

SECCIÓN V

COMPROMISOS VOLUNTARIOS:
USANDO LAS INICIATIVAS
RSE PARA INCREMENTAR
LA RESPONSABILIDAD
DE LAS EMPRESAS

* * *



© Tous droits réservés

SECCIÓN V

COMPROMISOS VOLUNTARIOS: UTILIZANDO LAS INICIATIVAS RSE PARA INCREMENTAR LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS

* * *

Desde hace más de una década, se han creado varias iniciativas sobre Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como respuesta a la creciente preocupación de las partes interesadas en el papel que las multinacionales tienen en los abusos de derechos humanos y ambientales, especialmente en los países en desarrollo. La mayoría de dichas iniciativas se fundamentan en una serie de principios, incluyendo para algunas de ellas las reglas de los derechos humanos y/o laborales, a cuyo respeto se someten voluntariamente las empresas adherentes dentro del ámbito de sus actividades. La mayoría de las iniciativas proponen herramientas para integrar la preocupación por los derechos humanos en las actividades diarias de las empresas. La estructura de tales iniciativas varía: algunas tuvieron su origen en las organizaciones internacionales (por ejemplo la iniciativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas); otras fueron lanzadas por los gobiernos (ITIE, proceso Kimberley, por ejemplo); o presentadas conjuntamente por varias de las partes interesadas (denominadas «iniciativas multisectoriales», reuniendo al sector empresarial, gubernamental, sindical y de ONG), o gestionadas directamente por las empresas, en tanto que otras son desarrolladas a nivel sectorial.

Adicionalmente a su vinculación con las anteriores iniciativas, la mayoría de las más grandes empresas multinacionales del mundo adoptaron sus propias políticas RSE, códigos de ética, cartas éticas o códigos de conducta, basados ya sea en los valores de las propias empresas o expresamente en los estándares internacionalmente reconocidos de derechos humanos. La página web de derechos humanos y empresas ha enlistado 256 compañías con una política oficial en materia de derechos humanos¹.

Otra tendencia interesante es la suscripción de Acuerdos Marco Internacionales (AMI) entre las empresas multinacionales, que son negociados entre la empresa y una federación sindical mundial, mediante los cuales las partes se comprometen a respetar las normas de derecho laboral en todas las operaciones de la empresa alrededor del mundo. Este tipo de acuerdos usualmente incluyen un procedimiento de supervisión.

¹ Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos. www.business-humanrights.org

Para responder a las críticas de que las iniciativas RSE son demasiado ligeras por carecer de un poder de sanción a las empresas que no las respeten, se han establecido en algunas de ellas procedimientos de revisión de las políticas empresariales, que en todo caso podrán remover de la lista de adherentes a aquéllas que no cumplan con los principios propuestos por la iniciativa. Esta consecuencia, si bien puede ser considerada extremadamente débil comparada con el daño que la empresa puede causar, sirve, sin embargo, para que las ONG y las comunidades puedan hacer uso de estos procedimientos para sacar a la luz pública los abusos cometidos y someter al escarnio público a empresas que usan estas iniciativas para hacer «lavado verde» (publicidad engañosa de una empresa que aparenta ser responsable en materia medioambiental) de sus actividades. Por otra parte, el hecho de que no todas las iniciativas RSE contemplan la posibilidad de revelar la información relacionada con las quejas que son presentadas en su contra y su resultado, hace difícil evaluar su utilidad; esta sección proporciona análisis sobre casos concretos manejados mediante procedimientos de reclamación. Puede ser de utilidad promover acciones paralelas a estos mecanismos, incluyendo campañas de información al público, para así generar alguna presión sobre la empresa y la iniciativa RSE para la resolución del caso.

Aún más, un compromiso público de una empresa de respetar los derechos humanos y los principios de protección ambiental, incluso si son voluntarios, puede ser usado legalmente en su contra, por ejemplo a través de leyes de competencia económica o de protección al consumidor.

El presente capítulo revisa brevemente varias de las iniciativas existentes que involucran algún tipo de procedimiento de queja, describe Acuerdos Marco Internacionales (AMI) y, finalmente, propone algunas formas en que tales compromisos voluntarios pueden ser usados legalmente.

SECCIÓN V
**COMPROMISOS VOLUNTARIOS: USANDO LAS INICIATIVAS RSE
 COMO HERRAMIENTA PARA INCREMENTAR LA RESPONSABILIDAD
 DE LAS EMPRESAS**

PARTE I
INICIATIVAS RSE

CAPÍTULO I
El Pacto Mundial de las Naciones Unidas

* * *

❶ ¿Qué es el Pacto Mundial?

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas (PM), lanzado oficialmente el 6 de julio de 2000, es una iniciativa voluntaria que «busca alinear las operaciones y estrategias de negocios dondequiera que éstas se den, con diez principios universalmente aceptados en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción»².

Cuenta con con más de 6066 adherentes y otros grupos e individuos interesados provenientes en 132 países, con lo cual se ha constituido en la mayor iniciativa de responsabilidad empresarial existente.

LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

Derechos Humanos

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos internacionalmente aceptados.

Principio 2: Deben asegurarse que no coadyuvan en abusos a los derechos humanos.

Derechos Laborales

Principio 3: Las empresas deben mantener la libertad de asociación y preservar el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

Principio 4: Eliminar todas las formas de trabajo forzado u obligatorio.

Principio 5: Abolir efectivamente el trabajo infantil.

Principio 6: Eliminar la discriminación relacionada con el empleo u ocupación.

² PMNU, «Visión general del Pacto Mundial de la ONU», www.unglobalcompact.org.

Derechos Ambientales

Principio 7: Las empresas deben asumir un enfoque preventivo en cuanto a los desafíos ambientales.

Principio 8: Asumir iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad en lo relativo al medio ambiente.

Principio 9: Promover el desarrollo y difusión de tecnología amigable con el medio ambiente.

Anticorrupción

Principio 10: Las empresas deben luchar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

🕒 ¿Quién participa en el Pacto Mundial?

