estándares o normas que autorregulen su comportamiento social.

Muchas de estas iniciativas responden a la visión de grupos de presión de la sociedad civil, tanto en los países donde actúan las ETNs como las de sus pares en los países desarrollados. Campañas de publicidad negativa, asociadas a la defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores, presionan a las corporaciones a adoptar normas de autorregulación social. Pero al mismo tiempo, y desde una perspectiva complementaria, las modernas tendencias de gestión empresarial insisten en la importancia de promover adecuadas políticas de gestión de los recursos humanos como una variable fundamental en el desarrollo de estrategias competitivas. A ello se suma la creciente importancia que viene adquiriendo el denominado *consumismo ético*, y la preocupación de consumidores más atentos a los procesos productivos de los bienes y servicios que consumen, que exigen no solamente una satisfacción en términos de calidad y precio, sino también, de respeto a estándares medioambientales y condiciones laborales apropiadas, expresadas en términos de respeto a los derechos humanos y las libertades fundamentales en el trabajo.

La Responsabilidad Social Empresarial ha adoptado una amplia variedad de formas. Existen instrumentos tradicionales, como el *Balance Social* y otras formas de auditoría social, e instrumentos más específicos, como los Códigos de Conducta y normas reguladoras de la práctica social empresarial, como la *Social Accountability 8000 (SA 8000)*. Los Códigos de Conducta se definen como normas escritas que contienen declaraciones de principios o de política, estableciendo lineamientos de gestión adoptados voluntariamente por la empresa privada, principalmente respecto de sus prácticas productivas y comerciales, para cautelar el respeto de estándares laborales (y también medioambientales).

La experiencia de CEDAL

El Centro de Asesoría Laboral del Perú (CEDAL) se fundó en 1977 para promover un entorno favorable al ejercicio de los derechos humanos en general, y los derechos y libertades fundamentales en el trabajo en particular. Hoy, nuestro trabajo se ubica en un contexto de globalización en el que la responsabilidad estatal en la determinación de las condiciones de empleo, si bien sigue siendo importante, es compartida con otros actores institucionales con mayor relevancia respecto de la vigencia efectiva de estas condiciones. Es el caso de las ETNs, los organismos multilaterales del sector finanzas y comercio, las organizaciones sindicales internacionales y diversos grupos de presión de la sociedad civil en los países industrializados. De ahí nuestro interés de interactuar con todos ellos.

Desde su experiencia de más de 20 años en el monitoreo en general de las condiciones laborales en las empresas que operan en el Perú, utilizando para ello los estándares nacionales e internacionales vigentes, CEDAL desarrolla actualmente una línea de trabajo enfocada en el monitoreo directo de regulaciones privadas, tales como los códigos de conducta o la norma SA 8000. Promueve, además, la difusión y adopción de este tipo de regulaciones entre las empresas que son subsidiarias, contratistas y sub-contratistas locales de ETNs operando en Perú y en Sudamérica.

Códigos de Conducta y Derechos Humanos en el Trabajo

Los códigos de conducta y las normas sobre responsabilidad social empresarial constituyen, por ahora, una práctica incipiente en nuestro medio. No obstante, ya empiezan a darse procesos de auditoría social en empresas del sector exportador vinculadas comercialmente a empresas multinacionales, de modo que la tendencia manifiesta es a que tengan cada vez más difusión y aplicación.

La drástica reducción de los niveles de protección laboral sufrida en Perú como efecto de las reformas laborales introducidas por el Presidente Fujimori luego del golpe de Estado que perpetró en 1992, así como la dudosa imparcialidad de los mecanismos judiciales y administrativos existentes para controlar las condiciones de empleo, han influido en los trabajadores peruanos para buscar y aplicar mecanismos e instrumentos novedosos que les permitan proteger y eventualmente mejorar sus condiciones de vida y de trabajo.

Forma parte de esta inquietud, el enfoque que – basado en la noción de *indivisibilidad* de todos los derechos humanos - asocia la exigibilidad de los derechos laborales con el respeto del conjunto de los demás derechos humanos: los derechos civiles (derechos de asociación, acceso a la justicia y libertades de reunión, expresión, movilización, etc.), los derechos políticos (vinculados a las demandas globales de democratización en Perú), así como los derechos económicos (acceso por el trabajo a otros derechos fundamentales como la salud o la educación), sociales (libertad de organización y acción sindical) y culturales (no discriminación). Más aún, en un contexto en que la globalización impone la necesidad de vincular las prácticas comerciales con el respeto de los derechos laborales fundamentales reconocidos internacionalmente, tanto en los tratados de libre comercio como en los procesos de integración regional.

En este escenario, explorar la dimensión ética de las prácticas empresariales mediante mecanismos como los códigos de conducta, puede contribuir a promover el respeto y mejoramiento de las condiciones laborales en el lugar de trabajo bajo determinadas condiciones.

CEDAL cree que para que los códigos de conducta respondan efectivamente a los intereses de los trabajadores, deben contener como mínimo los derechos laborales fundamentales establecidos en los Convenios Internacionales de la OIT (libertad sindical, negociación colectiva, no discriminación, prohibición del trabajo forzoso y erradicación del trabajo infantil), y estar sujetos al escrutinio de procedimientos de monitoreo transparente e independiente que incluyan, no sólo a las empresas matrices sino también a sus contratistas y subcontratistas. Cree, asimismo, que en su adopción y aplicación, la participación de los sindicatos y ONGs cumple un rol fundamental que contribuye a brindar transparencia a sus mecanismos de implementación.

¿Cómo mejorar los derechos humanos en el trabajo?

Nuestra experiencia en el campo de la promoción de la responsabilidad social empresarial y la vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores nos ha mostrado la enorme utilidad que significa actuar en el marco de redes de acción local e internacional.

La problemática de la responsabilidad social empresarial debe ser asumida desde el espacio local, regional e internacional, precisamente en razón de las relaciones económicas que se establecen en la economía globalizada. Muchas de las iniciativas mencionadas fueron generadas por grupos de presión de la sociedad civil en los países de origen de las ETNs presionando a las corporaciones para que adopten un comportamiento socialmente responsable. Corresponde, simultáneamente, desarrollar en nuestros propios países similar preocupación, para que los esfuerzos que vienen planteándose inicialmente en las filiales de las ETNs, y en las empresas vinculadas al sector exportador, se expandan con un efecto multiplicador al conjunto del sector empresarial, sobre todo en el caso de las empresas líderes en sus respectivos sectores.

Conclusiones

Desde nuestro punto de vista, los códigos de conducta y otras normas sobre responsabilidad social empresarial, constituyen un significativo esfuerzo de promover mejores condiciones de trabajo y el respeto de las mismas por parte de las empresas, certificando sus buenas prácticas, aspecto valorado positivamente por los consumidores y factor de competitividad para las empresas. En esta perspectiva se puede apreciar la potencialidad de la misma, tanto para las empresas como para los trabajadores.

La vigencia de estas iniciativas no debería ser incompatible con la promoción de una adecuada legislación laboral y la existencia de organizaciones sindicales y el ejercicio de la negociación colectiva, sino todo lo contrario. Es más, solamente una legislación respetuosa de los estándares laborales internacionales, y la plena vigencia y ejercicio de las libertades sindicales, podrán garantizar la plena eficacia complementaria de los códigos de conducta y normas de regulación de la responsabilidad social.