

Reproducido em [www.relats.org](http://www.relats.org)

## LOS CODIGOS DE CONDUCTA. EXPERIENCIA LATINOAMERICANA

Oscar Hernández Alvarez

2016

### 1. La buena fe en el Derecho del Trabajo

Al consolidarse, en el Siglo XX, el Derecho del Trabajo como una disciplina que trasciende de lo individual, muchas legislaciones incorporaron la buena fe o la probidad como una de las obligaciones de las partes en el contrato de trabajo. “El principio de buena fe,” dice Livellara<sup>1</sup>, “tiene en el derecho laboral una significación muy especial por el componente personal que existe en esta rama jurídica. El contrato de trabajo, como hemos señalado, no crea sólo derechos y obligaciones de orden exclusivamente patrimonial, sino también una vinculación personal, que, al prolongarse en el tiempo, necesita de la confianza y la lealtad recíproca de las partes, quienes deben actuar de buena fe para lograr el normal y armónico desarrollo de la relación.” En el mismo sentido, Pla Rodríguez postula la buena fe como un principio del Derecho del Trabajo, señalando que en esta disciplina “la justificación y aplicación de este principio tiene una significación, una duración y una necesidad muy superiores a las que puede tener en contratos que se agotan en un

---

<sup>1</sup> Carlos A Livellara, Derechos y Deberes de las Partes en Tratado de Derecho del Trabajo, Vásquez Vialard Director, Editorial Astrea, Buenos Aires, 1982, T. 3, p.

intercambio único de prestaciones o en una simple correspondencia de prestaciones materiales”<sup>2</sup>

Siguiendo a Héctor Jaime Martínez podemos ver que la exigencia de buena fe en el contrato de trabajo se manifiesta en diversos momentos. En la negociación previa a la celebración del contrato, las partes deben suministrarse recíprocamente toda la información necesaria: el trabajador al empleador sobre sus condiciones personales relativas al trabajo y sobre sus aptitudes para desempeñar el mismo y el empleador al trabajador sobre las características del trabajo a realizar, sobre el alcance de sus obligaciones y su remuneración. La buena fe obliga al trabajador a desempeñar su labor con eficiencia y con lealtad y al empleador a “satisfacer las remuneraciones que al trabajador correspondan en forma íntegra y oportuna, garantizar la integridad física del trabajador y no someterlo a exigencias superiores a sus fuerzas o capacidades y en general ejercer el poder de dirección de manera racional y respetuosa hacia la persona del trabajador”. Igualmente, la buena fe debe regir el procedimiento de negociación colectiva de las condiciones de trabajo.<sup>3</sup>

A partir de las últimas décadas del Siglo XX, el desarrollo de las ciencias sociales ha llevado a considerar las obligaciones del empleador, no solo en el contexto de las relación laboral que mantiene con sus trabajadores, ya sea ésta regulada por un contrato individual o por una convención colectiva, sino dentro de la perspectiva más amplia de su papel dentro de la sociedad. El empresario, como titular de la empresa y propietario de los medios de producción, es un partícipe privilegiado de la riqueza de la sociedad. Dispone de más medios económicos que aquellos que de los cuales disponen la generalidad de ciudadanos que no son propietarios de empresas. De allí que le sea exigible una especial responsabilidad frente a la sociedad en la cual convive con tales ciudadanos.

---

<sup>2</sup> Américo Plá Rodríguez, Los Principio del Derecho del Trabajo, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1978, p. 309

<sup>3</sup> Héctor Jaime Martínez, Trabajo, Seguridad Social y Ética, en XXIV Jornadas J.M. Domínguez Escovar, La Reforma de la Seguridad Social y de la Legislación del Trabajo, Instituto de Estudios Jurídicos del Estado Lara, Barquisimeto, 1999, p.319

Bajo estas premisas, a partir de finales del Siglo XX se ha formulado el concepto de responsabilidad social empresarial, que supone que las empresas deben ir más allá del simple cumplimiento de sus obligaciones legales y contractuales, sino que deben comprometerse con programas destinados al bienestar social y ambiental dentro de un desarrollo sustentable.

El concepto de responsabilidad social empresarial logró una importante difusión con la publicación del llamado Libro Verde de la Comisión Europea, dedicado al tema y en el cual se define la responsabilidad social empresarial como “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medio ambientales en sus operaciones comerciales y en sus relaciones con los interlocutores.”<sup>4</sup> Para la Comisión Europea ser socialmente responsable no significa solamente cumplir con sus obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento, invirtiendo más en el capital humano, el ambiente y las relaciones con los interlocutores.

La nota de voluntariedad, propuesta por la Comisión Europea como sustancial de la Responsabilidad Social Empresarial ha sido objeto de críticas. Entre otras cosas, puede señalarse que desde el punto de vista jurídico la responsabilidad no puede sustentarse en acciones voluntarias, ya que es una consecuencia jurídicamente obligatoria de una determinada conducta personal. En todo caso, más allá de discusiones teóricas, la promulgación de leyes que de alguna manera regulan la responsabilidad social empresarial, desdibuja el pretendido carácter voluntario de la misma. De allí que no sea extraño que en otras definiciones de la responsabilidad social empresarial se omita la nota de voluntariedad. Así, para el Banco Mundial la responsabilidad social empresarial es el compromiso que tienen

---

<sup>4</sup> comisión europea: *Libro verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, 18/7/2001, g/2001/0366 final (<http://eur-lex.europa.eu>), párrafo 20.

las empresas de contribuir con el desarrollo sustentable, trabajando con sus empleados, los familiares de éstos, la comunidad local y la sociedad en general, para mejorar la calidad de su vida en maneras que sean buenas tanto para las empresas como para el desarrollo sustentable y la sociedad en general.

El concepto de responsabilidad social empresarial ha despertado apoyos y reservas.

