

LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA DE LAS MULTINACIONALES COMO INSTRUMENTO REGULADOR DE LAS RELACIONES LABORALES EN LAS REDES DE EMPRESAS

Ana Isabel Lambelho Costa, ESTG, Polytechnic Institute of Leiria, Portugal

RESUMEN

El presente estudio se basa en el análisis de varios códigos de conducta de empresas multinacionales y pretende hacer una reflexión sobre su capacidad para resolver el problema de la precariedad del empleo en las redes de empresas. No obstante las debilidades que presentan, fruto muchas veces de su carácter unilateral, concluimos que los códigos de conducta son instrumentos importantes en el camino de defensa de los derechos mínimos de los trabajadores en las redes de empresas, pues que muestran el sentido de la política empresarial en materia de recursos humanos y cuanto a las relaciones que enceta con sus proveedores, contratistas entre otros.

INTRODUCCIÓN

Uno de los factores que seguramente contribuye para la precariedad del empleo es el hecho de que el espacio en el que actúan las empresas es el mundial, al paso que las condiciones de trabajo siguen siendo reguladas, esencialmente, por normas nacionales.

El establecimiento de redes de empresas, específicamente que recurren a la subcontratación, es un fenómeno que trasciende las fronteras de cualquier país. Las redes de empresas son muchas veces constituidas a escala global, con la participación de empresas multinacionales. Ante esta constatación, la doctrina hace referencia a la insuficiencia de la consideración del problema a escala nacional y la necesidad de su consideración a nivel internacional.

En virtud de su poderío económico, financiero, social e incluso político, las empresas multinacionales tienen capacidad de cambiar la estructura del empleo en los países donde se establecen. Como son grandes empresas, emplean en general mucha gente.

Con el objetivo de conseguir alcanzar el máximo crecimiento posible, estas empresas localizan algunos de sus centros de trabajo en economías subdesarrolladas o emergentes, donde las normas laborales son incipientes y el respecto por los convenios de la Organización Internacional del Trabajo no es siempre una realidad. Debido a este comportamiento, las empresas multinacionales empezaron a ser hostilizadas y acusadas de explotación desreglada y abusiva de los recursos naturales y humanos de estos países. Para evitar tumultos y presiones (sociales y políticas), esas empresas empezaron a adoptar comportamientos que involucra con las comunidades locales, que revelan preocupaciones sociales, medioambientales, de comercio justo y de transparencia fiscal y en la contabilidad. Se desarrolló, así, la idea de “responsabilidad social de la empresa” o “responsabilidad social corporativa”.

LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA COMO INSTRUMENTOS DE TUTELA DE LAS RELACIONES LABORALES EN LAS REDES DE EMPRESAS

La dimensión externa de la responsabilidad social corporativa se refleja en las relaciones de la empresa con terceros (suministradores, proveedores, clientes subcontratados y comunidad en general) y, por lo tanto, en acciones que la empresa desarrolla, pero que no puede controlar totalmente el resultado. Es el caso de la lucha contra la corrupción y la imposición de medidas socialmente responsables a las personas

con las que establecen relaciones comerciales o de cooperación, específicamente, en el seno de las redes de subcontratación.

Uno de los principales instrumentos de consagración de la responsabilidad social de las empresas es el código de conducta o código de ética. A través de él la empresa establece unilateralmente compromisos y reglas que se autoimponen y que, no raras veces, obligan a que los proveedores y empresas con las cuales subcontrata también los cumpla.

Los códigos de conducta tienen un contenido bastante extenso, para que abarquen los varios aspectos relacionados con la responsabilidad social de las empresas. Aunque este no se limite solamente a los aspectos relacionados con las relaciones de trabajo, la verdad es que la mayor parte de los códigos de conducta que analizamos trataban, sino exclusivamente por lo menos en su gran mayoría, sobre esta temática.