- **Empresas de cualquier sector industrial**, excepto aquellas involucradas en la manufactura, venta, etc. de minas antipersonales, bombas de racimo (o bombas «clúster»), empresas sujetas a sanciones por parte de las Naciones Unidas o que han sido incluidas por razones éticas en la lista negra por la División de Adquisiciones de la Naciones Unidas. Las empresas de milicia privadas y las empresas de tabaco, generalmente excluidas de otras iniciativas o fondos éticos, son aquí permitidas. Para formar parte de la iniciativa, una empresa simplemente envía al Secretario General de las Naciones Unidas una carta firmada por su Presidente o por el ejecutivo de mayor jerarquía, en la que expresa su compromiso con: (i) El Pacto Mundial y sus diez principios; (ii) Su participación en asociaciones de promoción de los objetivos generales de las Naciones Unidas; y (iii) La presentación anual de un Informe sobre los Progresos (Communication on Progress, o COP).
- Las empresas que se vinculan al Pacto Mundial de las Naciones Unidas se comprometen a implementar los diez principios dentro de su «órbita de influencia», y se espera que realicen un esfuerzo continuo y comprehensivo para mejorar en la aplicación de estos principios en el lugar donde operen, así como a integrar los principios dentro de sus estrategias de negocios, operaciones ordinarias y cultura organizacional.
- Otras **partes interesadas** pueden también participar en el Pacto Mundial, incluyendo organizaciones de la sociedad civil, laborales, de negocios, ciudades e instituciones académicas.

La lista de miembros puede ser consultada en la siguiente dirección: www.unglobalcompact.org/participants/search.

Aún cuando no serán considerados en detalle en esta guía, el Pacto Mundial cuenta, en particular, con diferentes grupos de trabajo multisectoriales, que reúnen a ONG, empresas y representantes de otros sectores, creados para dar asesoramiento y promover la implementación de los principios; surgidos del trabajo del Representante

Especial para Derechos Humanos y Empresas, buscan desarrollar herramientas prácticas para los negocios.

¿Cómo usar el Pacto Mundial para denunciar violaciones a los derechos humanos cometidas por empresas?

Desde su creación, el Pacto Mundial ha sido criticado por muchas organizaciones de la sociedad civil por ofrecer a las empresas una manera fácil de «lavado verde», ya que como adherentes aparecen en el sitio web de las Naciones Unidas, pueden solicitar permiso para usar una versión del logo del Pacto Mundial, y presentar públicamente a su empresa como una entidad que respeta los diez principios sin tener que demostrarlo.³ En 2004, como resultado de las numerosas críticas contra el Pacto Mundial por permitir participar a empresas que violaban flagrantemente los principios de la iniciativa, y para restaurar su credibilidad, el PM adoptó una serie de «medidas de integridad». En diciembre de 2008, el Secretario General de las Naciones Unidas, Ban Ki-Moon, instó al Pacto Mundial a «refinar aún más las buenas medidas tomadas para fortalecer la calidad y responsabilidad de los compromisos empresariales al Pacto. A medida que se avance más, será cada vez más crítico que la integridad y la credibilidad de esta organización se mantenga más allá de todo reproche».

Por su parte, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas enfatiza que la iniciativa se concentra en el aprendizaje, el diálogo y las alianzas estratégicas como un enfoque regulatorio complementario que ayude a detectar vacíos de conocimiento y fallas en el sistema general de administración.⁴

Hoy día se puede controvertir la adhesión de una empresa en particular, con fundamento en el uso indebido del logo de las Naciones Unidas o del Pacto. Aún más, se han introducido dos procedimientos mediante los cuales las empresas pueden ser finalmente eliminadas del listado, aunque el Pacto Mundial insiste en que no se trata de una «iniciativa basada en el cumplimiento».

⑤ Graves violaciones a los derechos humanos⁵

Quejas por graves violaciones a los derechos humanos en que se halle involucrada una empresa adherente **pueden ser presentadas ante la Oficina del Pacto Mundial** con el fin de «cuestionar la existencia de un verdadero compromiso de la empresa para aprender y mejorar». La Oficina del PM da algunos ejemplos de tales violaciones: asesinato, tortura, privación de la libertad, trabajo forzado, las peores formas de trabajo infantil y otras formas de explotación infantil, serias

³ Para mayor información sobre los límites del Pacto Mundial, visite globalcompactcritics.blogspot.com

⁴ Véase PMNU, Nota sobre «La importancia del voluntarismo», www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/the_importance_of_voluntarism.html

⁵ PMNU, «Nota sobre las medidas de integridad», www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/IntegrityMeasures/index.html

violaciones de derechos individuales en situaciones de guerra o conflicto, daño ambiental severo, seria corrupción y otras violaciones particularmente graves de normas éticas fundamentales.

La Oficina del Pacto Mundial «generalmente rechazará asuntos que considere que tendrán una mejor atención por otra entidad, tal como un tribunal de justicia, una agencia administrativa local u otra entidad para-judicial, gubernamental o de resolución de conflictos»⁶.

► NOTA

La Junta Directiva del Pacto Mundial insiste en el uso del término «asunto» en vez de «queja» a fin de no generar falsas expectativas, subrayando que el proceso busca la facilitación del diálogo más que la resolución de quejas.

🔗 Procedimiento y Decisión

¿CÓMO SE PRESENTA UN ASUNTO?

– Cualquier persona puede enviar un asunto por escrito a la Oficina del Pacto Mundial

A: globalcompact@un.org

Ursula Wynhoven (wynhoven@un.org)

– El caso puede ser también dirigido a directamente al Presidente de la Junta del Pacto Mundial, Ban Ki-Moon, Secretario General de las Naciones Unidas, lo cual puede contribuir a atraer la atención de los medios sobre el asunto.

Procedimientos

Una vez recibido el caso, la Oficina podrá:

- Filtrar, *prima facie*, alegatos temerarios, en cuyo caso, se le informará de ello a la parte acusadora y se le indicará que no se procederá más con el asunto.
- Si se determina que un alegato por un abuso grave o sistemático no puede ser considerado *prima facie* como temerario, la Oficina del Pacto Mundial correrá traslado del alegato a la empresa adherente involucrada, requiriéndole:
 - Que presente sus observaciones por escrito directamente al alegante, con copia a la Oficina del Pacto Mundial;
 - Que mantenga informada a la Oficina del Pacto Mundial de cualquier medida tomada para dirimir la situación objeto de denuncia. La Oficina del Pacto Mundial informará al promovente de dichas medidas.

⁶ PMNU, «Medidas de integridad, preguntas frecuentes», www.unglobalcompact.org

- La Oficina del Pacto Mundial estará disponible para brindar orientación y asistencia, si lo considera necesario y apropiado, a la empresa adherente, a fin de que tome acciones tendientes a subsanar la situación presentada.