Así, refiriéndose a las limitaciones de los códigos de conducta, que son una expresión de la responsabilidad social empresarial que analizaré en el próximo punto, Wilfredo Sanguinetti dice: “A pesar de ello, tampoco es posible negar que estos códigos son capaces de operar en la práctica como una herramienta útil a los efectos de compensar los déficits de protección a los que se ven sometidos en muchos casos esos derechos en los citados países, a falta de reglas de Derecho Internacional directamente vinculantes que puedan cumplir esa función. Desde este punto de vista, su ventaja fundamental radica, como se ha apuntado, en su aptitud para suplir el «vacío de gobernanza» existente en la actualidad a nivel transnacional, extendiendo la aplicación de los estándares laborales universalmente admitidos más allá de las fronteras nacionales y las jurisdicciones gubernamentales, a lo largo y ancho de las cadenas internacionales de producción de estas empresas.”<sup>5</sup>

Por su parte, Oscar Ermida Uriarte dice: “Sin lugar a dudas, en la responsabilidad social de la empresa hay mucho de *marketing*, de campaña de imagen, de publicidad y promoción. Lo que al jurista puede

---

<sup>5</sup> Wilfredo Sanguinetti Raymond, Códigos de conducta para proveedores y contratistas de empresas multinacionales españolas, en La Dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española. Una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas. Director Wilfredo Sanguinetti Raymond. Ediciones Ciiinca, Madrid, 2014, p.204

corresponderle es la determinación de qué hay de derecho allí y cuánto derecho se le puede arrancar a esa operación de mercadotecnia.<sup>6</sup>

## **2. Los códigos de conducta.**

Dentro del marco conceptual de la responsabilidad social empresarial se han venido desarrollando instrumentos de auto regulación de la actividad empresarial comúnmente conocidos como “códigos de conducta”. En el citado libro verde de la Comisión Europea se definen los códigos de conducta como una “declaración formal de los valores y prácticas comerciales de una empresa y, algunas veces, de sus proveedores”.

El origen de los códigos de conducta hay que buscarlos en los movimientos de protesta contra los abusos de las empresas transnacionales. En este sentido es necesario señalar que el Siglo XX generó, más allá del imperialismo, que había sido descrito por Carlos Marx como la etapa superior del capitalismo, una nueva y universal fase del capitalismo: la globalización, la cual, como bien lo señala el recordado laboralista uruguayo Oscar Ermida Uriarte, “puede ser reducida, en su más íntima esencia, a la expansión y profundización de la economía capitalista y de sus postulados teóricos, tales como libre competencia, mercado, libre cambio, incremento de exportaciones, etc. y al predominio del capital financiero.”<sup>7</sup>

El capital de nuestros días no tiene patria ni ama las fronteras. Las grandes empresas rebasan las identidades nacionales y no juegan su suerte al destino de un imperio determinado. Lo que importa es la presencia activa en un mercado libre, competitivo y universal. Para el logro de ese mercado

---

<sup>6</sup> Oscar Ermida Uriarte, Responsabilidad Social de la Empresa ¿ marketing o derechos? En Responsabilidad Social Empresarial, Perspectivas Jurídicas par Estrategias Sindicales, FES, GTTNN, Montevideo, Julio 2009, p.12

<sup>7</sup> Oscar Ermida Uriarte, Derechos Laborales y Comercio Internacional, ponencia presentada al V Congreso Regional Americano de Derecho del trabajo y Seguridad Social, Lima, 2.001.

no son requeridas dominaciones políticas ni territoriales. La gran empresa capitalista de hoy no se siente existencialmente vinculada a un determinado país, o al menos, no en los términos tan estrechos como ocurría en otros momentos históricos. Solo aspira a comprar y vender a todo lo ancho y largo del globo. No requiere de que un Estado establezca un dominio territorial o político que asegure sus operaciones, pero tampoco quiere, ni admite, que ningún Estado y, bajo ningún pretexto, se las obstaculice.

Las empresas transnacionales son las dueñas del capital en el mundo globalizado, manejan el mercado e influyen decisivamente en los organismos nacionales e internacionales que establecen las reglas para su funcionamiento. En esta lógica de funcionamiento, las soberanías nacionales se debilitan cada vez más, los Gobiernos son cada vez menos dueños del poder y las economías nacionales están más a merced de la economía globalizada

Dentro de este contexto, la actuación de las transnacionales ha dado lugar a reacciones contrarias, de entusiasmo y de censura. Por una parte, la generalidad de los estados les dio puerta franca, pues su presencia supone crecimiento de la inversión, del empleo y de las contribuciones fiscales. Por otra parte, sindicatos y ONGs han protestado por abusos cometidos por las transnacionales ejerciendo el poder que les da el nuevo orden económico mundial y las facilidades que puede derivar de sus formas de organización empresarial de naturaleza globalizada. Es por ello emblemático el dilema que formulan Kenneth E. Goodpaster y John B. Mathews, Jr: “las empresas multinacionales son tan poderosas que es peligroso que se inmiscuyan en temas sociales y políticos, pero también lo es que solamente se dediquen a maximizar sus ganancias. En consecuencia, si entrando en temas sociales y políticos, tienen posibilidades ciertas de aumentar sus ganancias, simplemente lo harán”.<sup>8</sup> La preocupación por la actuación de las empresas

---

<sup>8</sup> [https://es.wikipedia.org/wiki/Responsabilidad\\_social\\_corporativa](https://es.wikipedia.org/wiki/Responsabilidad_social_corporativa)

transnacionales dio lugar a que, ya en la década de los setenta, organismos como la OIT y la OCDE se hubiese ocupado del tema.<sup>9</sup>