Aspectos como la duración de la jornada de trabajo, la libertad sindical, la negociación colectiva, la remuneración mínima garantizada, el trabajo infantil, la discriminación y la seguridad y salud en el trabajo son aspectos casi siempre previstos en los códigos de conducta. En general, esa referencia se hace por simple remisión a las normas del Derecho Internacional, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Muchos códigos de conducta extienden la exigencia de respeto por las normas internacionales más allá de los contratistas, nombradamente, a sus proveedores y otros sujetos que consigo negocien. Así, en virtud de su poderío económico, las exigencias de respeto por los derechos sociales mínimos, son observadas en empresas y lugares del mundo donde, de otro modo, por vía cohesiva, sería mucho difícil su acatamiento por los agente económicos. No obstante el móvil económico de las políticas de sustentabilidad social de las multinacionales, se consigue, de un modo relativamente eficaz, la protección de los trabajadores inseridos en una red de empresas y, en particular, en una red de subcontratación.

A nivel de su contenido, los códigos de conducta pueden ser más genéricos o regular detalladamente determinados aspectos relativos a la prestación de trabajo. Así, por ejemplo, el Código de Conducta del proveedor “Whirlpool” contén apartados específicos como límites al período normal de trabajo (60h), descansos semanales obligatorios (mínimo de 1 día) y prohibición de la toma forzosa de anticonceptivos.

Los aspectos relacionados con las estructuras de representación colectiva y la libertad sindical son también abordados en los códigos de conducta de las multinacionales. La mayoría afirma el respecto por la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva y la protección de los trabajadores antes todos los modos de discriminación relacionados con el ejercicio de dichos derechos. Así, por ejemplo, el código de conducta de los proveedores de la “Lipor”.

El modo como los códigos de conducta reflejen las preocupaciones de las multinacionales relativas a las condiciones de trabajo que sus proveedores y contratistas proporcionan a sus propios trabajadores no es uniforme en todos los códigos analizados.

Hay empresas que elaboran códigos específicamente dirigidos a sus proveedores y subcontratados en los que estipulan límites mínimos de protección que consideran esenciales para que sigan las relaciones interempresariales. Así, el Código de Conducta del Proveedor “Whirlpool”, el Código de Conducta de IKEA «Minimum Requirements for Environment and Social & Working Conditions when Distributing Home Furnishing Products», el Código de Conducta para Proveedores de “Lipor”, el “Apple Supplier Code of Conduct” y el Código de Conducta del “Credit Suisse”

El ámbito subjetivo de los códigos de conducta también varía mucho. Hay códigos de conducta que se destinan tan solo a los trabajadores y órganos sociales de la empresa, mientras otros se dirigen a terceros

que mantengan relaciones comerciales con la empresa, designadamente proveedores y subcontratados. Hay igualmente códigos de conducta que se destinan a todos, es decir, trabajadores, proveedores y subcontratados.

La generalidad de los códigos de conducta analizados prevé la posibilidad de que la empresa fiscalice su cumplimiento, por ejemplo, a través de inspecciones (anunciadas o sorpresas) a las instalaciones de los proveedores y, en algunos casos, incluso de los subcontratados de estos, de la obligatoriedad de poner a la disposición de la empresa todos los documentos y materiales necesarios para la fiscalización y de imponer que, nada más solicitada, sea facilitada a la empresa información relativa al cumplimiento del código de conducta.

Los mecanismos externos de fiscalización confieren, indubitablemente, mayor credibilidad a la política de responsabilidad social de la empresa y permiten combatir la debilidad de los códigos de conducta, como mecanismos de regulación y de control de los efectos negativos de las redes de subcontratación, producto de su carácter unilateral.

Hay códigos de conducta que no tienen previsto consecuencias por su incumplimiento. Otros declaran que la empresa adoptará medidas coercitivas para tal, pero no indica cuales. Sin embargo, hay otros códigos de conducta que determinan que, en caso de que sean detectadas irregularidades en el cumplimiento del código, será implementado un plan de recuperación para ayudar a la empresa a alcanzar las metas y principios del Código y, solamente en caso de reiterado incumplimiento, la empresa multinacional se reserva en el derecho de resolución del contrato.