La Oficina del Pacto Mundial podrá tomar una o más de las siguientes medidas discrecionalmente, según lo considere apropiado:

- Hacer uso de sus buenos oficios para promover la resolución del asunto, o requerir a la correspondiente red regional o nacional del Pacto Mundial, así como a cualquier otra organización adherente, su asistencia en dicha resolución;
- Remitir el asunto a una o más de las entidades del sistema de las Naciones Unidas que actúan como custodios de los principios del Pacto Mundial, con el fin de obtener su asesoramiento, asistencia o acción;
- Compartir información con las partes involucradas acerca de los específicos procedimientos de instancia contenidos en las Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE y, en caso de asuntos relacionados con derechos laborales, los procedimientos de interpretación conforme a la Declaración Tripartita de Principios para Empresas Multinacionales y Política Social de la OIT ;
- Remitir el asunto a la Junta del Pacto Mundial, apelando en particular a la experiencia y recomendaciones de sus empresas miembros.

Resultados

- Si la empresa adherente se rehúsa a entablar conversaciones sobre el asunto denunciado dentro de los dos primeros meses después de ser contactada por la Oficina del Pacto Mundial, **puede llegar a ser considerada como «no comunicadora»**, y podría ser clasificada como tal en la página web del Pacto Mundial hasta que se dé inicio a tales conversaciones.
- Si se considera que la permanencia de una empresa adherente en tal listado va en detrimento de la reputación e integridad del Pacto Mundial, la Oficina se reserva el derecho a **remover tal empresa de la lista de adherentes** y así indicarlo en su sitio web; a la fecha esta situación nunca se ha presentado;
- Una empresa adherente que sea clasificada como «no comunicadora» o que sea removida de la lista de adherentes, no podrá hacer uso del nombre del Pacto Mundial o del logo si tal permiso ha sido previamente concedido;
- Si la empresa involucrada adopta, posteriormente, medidas apropiadas para remediar la situación, puede solicitar su reintegración como adherente «activo» del Pacto Mundial y ser incluida nuevamente en la lista de adherentes de su sitio web.

El procedimiento en acción

➔ **Activistas demandan la remoción de PetroChina del listado de adherentes del Pacto Mundial – El Pacto Mundial manifiesta que la queja carece de procedibilidad**

En diciembre de 2008, Inversionistas Contra el Genocidio (ICG) presentaron una queja formal a la Oficina del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, solicitando que dicha Oficina aplicara oficialmente sus «medidas de integridad» contra PetroChina, y que la empresa fuese removida de la lista de miembros adherentes si no ofrecía una resolución satisfactoria a los asuntos denunciados dentro del término de 3 meses. Los grupos alegaron que PetroChina, a través de sus inversiones en Sudán, contribuyó a graves violaciones de derechos humanos, de la magnitud de genocidio, en Darfur.

El 12 de enero de 2009, el PM finalmente rehusó la admisión y procedibilidad de la queja por «abusos graves y sistemáticos» contra PetroChina; Georg Kell, Director Ejecutivo de la Oficina del Pacto Mundial de las Naciones Unidas señaló que el PM «ha decidido no considerar este caso como un problema de integridad de una empresa individual, PetroChina.» Mencionó que «el asunto traído a consideración del PM podría igualmente aplicarse a numerosas empresas que operan en países propensos a conflictos». En su respuesta a las ONG, Kell aseveró que «la forma en que el Pacto Mundial aborda los negocios y la paz se concentra más en la inclusión que en la exclusión y en el poder de la acción colectiva más que enfocarse en una empresa en particular» y que «manejar este caso como un problema de integridad en relación con una empresa en particular, podría ser a la larga perjudicial para la meta del Pacto Mundial de buscar soluciones prácticas de fondo».

Como respuesta a la denegación de la Oficina del Pacto Mundial de admitir y proceder respecto de la denuncia contra PetroChina en su calidad de miembro adherente del PM, los denunciantes decidieron enviar una carta a todos los miembros de la Junta del Pacto Mundial solicitando la reconsideración de la errónea decisión inicial, lo cual tuvo un impacto positivo, dado que el Vice-Presidente de la Junta, Sir Mark Moody-Stuart, en carta enviada a los denunciantes, indicó que la Junta discutiría el asunto «exhaustivamente» en su próxima sesión, y que podrían «revisarse los procedimientos descritos» en las Medidas de Integridad del Pacto Mundial⁷.

En julio de 2009, la Junta finalmente decidió mantener a PetroChina como miembro adherente del Pacto, y según indicó el Vice-Presidente de la Junta, CNPC, la empresa matriz de PetroChina, «... ha sido activa en el apoyo al desarrollo sostenible en [Sudán] y ha estado comprometida en la recién formada e incipiente Red Local, aun cuando no es en sí misma un miembro firmante del Pacto». La Junta también anotó que CNPC «ha participado en actividades de aprendizaje y diálogo del Pacto Mundial sobre prácticas de negocios sensibles al conflicto».

⁷ Las cartas pueden encontrarse aquí: investorsagainstgenocide.net/2009-0201%20UNGC%20Board%20letter.pdf, www.unglobalcompact.org/docs/news_events/9.1_news_archives/2009_01_12b/Sir_Mark_Letter_to_Mr._Cohen_and_Mr._Slob.pdf

La Junta del Pacto Mundial explicó que «la Junta coincide en que la operación de una empresa en un ambiente con mala gobernabilidad o con represión no puede ser por sí, razón suficiente de exclusión de la iniciativa, y que el Pacto Mundial, en tanto plataforma de aprendizaje, no puede exigir a una empresa involucrarse en actividades de apoyo a los gobiernos. Debido a ello, y al hecho de que el asunto no involucra a un miembro adherente del Pacto Mundial, la Junta unánimemente acuerda que el caso ha sido adecuadamente manejado por la Oficina del Pacto Mundial y que no es procedente una acción posterior». También señaló que CNPC «ha estado dispuesta y preparada a participar en actividades de aprendizaje y diálogo en prácticas de negocios sensibles al conflicto, y que se han realizado esfuerzos positivos a través de la Red Local del Pacto Mundial para incluir buenas prácticas de negocios en Sudán, lo cual es todo lo que podría esperarse en una situación como ésta».

➔ Llamado para que Nestlé sea expulsada del Pacto Mundial de las Naciones Unidas⁸

En junio de 2009, fue enviado a la Oficina del PM un reporte alegando que los informes de Nestlé eran engañosos y que esta empresa utilizaba su participación en la iniciativa para desviar las críticas, para seguir con sus violaciones de derechos humanos y a las normas ambientales. Dentro de las preocupaciones planteadas por el International Labor Rights Fond, activistas sindicales de Filipinas, Accountability International y Baby Milk Action, se encuentran:

- El agresivo mercadeo de la leche artificial y alimento para bebé en detrimento de la alimentación con leche materna, en clara violación de normas internacionales;
- Persecución sindical y falta de cumplimiento de decisiones judiciales relacionadas;
- Negligencia en relación con el trabajo y esclavitud infantil en su cadena de suministro de chocolate;
- Explotación de granjeros, particularmente en sus sectores de productos lácteos y café;
- Degradación ambiental, particularmente en relación con los recursos hídricos.