Wilfredo Sanguinetti hace agudas observaciones sobre como la ampliación de las facilidades para la circulación de las mercancías y los capitales, las transformaciones de las formas tradicionales de organización empresarial y el desarrollo tecnológico han hecho posible una ampliación más que considerable del poder de las empresas multinacionales y una disminución de sus responsabilidades. Dice así: “ Mientras la creciente liberalización de los intercambios comerciales garantiza que sus productos” (los de las multinacionales) “puedan ser comercializados en cualquier lugar del mundo, con independencia de la sede en que fueron producidos, la adopción de una estructura en red, convenientemente articulada en torno a filiales, contratistas y proveedores jurídicamente independientes, permite a esas empresas disponer de los resultados del trabajo de diversos grupos de trabajadores sin mantener con ellos vínculo alguno, en tanto que las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones hacen posible a la casa matriz mantener la coordinación global de los procesos de producción pese a su dispersión geográfica”<sup>10</sup>

Paradójicamente, las transnacionales son, al mismo tiempo que poderosas, especialmente vulnerables. Sanguinetti releva que el modelo empleado por las empresas multinacionales, “si, por un lado las desliga formalmente de los procesos de producción cuyo liderazgo asumen, por el otro lado incrementa su visibilidad ante los consumidores y la sociedad en general a través de las marcas, que operan como único distintivo de los productos que fabrican sus colaboradores por encargo suyo. Así las cosas, cualquier comportamiento de estos últimos que pueda ser considerado injusto, no ético, o socialmente inadecuado es capaz de tener repercusiones

---

<sup>9</sup> Declaración tripartita para las Empresas Multinacionales y la Política Social de 1977, revisada en 2000 y Líneas Directrices para las Empresa Multinacionales de 1976, revisada en 2000

<sup>10</sup> Wilfredo Sanguinetti Raymond Derecho del Trabajo , Tendencias contemporáneas Editora y Librería Jurídica Grijley, Lima, 2013, p.349

negativas, más que sobre la entidad que lo llevó a cabo, sobre el buen nombre de la empresa multinacional que utilizó sus servicios”<sup>11</sup> Justamente la necesidad de controlar ese riesgo es uno de los principales motivos que impulsa a las empresas transnacionales a adoptar códigos de conducta y a exigir su cumplimiento, no solo a sus directivos y empleados, sino también a los directivos y empleados de sus socios, contratistas y proveedores en toda la cadena de producción.

En la misma orientación, Arturo Bronstein señala que los códigos de conducta “fueron elaborados por las multinacionales en respuesta a las alegaciones de abusos cometidos por sus empresas filiales y proveedores en los países en desarrollo, y no es de extrañar que estuvieran en gran parte motivados por el temor de dichas empresas frente a las campañas internacionales contra productos que llevaran su marca. Con objeto de aliviar esta presión las multinacionales comenzaron a formular códigos de conducta en los que reafirmaban su compromiso con los derechos fundamentales de sus trabajadores. Quizás las multinacionales vieron tales códigos como el menor de dos males puesto que temían que la atención mediática hacia tales abusos pudiera despertar una mayor regulación gubernamental.”<sup>12</sup>

En general, los códigos de conducta constituyen una declaración unilateral, fundada en principios éticos, sociales y ambientalistas, mediante la cual las empresas, usual pero no necesariamente transnacionales, se comprometen a asumir ciertos compromisos en materia social y de protección al medio ambiente. Frecuentemente en los códigos se prevé que la empresa exigirá su cumplimiento, no solo a sus directivos y empleados, sino también a los directivos y empleados de sus socios, contratistas y proveedores en toda la cadena de producción, de manera que no podrán seguir formando parte de la misma si no observan los requerimientos de código de conducta.

---

<sup>11</sup> *Ibíd.*, p. 350

<sup>12</sup> Arturo Bronstein, *Derecho Internacional y Comparado del Trabajo*, O.I.T., Plaza y Valdez Editores, Madrid, 2010, p.135 y 136



El contenido de estos códigos es muy variable. Los primeros códigos, adoptados en la década de los noventa, eran declaraciones muy generales, contentiva de expresiones de contenido ético y en lo fundamental no eran sino parte de una estrategia de buena imagen empresarial. La evolución de estos instrumentos ha determinado que su contenido sea más concreto. Algunos códigos hacen énfasis en precisar el compromiso de la empresa de respetar derechos fundamentales del trabajador que son especificados en su texto. Otros dan preferencia a establecer compromisos de orden medio ambiental o de buena práctica gerencial. Cada vez es más frecuente que incluyan la exigencia de que los contratistas y proveedores, para poder continuar en la cadena de producción, den cumplimiento al contenido del código y que establezcan mecanismos de control y verificación.

De especial interés es el tema de la eficacia o valor vinculante de estos instrumentos. En la medida en que los códigos de conducta son un producto del concepto de responsabilidad social empresarial, muchos analistas consideran que participan del voluntarismo que se suele postular como propio de ésta. De hecho, como lo señala Rosa María Amarato “tradicionalmente las multinacionales han sido proclives al discurso de la RSE bajo la percepción de que las estrategias en este campo no entrañaban la conformación de códigos vinculantes y obligatorios...”... “tal es así que ningún código analizado contempla las consecuencias jurídicas aplicables en caso de una actuación empresarial desviada de los compromisos asumidos públicamente, negando por tanto que dichos documentos sean determinantes a los efectos de posibles exigencias de responsabilidad civil”<sup>13</sup>

Pero ya hemos visto que la naturaleza voluntaria de la responsabilidad social empresarial ha sido objeto de cuestionamientos. En consecuencia, también lo ha sido el carácter no vinculante atribuido a los