Se plantea la cuestión de saber cuál es el valor jurídico de los códigos de conducta en la regulación de las redes de subcontratación, así como los eventuales modos de fiscalización judicial de este instrumento. Es decir, a partir del carácter voluntario de los códigos de conducta hay que saber si una vez adoptadas las políticas de responsabilidad social unilateralmente por la empresa ella está o no obligada a su cumplimiento y se existen sanciones para el incumplimiento.

Los códigos de conducta tienen algunas fragilidades resultantes de su naturaleza unilateral y no coercitiva. Como son elaborados por la empresa, solamente están vinculados a ella. Los derechos reconocidos en los códigos de conducta son, por regla general, más imprecisos y genéricos que los previstos en los *international framework agreements* y, por si solo, no atribuyen a los trabajadores verdaderos derechos subjetivos. Las declaraciones de los códigos de conducta son mucho más obligaciones de medios que de resultado.

Partiendo del carácter unilateral de los códigos de conducta, creemos que cuando consagran cierto tipo de deberes para los trabajadores se asemejan a reglamentos internos de empresa, por eso, si en su elaboración no fuera observado el procedimiento previsto en el *Código do Trabalho*, en efecto, no serán válidos y, en consecuencia, el trabajador no puede ser sancionado con base en él. Obviamente, caso su conducta viole concomitantemente deberes legales y/o contractuales, él puede ser sancionado disciplinariamente.

Ya los proveedores, clientes y subcontratados solamente estarán vinculados a los códigos de conducta cuando lo hayan aceptado, específicamente porque él haya sido incorporado en los contratos celebrados con la empresa que elaboró el código. El incumplimiento de las disposiciones del código de conducta será, en este caso, sancionada con base en la responsabilidad contractual. Además, con relación a este contrato los trabajadores de la empresa contratante, que redactó el código de conducta, son terceros, y como tal, de acuerdo con el principio de la relatividad de los contratos, no podrán exigir su cumplimiento por parte de la empresa contratada.

Cuando el incumplimiento del código de conducta sea simultáneamente una violación de convenios de la Organización Internacional del Trabajo los sindicatos podrán, en representación de los trabajadores (artículo 5.º, n.º 2 del *Código de Processo do Trabalho*), o estos individualmente, recurrir a juicio, desde

que aquellos instrumentos hayan sido ratificados por el Estado portugués, cuando sea la ley de éste país la aplicable (artículo 8.º de la *Constituição da República Portuguesa*).

CONCLUSIÓN

Creemos que las virtualidades de los códigos de conducta suplantan sus debilidades. Los códigos de conducta son un instrumento de enorme importancia en la promoción de la responsabilidad social de las empresas y, por esa vía, de incremento de las condiciones de trabajo a varios niveles, incluso la protección de los trabajadores ante los inconvenientes de las cadenas de producción y, en general, de las redes de empresas.

Los códigos de conducta y las demás soluciones basadas en la auto-regulación tiene la grande ventaja de permitieren la armonización de condiciones de trabajo de todos los trabajadores de la red, independientemente del país en que trabajen.

La voluntaria sumisión a la obediencia de determinados derechos es una buena forma de garantizar la efectividad de la protección laboral en un orden jurídico internacional marcadamente heterogéneo y que carece de mecanismos de control y sanción eficaces.

BIOGRAFÍA:

Ana Isabel Lambelho Costa is an assistant professor at the School of Technology and Management, of the Polytechnic Institute of Leiria. She can be contacted at School of Technology and Management, Campus 2, Morro do Lena, alto do Vieiro, Cacifo D.11, 2411-901 Leiria, Portugal. E-mail: ana.lambelho@ipleiria.pt.