El informe indica que Nestlé utilizó al PM para ocultar sus malas prácticas, de modo que los abusos pudieran continuar.

La Oficina del Pacto Mundial trató el asunto de conformidad con su proceso de facilitación del diálogo de las medidas de integridad, refiriéndolo a la empresa y generando un intercambio de correspondencia entre ella y el denunciante. Según la Oficina del Pacto Mundial, la empresa ha expresado su deseo de participar en futuras conversaciones sobre los puntos en cuestión, por lo que Nestlé no ha sido clasificada como «no comunicadora». Aún no se ha publicado ninguna decisión sobre si Nestlé será removida del Pacto Mundial; mientras

⁸ Para mayor información, vea Críticos de Nestlé, Comunicado de prensa, www.nestlecritics.org/index.php?option=com_content&task=view&id=61&Itemid=79

tanto, varios activistas han denunciado el hecho de que Nestlé se mantiene como uno de los principales patrocinadores de la Cumbre del Pacto Mundial en junio de 2010.

Desafortunadamente, las empresas que se hallan bajo investigación no están listadas en la página web del Pacto Mundial, y si bien el proceso está contemplado en la Nota sobre las medidas de integridad y desarrollado en el documento de preguntas frecuentes (FAQ), la posibilidad de que otras partes interesadas puedan tener acceso y coadyuvar en las denuncias presentadas contra una empresa adherente al Pacto continúa siendo remota. La decisión de excluir a una empresa pertenece a la Oficina del PM, la cual puede buscar asesoramiento y orientación en una serie de fuentes incluyendo las redes locales del PM y las agencias competentes del sistema de las Naciones Unidas. Sin embargo, la exclusión de empresas adheridas a la iniciativa es aún percibida como último recurso, y los criterios aplicados por el Pacto Mundial (además de la falta de comunicación por parte de la empresa) para finalmente excluir a una empresa siguen siendo confusos.

Informe anual sobre el progreso (COP)⁹

Un COP consiste en la divulgación del progreso hecho en la implementación de los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y en el apoyo a los objetivos generales de las Naciones Unidas.

Desde 2005, se requiere que las empresas adheridas al Pacto envíen un COP al sitio web del Pacto Mundial y la compartan ampliamente con todas las partes interesadas. La falta de envío de un COP puede dar lugar al cambio de estado de un miembro, el cual puede llegar a ser clasificado como «no comunicador» y posteriormente, después de transcurrido un año en tal condición, a su exclusión del listado de miembros participantes.

En febrero de 2010, la Oficina del Pacto Mundial anunció que 859 empresas habían sido removidas (del listado) de la base de datos de la iniciativa entre el 1 de octubre de 2009 y el 1 de enero de 2010¹⁰. El número total de empresas que hasta la fecha han sido excluidas de la lista por faltar a su deber de presentar el informe anual llega a 1840, elevada cantidad en tan poco tiempo, que se explica por el cambio de política que condujo a la eliminación del estado de «inactivo» en la base de datos del Pacto; las empresas son ahora excluidas del listado después de un año de ser calificadas como «no comunicadora.» Para ser reintegradas, las empresas deben enviar una nueva carta de compromiso firmada por su Presidente o su ejecutivo de mayor jerarquía, al Secretario General de las Naciones Unidas, Ban Ki-Moon, y enviar un COP a la base de datos del Pacto.

⁹ PMNU, «Progreso informativo», www.unglobalcompact.org/COP/index.html

¹⁰ PMNU, Noticias y eventos, «859 empresas removidas de la lista por falta de entrega de su Reporte de Progreso», www.unglobalcompact.org/news/8-02-01-2010

Sin embargo, el 24 de marzo de 2010, la Junta Directiva del Pacto Mundial otorgó un plazo de un año (hasta el 31 de diciembre de 2010) para evitar la exclusión de las empresas procedentes de países no pertenecientes a la OCDE ni al G20 como consecuencia de la reciente remoción de un alto número de empresas de dichos países¹¹. Ello puede justificarse por el hecho de que los países no pertenecientes a la OCDE o al G20 carecen de redes locales fuertes. De acuerdo con la Oficina del Pacto Mundial, el propósito de este plazo es darse tiempo para asumir esfuerzos adicionales en la construcción de capacidad para que las empresas participantes puedan entender cabalmente lo que se les exige en materia de COP. Como resultado de este plazo, 347 empresas que habían sido excluidas entre el 1 de enero y el 1° de marzo de 2010 fueron incluidas de nuevo en el listado.

El 20 de enero de 2011, el Pacto Mundial anunció su decisión de excluir a 2048 empresas internacionales por falta de comunicación sobre los avances de la integración de los diez principios del Pacto en sus estrategias y operaciones.

De forma paralela a un refuerzo de su política de comunicación anual sobre el progreso, el Pacto Mundial introdujo un «marco de diferenciación» para incitar a las empresas de todos los niveles a hacer su máximo esfuerzo para lograr una mejor integración de los principios del Pacto. El marco, lanzado en febrero de 2011, clasifica a las empresas participantes en distintas categorías conforme a sus avances en materia de comunicación de información. Este marco fue creado no sólo para mejorar la transparencia en el seno de las pequeñas empresas –las menos experimentadas–, sino también para estimular una mejora continua del progreso y del desempeño de las empresas que se encuentran en un estado más avanzado.

➔ **Inversionistas escriben a empresas que no han cumplido con los compromisos del PM**

Una coalición internacional de inversionistas, incluyendo los fondos Aviva Investors, Boston Common y Nordea Investment, han estado alentando a las empresas a cumplir su obligación de presentar sus COP al Pacto Mundial. En 2010, la coalición envió cartas a 86 grandes empresas participantes en el Pacto que no han presentado sus COP anuales sobre la implementación de los diez principios. La iniciativa dio lugar a que un 33% de las empresas morosas presentaran sus reportes, y en 2009 la respuesta se incrementó al 47,6% (50 empresas de 105)¹².