---

<sup>13</sup> Rosa María Morato García, Códigos de Comportamiento para Directivos y Trabajadores de la Empresa Multinacional en La Dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española, Ediciones Ciiinca, Madrid, 2014, p.148

códigos de conducta. Morato García apunta que “de la libre decisión de ser socialmente responsable se derivan ciertos efectos vinculantes, pues la empresa no dispone de una absoluta discrecionalidad para llevar a la práctica lo dispuesto en el código o desentenderse de lo allí contenido”, para continuar diciendo “Apoya también el valor jurídico de estas disposiciones la doctrina de los actos propios, mientras que una autorizada doctrina se ha manifestado favorable a considerar que cuando de tales cláusulas quepa extraer la voluntad inequívoca de conceder una mejora o un beneficio, al menos durante el período de vigencia del código de conducta, habrán de considerarse derechos adquiridos, libremente reconocidos, cuya repercusión jurídica ha de quedar fuera de toda duda”.<sup>14</sup> En la misma orientación Luis Enrique De La Villa cuestiona la posición de la empresa que “quiere ser la dueña de sus “responsabilidades sociales” adquiridas, para poder removerlas cuando lo considere conveniente o necesario, modificando libremente aquellas o suprimiéndolas incluso”<sup>15</sup>

Un argumento frecuentemente empleado para sostener la naturaleza no vinculante de estos instrumentos es el de su carácter unilateral: no emanan de un acuerdo de voluntades, como el propio de los contratos, sino de la voluntad unilateral de la empresa. Por tanto, los trabajadores son terceros que no tienen derecho a exigir el cumplimiento de esa autorregulación de la conducta.

A mi juicio este argumento es inadecuado. En derecho, si una persona manifiesta su voluntad de obligarse a cumplir una prestación, tal manifestación genera una obligación cuyo cumplimiento es exigible por quien pueda tener interés. Así, si un empleador, por declaración unilateral, manifiesta que va a establecer un programa de jubilaciones para los trabajadores de su empresa, éstos tienen derecho a exigir el cumplimiento de

---

<sup>14</sup> Ibidem, p. 150

<sup>15</sup> Luis Enrique de La Villa, Acerca de la responsabilidad social corporativa. Algunas consideraciones críticas desde la perspectiva de las relaciones laborales, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid, 2008, núm. 16, pág. 2.

tal programa, así no se haya generado mediante un acuerdo convencional entre el empleador y sus trabajadores.

A mi juicio, el criterio que postula el carácter no vinculante de los códigos de conducta fundamentándose en su carácter unilateral no toma en cuenta importantes aportes modernos de la a la teoría general de las obligaciones y, en particular, a la teoría del negocio jurídico.

La doctrina civil más generalizada, al analizar las fuentes de las obligaciones, incluye entre las mismas a la manifestación unilateral de voluntad. Para Josserand la primera fuente de las obligaciones son los actos jurídicos, que pueden ser un acuerdo de voluntades, una convención o un acto unilateral, “más exactamente, un acto de formación unilateral, un compromiso tomado aisladamente, fuera de la voluntad del acreedor y aun ignorándolo éste”<sup>16</sup>

Los negocios jurídicos que, según Emilio Betti, son la manifestación suprema de la autonomía privada, a los cuales el Derecho le atribuye el nacimiento, la modificación o extinción de relaciones jurídicas entre particulares, pueden ser unilaterales o bilaterales según que resulte de una o dos o más declaraciones de voluntad. Para Betti *parte* del negocio no sólo es aquella persona a quien es atribuible la forma del negocio (la declaración) *sino también aquella persona a quien concierna también el contenido del acto, la significación que ostenta de una autoreglamentación de intereses privados*<sup>17</sup>

Los códigos de conducta podrían considerarse como negocios jurídicos unilaterales, porque se generan como una manifestación de autonomía privada emanada de una sola parte, el empleador, que crea derechos subjetivos para los trabajadores, por su sola voluntad, y que luego

---

<sup>16</sup> Louis Josserand, Derecho Civil, Ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires, 1950, Tomo, II, Vol. I., p.13.

<sup>17</sup> Emilio Betti, *Teoría general del Negocio Jurídico*. Revista de Derecho Privado. Madrid. 1.959, p. 46

no puede modificar unilateralmente en virtud del principio de la conservación de la condición más beneficiosa.

Otra cosa es que, en algunos, casos el contenido del Código puede ser tan vago y abstracto que en la práctica presenta dificultades para que proceda una acción para exigir su cumplimiento concreto. Pero, aún en esos casos, el texto del Código podría ser útil para ayudar al juez a precisar si el empleador ha cumplido con el deber de buena fe implícito en el contrato de trabajo. Ya hemos visto la importancia del principio de buena fe y del concepto del “buen padre de familia” Si en el código de conducta el empleador expresa determinados patrones de conducta que “sugiere” como adecuados y aconsejables para el desempeño de sus actividades, es decir las enuncia sin darles expresamente un carácter vinculante, no obstante ello, su declaración le está dando un contenido más preciso al paradigma del “bonus pater familias” que está obligado a seguir en su papel de patrono. En consecuencia, en un caso concreto en el cual se esté exigiendo la aplicación de un código de conducta concebido en esos términos muy generales, puede el juez concluir que un patrono que haya actuado en desmedro de los enunciados del código de conducta que el mismo ha elaborado o al cual se ha adherido, pues también puede éste ser el caso, no está actuando de buena fe y se está alejando del mencionado paradigma conductual. Así, el juez puede dictar una sentencia condenatoria, a la cual tal vez le hubiera sido difícil llegar sin este fundamento.

En todo caso, los instrumentos más recientes establecen que su contenido debe ser respetado no sólo por la empresa que lo estipula, sino por todos sus socios en la cadena de producción, previéndose, en algunos casos, la aplicación de sanciones en caso de incumplimiento. Esta modalidad determina que, más allá de la discusión acerca de si establece obligaciones vinculantes entre el empresario como empleador y sus trabajadores, el código de conducta adopta una naturaleza vinculante de orden contractual entre los sujetos que participan de la cadena.

Es de señalar que los recientes códigos que Valdés Dal-ré llama de “segunda generación”<sup>18</sup> incluyen diversas modalidades de control y seguimiento que han favorecido el tema de su eficacia, aun cuando se puede señalar que, en muchos de los casos, la eficiencia de estas modalidades se encuentra limitada por el hecho que el control no es llevado a cabo por terceros independientes sino por las propias empresas autoras o adherentes al código. Otra circunstancia limitante de la eficiencia de estos instrumentos de auto regulación es su escasa difusión, especialmente en los países en desarrollo en los cuales las transnacionales ejercen su actividad

En la orientación de profundizar la eficacia de los códigos de conducta se han establecido mecanismos de control y seguimiento, algunos por los propios códigos y otros por organismos internacionales u ONG, a cuyas instancias de control se adhieren las empresas que formulan los códigos. Entre estos mecanismos uno de los más difundidos es el denominado etiquetado social, mediante el cual algunas ONG o agencias de verificación especializadas en el tema, conceden a las empresas que logren demostrar el cumplimiento de ciertos parámetros de conducta, bien sean normas internacionales del trabajo o las denominadas normas ISO<sup>19</sup> o la norma SA.8000,<sup>20</sup> las pautas de la Fair Labor Asociation<sup>21</sup>, el derecho a portar en sus productos, marcas, signos o emblemas que certifiquen tal cumplimiento.

Por último, podemos señalar que la evolución reciente de las tendencias de responsabilidad social empresarial ha dado lugar al desarrollo de otros instrumentos que pretenden superar las limitaciones propias de los códigos de conducta. Se trata de los acuerdos marcos internacionales y de

---

<sup>18</sup> Fernando Valdés Dal-ré, *Soft Law, Derecho del trabajo y orden económico globalizado en Relaciones Laborales*, 2005, Vol I, p. 90

<sup>19</sup> El ISO 9000 es un conjunto de normas sobre calidad y gestión establecidas por la Organización Internacional de Normalización. Existe además el ISO 14000 en materia ambiental, en materia social existe el ISO 2600.

<sup>20</sup> Segunda edición de normas desarrolladas por Social Accountability International (SAI) and Council on Economic Priorities Accreditation Agency (CEPAA) de Estados Unidos, <http://www.ssqmi.com/SA.html>

<sup>21</sup> Sobre la FLA, véase punto 6 del presente trabajo. [www.fairlabor.orgwww](http://www.fairlabor.orgwww)

los programas internacionales de responsabilidad social corporativa, cuyo análisis excede los límites del presente trabajo.<sup>22</sup>

Los más recientes análisis sobre el papel de los códigos de conducta en las relaciones laborales, reconocen su utilidad, no obstante las limitaciones que le son propias. Oscar Ermida Uriarte, quien, como hemos visto, sostiene una posición reservada frente al concepto de responsabilidad empresarial, concluye que “no deben minimizarse los efectos que estos códigos voluntarios podrían llegar a tener, sea como impulsores de normas futuras o como inductores de determinadas conductas. Y corresponde agregar aquí que también pueden ser relevantes los mecanismos de evaluación, seguimiento o aplicación eventualmente previstos en los propios códigos de conducta, aunque en general, cuando existen, no están suficientemente desarrollados.”<sup>23</sup>

Sanguinetti destaca como tales instrumentos pueden contribuir a “una función de ordenación de las relaciones de trabajo que es capaz de proyectarse hacia todas las empresas, directivos y trabajadores que integran sus redes de filiales, empresas auxiliares y colaboradores externos, sin importar el país donde operen o la clase de vínculo que mantengan con ellas. Un efecto horizontal más allá de las barreras jurídicas y territoriales del que, al menos de momento, no sólo carecen las normas laborales nacionales sino incluso la de carácter internacional.”<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> En relación a este tema puede verse, entre otros, Fernando Valdez Dal-re, ob.cit en nota 23; Antonio. BAYLOS GRAU, “Los acuerdos-marco de empresas globales: una nueva manifestación de la dimensión transnacional de la autonomía colectiva”, *Revista de Derecho Social*, 2004, núm. 28, págs. 194-195; Wilfredo Sanguinetti Raymonde. Y varios autores en Ob. Cit. En la nota 10; Arturo Bronstein, ob. Cit. En la nota 17, pp. 132 y ss.; OIT, T: [www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS/080725/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS/080725/lang-es/index.htm).

<sup>23</sup> Ob. Cit. En la nota 11, p. 16

<sup>24</sup> Ob. Cit. En la nota 10, p.10

### **3. Los códigos de conducta en América Latina.**

Los códigos de conducta existentes en América Latina son, en general, formulados por empresas multinacionales extranjeras, estadounidenses o europeas, ya que la formulación de códigos de conducta no es una práctica muy usual entre las empresas latinoamericanas.

Tales instrumentos presentan una gran variedad de contenidos. La mayoría de ellos consisten en declaraciones generales contentivas de un compromiso ético formulado por las empresas como orientadoras de su propia conducta en la sociedad. En algunos códigos, las empresas que lo estipulan se comprometen a exigir a las empresas con quienes mantienen relaciones comerciales (proveedores, distribuidores, contratistas, etc.) que asuman el compromiso ético establecido en el código. En algunos casos, la no adhesión de estos socios comerciales a los mandatos éticos del código, da lugar a sanciones como pudiera ser su exclusión de la red de producción.