* * *

¹¹ PMNU, Noticias y eventos, «La Junta Directiva del Pacto Mundial discute la exclusión de la lista, y llama a una revisión de los procedimientos del COP», www.unglobalcompact.org/news/20-03-25-2010

¹² PMNU, Noticias y eventos, «Inversionistas dan un nuevo giro a la clasificación buen COP/mal COP», www.unglobalcompact.org/NewsAndEvents/news_archives/2009_01_12.html

El mandato del Pacto Mundial es dar orientación, más que actuar como observador. En este sentido, buena parte de su misión es persuadir a las empresas a que se esfuercen para ser más transparentes. No obstante, y a pesar de que algún progreso se ha logrado desde 2004 para «dar dientes» al Pacto Mundial, los requisitos exigidos a las empresas participantes, desde la perspectiva de la sociedad civil, continúan siendo extremadamente débiles.

Enviar sus COP es el único requerimiento a las empresas y aun así, el contenido de tales informes no es monitoreado ni verificado por el equipo administrativo del Pacto Mundial ni por algún otro cuerpo independiente. Como resultado, las empresas involucradas en violaciones a los derechos humanos pueden haber seguido presentándose públicamente como miembros participantes del Pacto, por lo que organizaciones de la sociedad civil han sugerido que sería preferible aceptar a la empresas en el PM solamente cuando estén listas para publicar su primer COP. Por otra parte, en tanto el PM no informe a sus redes locales acerca de los mecanismos existentes, tales como los puntos nacionales de contacto de la OCDE (PNCs), el procedimiento para el manejo de denuncias por abusos graves y sistemáticos debe ser revisado y fortalecido. La articulación entre este procedimiento y otros mecanismos para-judiciales descritos en esta guía (OIT, OCDE, etc.) podría verse reflejada en la articulación entre el Pacto Mundial (y sus oficinas locales) y otros mecanismos para-judiciales, concebidos a nivel de las Naciones Unidas, para quejas relacionadas con abusos a los derechos humanos por parte de las empresas.

En septiembre de 2010, la Unidad de Inspección de las Naciones Unidas publicó un informe sobre el rol del Pacto Mundial¹³, subrayando la necesidad de revisar su funcionamiento. El reporte evocó particularmente que «la ausencia de un mandato claro y bien articulado ha conllevado a un impacto débil, la ausencia de criterios de adhesión adecuados y de un sistema de control eficaz de la aplicación de los principios por parte de los miembros.» Diez años después de su creación, y a pesar de su intensa actividad y del crecimiento de su presupuesto, el informe subraya que los resultados continúan siendo débiles.

Las críticas del informe se refieren principalmente a:

- la ausencia de un marco regulatorio e institucional,
- la falta de un seguimiento efectivo del compromiso de los participantes,
- la ausencia de transparencia presupuestal y financiera,
- el costo de la gobernanza y las dudas en torno a su eficacia,
- la necesidad de una evaluación independiente y regular del desempeño de la iniciativa.

El reporte concluyó que era necesaria una mejoría del Pacto Mundial, con la finalidad de no afectar la reputación de las Naciones Unidas.

¹³ Los socios corporativos de las Naciones Unidas: El rol y funcionamiento del Pacto Mundial: www.unjjiu.org/data/reports/2010/JIU.REP.2010.9_For%20Printing_17%20January%202011.pdf

INFORMACION ADICIONAL

– Pacto Mundial

www.unglobalpact.org

– Críticas al Pacto Mundial

www.globalcompactcritics.blogspot.com



© Parker Mah

CAPÍTULO II

ISO – La Organización Internacional de Normalización

* * *

ISO es el desarrollador y publicador de estándares internacionales más grande del mundo.¹⁴ Consiste en una red de institutos nacionales de estandarización provenientes de 162 países. Algunos son de origen gubernamental, en tanto que otros provienen del sector privado.

Las Normas Técnicas

ISO ha desarrollado miles de normas técnicas sobre una gran variedad de temas, incluyendo los sistemas de gestión del riesgo, de la calidad (ISO 9001), del medio ambiente (ISO 14 001) y muchos otros temas técnicos. Los estándares ISO son voluntarios, no obstante un gran número de ellos, en especial aquéllos relacionados con la salud, la seguridad y el medio ambiente, han sido adoptados en algunos países como parte de sus legislaciones, o son mencionados en la ley para la cual sirven de base técnica. Algunas normas ISO han llegado a convertirse en exigencia del mercado, como es el caso de la ISO 9000 sobre sistemas de gestión de calidad. Las organizaciones (incluyendo empresas) que acatan una norma técnica buscarán certificación para su organización o para su producto a través de los diferentes organismos de acreditación nacional e internacional existentes.

ISO 26 000: Un intento para estandarizar la responsabilidad social

En 2005, ISO inició el desarrollo de una norma internacional que proveyera directrices en materia de responsabilidad social, la cual ha sido sometida a diversas consultas encabezadas por grupos multisectoriales interesados, incluyendo a representantes de la industria, del gobierno, del sector laboral, los consumidores, ONG y organizaciones EASIO (Entidades de Apoyo, Servicio, Investigación y Otros servicios relacionados). La norma fue finalizada en 2010 y oficialmente publicada el 1 de noviembre 2010. **La norma ISO 26 000, a diferencia de todas las demás, no implica el otorgamiento de certificaciones.**

El objetivo de la ISO 26 000 es «proporcionar orientación armónica y con relevancia mundial, basada en el consenso internacional entre expertos provenientes de los principales grupos de interés y así promover la implementación de la responsabilidad social en todo el mundo. Se basa en buenas prácticas desarrolladas por iniciativas

¹⁴ ISO, www.iso.org

tanto del sector público como privado, y pretende ser útil a organizaciones grandes y pequeñas de ambos sectores».

ISO 26 000 define la responsabilidad social como la «responsabilidad de una organización por el impacto que sus decisiones y actividades tienen en la sociedad y en el medio ambiente, a través de un comportamiento transparente y ético que contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad; tome en cuenta las expectativas de todas las partes interesadas, obedezca la ley y sea consistente con las normas internacionales de conducta, lo cual se integra a través de su organización y se practica en sus relaciones».¹⁵

ISO 26 000 se ocupa de una amplia gama de asuntos, de los cuales ha calificado siete como «temas fundamentales»: **governabilidad organizacional, derechos humanos, prácticas laborales, medio ambiente, prácticas operacionales honestas, asuntos del consumidor y participación y desarrollo de la comunidad.**

Una mirada a los componentes de la ISO 26 000 en materia de derechos humanos

En relación con los derechos humanos, la ISO 26 000 reconoce que las organizaciones no estatales pueden afectar los derechos humanos de los individuos, y por ende, **son responsables de los derechos humanos dentro de su órbita de influencia.**

A fin de respetar los derechos humanos, las organizaciones tienen la responsabilidad de ejercer la **debida diligencia**, para identificar, prevenir y tomar medidas respecto de impactos reales o potenciales a los derechos humanos, como consecuencia de sus actividades o de las actividades de aquéllos con los que mantienen relaciones en sus operaciones. Los procesos de debida diligencia pueden también contribuir a alertar a una organización sobre la responsabilidad que tiene en influenciar el comportamiento de otros, en particular si dicha organización está implicada en violaciones de derechos humanos.