En otros códigos, que no son la mayoría, el compromiso ético comprende a directivos y trabajadores de la empresa, con lo cual llegan a constituir una regla aplicable a las relaciones intra empresariales, repercutiendo, de manera más o menos relevante, según el texto respectivo, en las relaciones laborales entre el titular de la empresa, el empresario o empleador y sus trabajadores. Son estos instrumentos los que más interés tienen para nuestra disciplina, siendo señalar que el impacto de los mismos puede estar referido, no sólo a las empresas que formulan el código de conducta, sino a aquellas empresas pertenecientes a la red de producción, cuya adhesión les es exigida por la empresa principal, es decir aquella que estipuló el código.

Veamos algunos ejemplos en el ámbito latinoamericano.

El código de conducta de la Pepsi cola es una muestra de lo Ermida considera como producto de una “estrategia comercial de imagen”<sup>25</sup> Dice así: “Nuestro Código, junto con las políticas de nuestra compañía, le dan la información necesaria para realizar su trabajo con ética. Es su responsabilidad conocer y cumplir con las políticas aplicables al trabajo que usted realiza y a las decisiones que toma.” Agrega: “mientras que todos los empleados tienen la responsabilidad de actuar en forma ética, cada gerente y director de PepsiCo tienen la gran responsabilidad de poner el ejemplo. Esperamos que nuestros directores y gerentes sirvan de modelos positivos a seguir y que inspiren a los demás para que adopten nuestro Código.”

En cuarenta páginas el instrumento formula orientaciones ética exigidas a los trabajadores de la empresa, pero no exige ningún tipo de conducta ética a la empresa en relación a sus trabajadores. Lo que es más, de manera explícita afirma: “Nuestro Código no es un Contrato. No confiere ningún derecho laboral específico ni tampoco garantiza la duración de la relación laboral durante un plazo específico.”<sup>26</sup>

En el mismo sentido el código de conducta de Coca Cola establece normas de comportamiento de los empleados de la empresa a los que impone actuar con integridad para salvaguardar los intereses y la imagen de la misma<sup>27</sup>

Igual orientación, incluso con una unilateralidad más radical, muestra el código de conducta de la productora de vidrios Owen Illinois: “el código describe las

---

<sup>25</sup> Ob. cit. en la nota 11. P.11

<sup>26</sup> Código de Conducta de Pepsicola

[http://www.pepsico.com.mx/Download/CodeOfConduct/LatinAmericanSpanish\\_ESLA.pdf](http://www.pepsico.com.mx/Download/CodeOfConduct/LatinAmericanSpanish_ESLA.pdf)

<sup>27</sup> Código de Conducta de Coca Cola.

<sup>27</sup> [www.coca-colacompany.com/investors/code-of-business-conduct-spanish](http://www.coca-colacompany.com/investors/code-of-business-conduct-spanish)



responsabilidades legales y éticas que se espera que cumplan todos los empleados de O.I. El código es una guía y un recurso cuyo propósito es ayudar a los empleados a comprender problemas legales y éticos significativos que pueden surgir durante

la realización de sus responsabilidades laborales o de negocios de o-i.” De una manera contundente se deja claro el carácter unilateral del Código, el cual crea derechos únicamente al empleador y no a los trabajadores, a los cuales se obliga a su cumplimiento: “este código no crea un contrato de empleo con cualquier individuo. Nada de lo contenido en el código se debe interpretar como una promesa de ningún tipo o la creación de un contrato relativo a salarios o cualquier otras condiciones de trabajo. Los empleados tienen el derecho a terminar su empleo en cualquier momento por cualquier motivo, sujeto a cualquier contrato de empleo por escrito. Del mismo modo, sujeto a cualquier ley aplicable y contrato de empleo por escrito, o-i tiene el derecho a despedir o aplicar medidas disciplinarias a cualquier empleado con o sin una causa justa o advertencia previa por escrito. o-i se reserva el derecho

a modificar, complementar o interrumpir este código y las materias que este trata, sin previo aviso y en cualquier momento.”<sup>28</sup>

La evolución del concepto de responsabilidad social empresarial ha dado lugar a la formulación de códigos de conducta que, con mayor o menor intensidad, tienen incidencia laboral, pues establecen normas de comportamiento ético aplicables a la relación de las empresas con sus trabajadores.

Así, el Código de Conducta de Mac Donald, además de normas sobre la ética en los negocios, con la comunidad y la preocupación por el ambiente,

---

<sup>28</sup> Código de conducta de Owen Illinois,  
[http://www.oi.com/uploadedFiles/Content/Stacked\\_Content/Global%2520Code%2520of%2520Business%2520Conduct%2520and%2520Ethics-Spanish.pdf](http://www.oi.com/uploadedFiles/Content/Stacked_Content/Global%2520Code%2520of%2520Business%2520Conduct%2520and%2520Ethics-Spanish.pdf)

contiene algunas especificaciones que rigen las relaciones con los empleados entre los cuales destacan: el respeto a los derechos humanos y las leyes, la protección contra las represalias, el respeto y dignidad a las personas de los trabajadores, con especial referencia a evitar cualquier forma de hostigamiento, la igualdad de oportunidades y la seguridad en el trabajo<sup>29</sup>.

El código de Conducta de la empresa Symantec, líder mundial en seguridad, almacenamiento y administración de sistemas, contiene, además de distintos aspectos de naturaleza ética empresarial, dos capítulos específicamente laborales. El numerado 1.1, denominado “**Política de empleo justo**” señala que “Symantec brinda igualdad de oportunidades de empleo y toma de decisiones en materia laboral en función del mérito, la experiencia y el potencial de las personas; sin discriminarlas por razón de su raza, color, género, identidad de género, inclinación sexual, nación de origen, ancestros, religión, discapacidad mental o física, edad, condición de ex combatiente o cualquier otra característica protegida por la legislación aplicable. Symantec muestra su compromiso con el mantenimiento de un entorno de trabajo sin discriminación ni acoso.” El código remite a las pautas y políticas para el personal de Symantec disponibles en línea en la sección de Recursos Humanos, que incluyen la política contra el acoso y la discriminación, la política de diversidad y conciencia, y la política de empleo igualitario, las cuales podrían ser consideradas como anexas al código.