- ISO 26 000 señala **situaciones de riesgo de derechos humanos** (zonas de mala gobernabilidad, etc.), caso en el cual las organizaciones puedan tomar medidas preventivas adicionales.
- Las organizaciones deben **evitar convertirse en cómplices** en situaciones de violación de los derechos humanos, independientemente de que dicha complicidad sea directa, como beneficiario o silenciosa.
- Una organización debe establecer **mecanismos de solución** para remediar una situación de riesgo.
- Una organización debe prestar atención a los **grupos vulnerables** y evitar cualquier tipo de discriminación.

¹⁵ ISO, Borrador de norma internacional ISO/Dis/26 000, 2009.

- Una organización debe respetar **los derechos y principios fundamentales del trabajo**, conforme a la definición de la OIT, y participar activamente en buenas prácticas laborales.

En su contenido, ISO 26 000 se fundamenta en iniciativas existentes, tales como el marco general presentado por el Representante Especial de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y las Empresas, y va más allá, al incluir conceptos y temas tales como la órbita de influencia para la determinación de la complicidad de una empresa, el ciclo de vida de los productos, las prácticas de compra y suministro sostenibles, el consumo sostenible, el mercadeo responsable, los derechos de los consumidores a la privacidad y al acceso a la información, el respeto por los valores y costumbres de las comunidades (toda una sección está dedicada a la participación y al desarrollo de la comunidad). Sin embargo, al texto se le reprocha incluir en su contenido tantos conceptos jurídicos y no-jurídicos que pueden llevar a confusión.

Reclamaciones

ISO es una organización desarrolladora de estándares, y como tal no participa en su concreta implementación en los diversos países. Las quejas sólo pueden ser efectuadas en relación con normas sujetas a certificación; por lo tanto, **no es posible presentar reclamaciones respecto de la ISO 26 000**.

Por otra parte, existen numerosos pasos que se deben seguir para poder presentar una reclamación directamente a la ISO:

- 1) En primer lugar, se debe haber presentado un reclamo a la empresa involucrada;
- 2) Si el resultado de dicha reclamación no es satisfactorio, se debe presentar entonces una queja oficial ante el organismo de certificación que aceptó a la empresa correspondiente;
- 3) Si esto resulta infructuoso, entonces se debe presentar un reclamo ante el organismo nacional de acreditación competente;
- 4) Una vez que todos estos pasos han sido agotados, puede entonces presentarse la reclamación ante la ISO.

¿QUÉ DEBE CONTENER LA RECLAMACIÓN?¹⁶

La reclamación debe incluir la siguiente información:

- Su información de contacto;
- Información de las partes contra las cuales se presenta la reclamación, incluyendo los datos de contacto si es posible;
- Información detallada acerca del motivo de la queja, incluyendo una cronología de los hechos (señalando fechas, participantes, etc.);
- Información sobre las medidas que se han tomado para solucionar la queja (vea los pasos que deben tomarse antes de enviar una queja a la ISO);
- Si la queja se refiere a una certificación, se debe incluir toda la información posible al respecto: nombre y datos de contacto del certificador, y el número y fecha de la certificación.

La queja debe ser enviada a: MSSComplaints@iso.org

* * *

En cierta medida, ISO 26 000 -y su lento proceso de elaboración- refleja muchos de los asuntos que están siendo actualmente debatidos en torno a la responsabilidad de las empresas en materia de derechos humanos, y contribuye a fortalecer la posición de que las empresas no pueden ignorarlos. A la fecha, ISO 26 000 sólo proporciona una orientación a las organizaciones, y tanto su contenido como su **uso potencial se mantienen demasiado vagos e imprecisos** como para poderse determinar su verdadera utilidad. Por lo tanto, no existen mecanismos de queja disponibles.

Si bien ISO 26 000 **no fue concebida para ser una norma certificable** nada en el texto evita que los países puedan adoptar estándares nacionales con base en ella, sobre los cuales se puedan extender certificaciones.¹⁷ Mientras países como Dinamarca y Austria han adelantado tales procesos, otros como México se preparan para ello. A falta de una norma nacional que incorpore ISO 26 000, nada impide que las firmas consultoras (que participaron activamente en su proyecto de redacción), puedan ofrecer sus servicios a las empresas para evaluar, auditar y establecer sistemas de medición usando los estándares fijados por ISO 26 000.

¹⁶ ISO, Quejas, Organización Internacional de Normalización, www.iso.org/iso/iso_catalogue/management_standards/certification/mss_complaints.htm

¹⁷ ISO, *Ibid.*

Una vez terminado el lento proceso de aprobación, el texto de esta norma técnica fue adaptado y publicado a finales de 2010. Su futuro es aún incierto y se dificultará aún más por la lentitud y complejidad del documento. El desarrollo que tendrá durante los próximos años seguramente variará mucho de país a país, lo que exige que las organizaciones de la sociedad civil lo sigan de cerca, a fin de solicitar, en su momento, que las empresas y los gobiernos tomen medidas tendientes a acatar el espíritu y contenido de la ISO 26 000.

FUENTES ADICIONALES

- Se puede encontrar información sobre la ISO 26 000 y consultar su texto en:
www.iso.org/wgsr
 - IIDS (Instituto Internacional para el Desarrollo Sostenible) y su página sobre la ISO 26 000 en:
www.iisd.org/standards/csr.asp
-

CAPÍTULO III

Iniciativas de la industria extractiva

* * *

La empresas que operan en el sector extractivo (petróleo, minería, gas) tienen un registro considerable de presuntas violaciones a los derechos humanos, en particular de comunidades indígenas, lo que las ha llevado ya sea a adoptar sus propias políticas RSE y/o a unirse a iniciativas existentes tales como la ITIE¹⁸ y el Proceso Kimberley¹⁹. Algunas empresas del sector extractivo han establecido mecanismos propios de reclamación a los cuales pueden acudir las comunidades o sus propios empleados²⁰. Las ONG, comunidades e individuos interesados en explorar tales mecanismos deben dirigirse directamente a la empresa concerniente para obtener información sobre los procedimientos y posibles resultados, a fin de evaluar si es conveniente su uso. Aún cuando estos mecanismos pueden representar intentos interesantes de monitoreo y evaluación del respeto a los derechos humanos (siempre que permitan la participación real de las partes interesadas y en particular de las comunidades), carecen, por su propia naturaleza, de la independencia necesaria para tal efecto y, si bien pueden contribuir potencialmente a la prevención de abusos de los derechos humanos, no proporcionan reparación para las víctimas que así lo solicitan.

¹⁸ La Iniciativa de Transparencia en la Industria Extractiva - ITIE es una coalición entre gobiernos, empresas, organizaciones de la sociedad civil, inversionistas y organizaciones internacionales que promueve una mayor gobernabilidad en países ricos en recursos naturales mediante la verificación y completa publicación de los pagos e ingresos gubernamentales provenientes del petróleo, el gas y la extracción minera. La iniciativa fue lanzada por el Reino Unido en 2002; 49 de las más grandes empresas petroleras, de gas y mineras apoyan y participan en el proceso ITIE. Aún cuando esta iniciativa ha ganado reconocimiento mundial, no hay mecanismos específicos con los que se pueda evaluar o controvertir el cumplimiento, por parte de una empresa, de los principios y criterios establecidos por la iniciativa, por lo que ésta no será vista a detalle en este capítulo. Ver eitransparency.org

¹⁹ El proceso Kimberley es una iniciativa conjunta del gobierno, la industria y la sociedad civil para frenar el flujo de los diamantes de sangre (también conocidos como diamantes de guerra o diamantes conflictivos). La comercialización de estas piedras ilegales ha alimentado décadas de devastadores conflictos en países como Angola, la República Democrática del Congo y Sierra Leona. El Esquema de Certificación del Proceso Kimberley (ECPK), exige ciertos requisitos a sus miembros para que puedan certificar que la comercialización de los diamantes en bruto no sea usada para financiar conflictos armados. Esta iniciativa se ha diseñado para asegurar que las sanciones impuestas por las Naciones Unidas, prohibiendo la comercialización de diamantes provenientes de zonas específicas, sean respetadas. www.kimberleyprocess.com

²⁰ Tal es el caso de empresas como Anglo-American, BHP Billiton y Newmont. Para mayor información: Human Rights in the Mining & Metals Sector, Handling and Resolving Local Level Concerns & Grievances, baseswiki.org/w/images/en/4/46/ICMM_HR-Concerns-and-Grievances.pdf

La presente guía solo se ocupará de dos iniciativas colectivas del sector extractivo que pueden ser de interés:

- Los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos
- El Consejo Internacional de la Minería y la Metalurgia

Los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos

En 2000, varios gobiernos (inicialmente el Reino Unido y los Estados Unidos), ONG y empresas crearon los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos (conocidos también como «Los Principios Voluntarios» o «PV»)²¹ con el objetivo de brindar orientación a las empresas de la industria extractiva (principalmente petroleras, de gas y de minería) para garantizar la seguridad y el respeto por los derechos humanos en sus operaciones. Los principios nacieron como consecuencia directa de los abusos cometidos por las empresas de vigilancia privada y de servicios de seguridad en países como Colombia, Perú, Nigeria, Indonesia, Ghana y la República Democrática del Congo.

🕒 ¿Cuáles son el alcance y el contenido de estos Principios?²²

Los principios fueron concebidos para guiar a las empresas en el acatamiento de los derechos humanos y las libertades fundamentales a través de sus operaciones y para garantizar la seguridad de todos los involucrados.

Las empresas participantes se comprometen a llevar a cabo **evaluaciones de riesgo**; a tomar medidas para asegurar que las actuaciones de los gobiernos, y en particular de los **proveedores de seguridad pública**, se adecúen al respeto por los derechos humanos; y a asegurarse que las empresas de **seguridad privada**, contratadas por ellas para la protección de sus bienes y personal, cuando los gobiernos anfitriones no deseen hacerlo observen las políticas éticas y de respeto a los derechos humanos de la empresa contratante, la ley, los estándares profesionales del país respectivo, las buenas prácticas emergentes y el derecho internacional humanitario.

²¹ Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos, www.voluntaryprinciples.org

²² Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos, Los Principios, www.voluntaryprinciples.org

Evaluación del riesgo: - Identificación de los riesgos de seguridad - Potencial de violencia - Registros en materia de derechos humanos - Estado de derecho - Análisis del conflicto - Transferencias de equipo	Empresas + Seguridad pública: - Medidas de Seguridad - Despliegue y conducta - Consulta y asesoría - Respuestas a los abusos de derechos humanos	Empresas + Seguridad privada: - Respeto por la ley - Coordinación con los organismos estatales de seguridad - Porte de armas - Uso local responsable de la fuerza
---	--	---

🕒 ¿Quiénes participan de esta iniciativa?²³

- Los gobiernos: Canadá, Países Bajos, Noruega, Colombia, Suiza, el Reino Unido y los Estados Unidos;
- Organizaciones no gubernamentales: Amnistía Internacional, el Fondo para la Paz, Human Rights Watch, Human Rights First, International Alert, IKV Pax Christi, Oxfam, Pact Inc., Search for Common Ground;
- Observadores: Comité Internacional de la Cruz Roja, Consejo Internacional en Minería y Metales, Asociación Internacional de la Industria Petrolera para la Conservación del Medio Ambiente;
- 17 empresas: AngloGold Ashanti, Anglo American, BG Group, BHP Billiton, BP, Chevron, ConocoPhillips, ExxonMobil, Freeport McMoRan Copper and Gold, Hess Corporation, Marathon Oil, Newmont Mining Corporation, Occidental Petroleum Corporation, Rio Tinto, Shell, Statoil, Talisman Energy.

En el 2007, los Principios Voluntarios adoptaron formalmente los Criterios de Participación tendientes a fortalecer los principios, generando una mayor responsabilidad para todos sus participantes.

Todos los gobiernos, empresas y ONG participantes deben dar cumplimiento a los siguientes criterios²⁴:

- Promover públicamente los Principios Voluntarios;
- Aplicar o coadyuvar en la aplicación proactiva de los Principios Voluntarios;
- Asistir a las sesiones plenarias y, de acuerdo con y en la medida de las restricciones presupuestales, a otras sesiones extraordinarias y nacionales;
- Comunicar públicamente, por lo menos una vez al año, sus esfuerzos en la aplicación de los Principios Voluntarios;

²³ Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos, ¿Quién está involucrado?, www.voluntaryprinciples.org/participants

²⁴ Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos, Recursos, Enmiendas Mayo 2009, www.voluntaryprinciples.org/files/vp_amendments_200905.pdf

- Preparar y presentar al Comité Directivo con un mes de anticipación a la sesión plenaria anual, **un informe de sus esfuerzos de aplicación** o asistencia en la aplicación de los Principios Voluntarios de acuerdo con los criterios acordados por todos los participantes;
- **Mantener conversaciones** con los demás participantes de los Principios Voluntarios;
- Sujetas a las indicaciones legales, de confidencialidad, seguridad y operacionales, **proporcionar respuesta** oportuna a las solicitudes razonables de información de parte de otros participantes con el fin de facilitar el entendimiento integral de los asuntos relacionados con la aplicación o asistencia en la aplicación de los Principios Voluntarios.