El numerado 1.4., denominado “Salud y seguridad en el trabajo” establece que “Todos los empleados deben acatar las leyes aplicables y las políticas de Symantec para promover un lugar de trabajo seguro, sin riesgos ni lesiones.” Remite a las políticas corporativas de seguridad de Symantec disponibles en el sitio de intranet sobre seguridad global, las cuales podrían ser consideradas como anexas al código. Además, el código dice que

---

<sup>29</sup> Código de Conducta de Mac Donalds <http://216.139.227.101/interactive/mcd2008stansarssp.pdf>

Symantec respalda el United Nations Global Pact y la protección de los derechos humanos y estándares laborales proclamados internacionalmente.

Entre las conductas que deben evitarse, el código de Simantec señala algunas que tienen que ver con la discriminación laboral, el acoso en el trabajo, la violación de las leyes laborales locales, el no acatamiento de las normativas de salud, seguridad y medio ambiente.<sup>30</sup>

El código de conducta de la empresa de riego Netafim incluye normas que prohíben el acoso sexual y protegen a los trabajadores contra el mismo, que establecen el respeto a la privacidad de la información personal de los empleados y garantizan el carácter confidencial de la misma, que limitan los sistemas de control y revisión a los trabajadores, que crean el compromiso de “mantener el más alto nivel de estándares de salud, seguridad y medioambiente para proteger la vida y el buen estado de salud de nuestros empleados” y prohíben el empleo de conducta violenta o amenazadora durante el trabajo en las instalaciones de Netafim o fuera de éstas.<sup>31</sup>

El Código de Conducta de Ford es mucho más concreto al garantizar un lugar de trabajo que no tolera el acoso o la discriminación; un entorno laboral que cumple o supera los estándares aplicables de seguridad y salud en el trabajo; compensaciones y horario laboral conforma a las leyes, respeto del derecho de los empleados a asociarse libremente y realizar negociaciones colectivas y la condena del uso de mano de obra infantil y forzada<sup>32</sup>.

Al formular su código de conducta, la empresa Transportes Bolívar ratifica su adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas y establece pautas de conducta, alguna de las cuales están especialmente relacionadas con el tema laboral.

---

<sup>30</sup> Código de conducta de Symantec, [www.symantec.com](http://www.symantec.com)

<sup>31</sup> Código de conducta de Netafim, <http://www.netafim-latinamerica.com/>

<sup>32</sup> Código de Conducta de Ford, [http://www.fcs.Ford/coc/pdf/coc\\_spanish.pdf](http://www.fcs.Ford/coc/pdf/coc_spanish.pdf)

Así, en el punto 2 del código, relativo a los derechos humanos, se establece.: “Toda actuación de Transportes Bolívar así como de sus empleados guardará un respeto escrupuloso de los Derechos Humanos y Libertades Públicas incluidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Por lo mismo, bajo ninguna circunstancias se infringirán los derechos humanos básicos relativos a la vida, la libertad y la seguridad. De ninguna manera se ejercerán conductas severas o inhumanas contra los trabajadores, incluidos el acoso sexual, el abuso sexual, el castigo físico, la coacción psíquica o física y el abuso verbal de los trabajadores.

En el punto 5 se establece el respeto a la dignidad de los empleados, a la no discriminación y a los derechos colectivos de los trabajadores: “Creemos firmemente que las relaciones con los empleados deben basarse en la confianza mutua, así como en el respeto y el reconocimiento explícito de la dignidad de todos los empleados, en tanto colaboradores y personas humanas. No se discriminará a los empleados por razones de raza, sexo, **edad**, religión o ninguna otra condición ajena a su capacidad profesional. Asimismo, seremos respetuosos del derecho a la libre asociación, organización y negociación colectiva, dentro del marco legal vigente.

En el punto 6 se hace referencia, en términos muy concretos, a la prohibición del trabajo infantil: “Transportes Bolívar no acepta ni tolera bajo ningún concepto el uso de mano de obra infantil (menor de 15 años). De igual manera, bajo ninguna circunstancia podrá contratarse mano de obra infantil en ninguna de las instalaciones u operaciones de Bolívar. Por otra parte, rechazaremos todo producto o servicio provisto por un tercero si tenemos conocimiento de que dicho bien o servicio fue realizado mediante el empleo de mano de obra infantil. Asimismo, Transportes Bolívar no promueve ni hará uso de mano de obra juvenil (menor de 18 años), pero acepta que Terceros lo puedan hacer, siempre y cuando dicha práctica no

vulnere lo aceptable, en lo que dice relación con la edad mínima y las peores formas de trabajo.”<sup>33</sup>

Por último, podemos mencionar, con una orientación totalmente diferente a los de Pepsi cola, Coca Cola y Owen Illinois, el código de conducta de la Fair Labor Asociation, (FLA), organización cuyo objetivo declarado es combinar los esfuerzos de la industria, las organizaciones de la sociedad civil y las instituciones universitarias para proteger los derechos de los trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo promoviendo la adhesión a las normas internacionales del trabajo.

Esta organización, que agrupa importantes empresas transnacionales, formuló un código de conducta que, a diferencia de los reseñados en primer lugar, impone a las empresas adherentes la obligación de observar un comportamiento ético en protección de los derechos de los trabajadores.

Entre otras aspectos, el código de conducta de la FLA regula la no discriminación, el acoso laboral y sexual, el trabajo forzoso, el trabajo de menores, la libertad de asociación y negociación colectiva, la salud seguridad y medio ambiente, la jornada de trabajo, el salario etc. La regulación está inspirada fundamentalmente en las normas de la Organización Internacional del Trabajo y en buenas prácticas laborales reconocidas. El código no sólo impone obligaciones concretas a las empresas afiliadas, que éstas a su vez deben trasladar a las empresas que participan en su red de producción, sino que establece un sistema de monitoreo de su cumplimiento.

Este código de conducta supone un avance notable en cuanto a la concepción y a la eficacia de la responsabilidad social empresarial.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> Código de Conducta de Transportes Bolívar, <http://www.bolivar.cl/wp-content/uploads/2012/04/C%C3%B3digo-de-Conducta-Empresarial-Transportes-Bolivar.pdf>

Es de señalar que la incidencia de un código de conducta empresarial en el mantenimiento de unas relaciones laborales justas tiene que ver no sólo con el texto más o menos avanzado del código, sino también con los mecanismos previstos para controlar su aplicación. Ya hemos visto que algunos códigos (caso FLA) establecen sistemas de monitoreo para supervisar su cumplimiento. Estos mecanismos son más eficientes cuando son llevados a cabo por organizaciones externas y no por la misma empresa que formuló el código.

Ermida refiere el caso de Brasil, en donde el Observatorio Social de la Central Única de Trabajadores (CUT), hace un seguimiento del comportamiento de determinadas empresas multinacionales que adoptaron códigos de conducta unilaterales. Las pesquisas se realizan, según los casos, con o sin la autorización de la empresa y se publican los resultados.<sup>35</sup>

## 7. CONCLUSIONES.

**PRIMERA:** Dentro del marco conceptual de la responsabilidad social empresarial se han venido desarrollando instrumentos de auto regulación de la actividad empresarial comúnmente conocidos como “códigos de conducta”. En la mayoría de los casos, estos códigos han sido formulados por empresas transnacionales, las cuales suelen tener especial cuidado por mantener el prestigio de sus marcas, muchas veces vulnerados por conductas de otras empresas que forman parte de su red comercial. Por ello, las empresas que formulan los códigos, no sólo se obligan a cumplir sus mandatos, sino que suelen exigir igual cumplimientos a sus “socios” en la red comercial. El contenido de estos códigos es muy variable, van desde declaraciones muy

---

<sup>34</sup> Código de conducta de FLA, [www.fairlabor.orgwww](http://www.fairlabor.orgwww)

<sup>35</sup> Ob. Cit. Nota 11 p. 17

generales, contentiva de expresiones de contenido ético y en lo fundamental no eran sino parte de una estrategia de buena imagen empresarial, hasta instrumentos con contenido más concreto, de los cuales se desprende la obligación empresarial de respetar ciertos derechos fundamentales del trabajador.

**SEGUNDA:** Se ha discutido sobre el tema de la eficacia o valor vinculante de los códigos de conducta empresarial. Algunos analistas sostienen que, dado su carácter unilateral y voluntario, los códigos de conducta no generan obligaciones cuyo cumplimiento pueda ser jurídicamente exigido a las empresas que lo formularon. A mi juicio este argumento es inadecuado. En derecho, si una persona manifiesta su voluntad de obligarse a cumplir una prestación, tal manifestación genera una obligación cuyo cumplimiento es exigible por quien pueda tener interés. La teoría general de las obligaciones, al analizar las fuentes de las mismas, incluye entre ellas a la manifestación unilateral de voluntad. Los códigos de conducta pueden considerarse como negocios jurídicos unilaterales, porque se generan como una manifestación de autonomía privada emanada de una sola parte, el empleador, que crea derechos subjetivos para los trabajadores, por su sola voluntad, y que luego no puede modificar unilateralmente. . Aún en los casos en que el contenido del Código sea tan vago y abstracto que en la práctica presenta dificultades para que proceda una acción para exigir su cumplimiento concreto, el texto del Código puede ser útil para ayudar al juez a precisar si el empleador ha cumplido con el deber de buena fe implícito en el contrato de trabajo.

**TERCERA:** Los más recientes análisis sobre el papel de los códigos de conducta en las relaciones laborales, reconocen su utilidad, no obstante las limitaciones que le son propias. Los mismos pueden ser útiles bien sea como impulsores de normas futuras o como inductores de determinadas conductas. Pueden contribuir a promover una regulación que se puede proyectar e hacia todas las empresas, directivos y trabajadores de la red

comercial de la empresa que formuló el código, sin importar el país donde operen o la clase de vínculo que mantengan con ellas.

**CUARTA:** Los códigos de conducta existentes en América Latina son, en general, formulados por empresas multinacionales extranjeras, estadounidenses o europeas, ya que la formulación de códigos de conducta no es una práctica muy usual entre las empresas latinoamericanas.

Tales instrumentos presentan una gran variedad de contenidos. Algunos de ellos responden simplemente a una estrategia comercial de imagen, como los Pepsi Cola, Coca Cola y el de Owen Illinois. Los mismos no confieren ningún derecho laboral específico, ni garantizan la estabilidad de los trabajadores.

La evolución del concepto de responsabilidad social empresarial ha dado lugar a la formulación de códigos de conducta que, con mayor o menor intensidad, tienen incidencia laboral, pues establecen normas de comportamiento ético aplicables a la relación de las empresas con sus trabajadores. Entre ellos, el que comporta un avance más notable en cuanto a la concepción y a la eficacia de la responsabilidad social empresarial, es el código de la Fair Labor Association que impone a las empresas adherentes la obligación de observar un comportamiento ético en protección de los derechos de los trabajadores y de exigir su cumplimiento a las empresas que participan de su red de producción. Este código regula de una manera bastante precisa importantes aspectos laborales, para lo cual se inspira fundamentalmente en las normas de la Organización Internacional del Trabajo y en buenas prácticas laborales reconocidas. Este código establece un sistema de monitoreo de su cumplimiento