Cualquier participante será automáticamente considerado **inactivo si no envía un informe anual** y/o expresamente se rehúsa a entrar en conversaciones con otro participante; sin embargo, se debe tomar en consideración que, dado que sólo se publican informes generales, no existe un sistema de evaluación en torno al seguimiento de los principios.

❶ ¿Quiénes pueden plantear observaciones respecto de los participantes?

Solamente los participantes pueden plantear inquietudes en cuanto a si otro participante ha cumplido o no con los Criterios de Participación, o **si continuamente ha incumplido en la implementación de los Principios Voluntarios**.

❷ Procedimiento y Decisión

Los participantes deben buscar la mutua resolución de cualquier inquietud mediante el diálogo directo con otro participante. Si lo anterior falla, autoriza a que el Participante interesado pueda someter el asunto al Comité Directivo.

- Si el Comité Directivo determina por consenso que las inquietudes están fundadas en información fidedigna y que el proceso de los Principios Voluntarios se fortalecerá con consultas posteriores, remitirá el asunto al Secretariado dentro de los 60 días siguientes a su recepción.
- El Secretariado facilitará consultas formales entre los participantes interesados, sujetas al requisito de confidencialidad antes indicado.
- En un lapso no mayor a seis meses, los participantes involucrados en las consultas pueden presentar el asunto en la sesión anual o en la sesión plenaria especial para su consideración.
- La plenaria recomendará la acción a tomar, si así lo considera, como:
 - Formulación de recomendaciones, o
 - Expulsión

- Cualquiera de las partes en el proceso puede solicitar que el Comité Directivo adelante una revisión del grado de cumplimiento dado a una recomendación y estudie cualquier inquietud que surja para su aplicación.
- La categórica inaplicación de una recomendación dada por la plenaria dentro de un tiempo razonable definido por ésta, conllevará la clasificación como inactivo del miembro participante correspondiente.
- La decisión de expulsar a un participante debe ser adoptada por consenso, con exclusión del denunciante y del investigado; si la inquietud se refiere a más de un participante, se tomará una decisión para cada uno por separado.

► NOTA

Aunque la información disponible sobre el uso de este mecanismo es poca, se sabe que ha sido usado en el pasado. Por ejemplo, se llevó a cabo un proceso de mediación bajo los auspicios de los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos como respuesta a un queja presentada por Oxfam America (ver Marco Arena, Mirtha Vásquez y otros Vs. Perú en la Sección I, Parte III, Capítulo III).

* * *

Considerando que hay ONG que participan en el proceso, las víctimas pueden acudir a ellas para plantear sus inquietudes acerca de la «continua falta de esfuerzos» por parte de una empresa participante como una herramienta adicional, a fin de llamar la atención sobre una situación de abuso de derechos humanos.

En general, los Principios siguen siendo criticados dada su naturaleza voluntaria, la ausencia de mecanismos de coacción y la falta de transparencia del proceso. Sin embargo, ellos son un recordatorio para los Estados de sus obligaciones legales, y aún cuando pueden ser voluntarios para las empresas, se considera que sus empleados deben respetarlos una vez que éstos sean internamente adoptados por la empresa²⁵. Por otro lado, en tanto su lenguaje es fácil de entender, no es claro cómo se espera que las empresas y los Estados los apliquen, así que después de más de 10 años de su creación, los PV tienen que superar importantes desafíos antes de poder garantizar que contribuyen a mejorar la situación de las víctimas en escenarios especialmente complicados.

²⁵ Salil Tripathi, «¿Han alcanzado los Principios Voluntarios su potencial?», Institute for Human Rights and Business, marzo 17, 2010.

El Consejo Internacional de la Minería y la Metalurgia (CIMM)

El Consejo Internacional de la Minería y la Metalurgia²⁶ fue establecido en 2001 para responder a los principales desafíos que el desarrollo sostenible presenta a la industria minera y metalúrgica. Reúne a 20 asociaciones nacionales, regionales y mundiales y a 19 empresas, incluyendo: African Rainbow Minerals, Anglo-American, AngloGold Ashanti, Barrick, BHPbilliton, Freeport McMoran Copper and Gold, GoldCorp, GoldFields, Minerals and Metals Group, Lihir Gold, Lonmin, Mitsubishi Materials, Newmont, Nippon Mining and Metals co. Ltd, Rio Tinto, Sumitomo Metal Mining, Teck, Vale and Xstrata.²⁷

🕒 ¿Cuáles son los derechos que protege?

La membresía al CIMM exige el compromiso de implementar su Marco de Desarrollo Sostenible y adicionalmente cumplir con:

- La implementación de los 10 principios²⁸ en los negocios, uno de los cuales consiste en **respetar los derechos humanos fundamentales** y respetar las diferencias culturales, de costumbres y de valores en el trato **con sus empleados y con todos aquéllos a quienes sus actividades afecten**.
- **Presentar informes** siguiendo los lineamientos de la Iniciativa de Reporte Mundial (IRM) Marco G3.
- **Garantizar mediante expertos independientes** que los compromisos del CIMM se cumplen.

El Procedimiento de Garantías del CIMM fue acordado en mayo de 2008 y debe ser implementado por todos sus miembros (y en relación con sus reportes de sostenibilidad para el período fiscal que termina en diciembre de 2009 o marzo de 2010)²⁹, lo cual otorga una mayor credibilidad al reporte.

🕒 ¿Quién puede presentar una queja?

Cualquier persona que crea que una empresa está incumpliendo sus compromisos adquiridos y desee presentar una queja formal, puede hacerlo³⁰.

²⁶ CIMM, www.iccm.com

²⁷ CIMM, *About Us*, Consejo Internacional de la Minería y la Metalurgia, www.icmm.com/page/4/about-us/about-us

²⁸ CIMM, *ICCM Principles*, Consejo Internacional de la Minería y la Metalurgia, www.icmm.com/our-work/sustainable-development-framework/10-principles. Este sitio Web y los documentos del CIMM están disponibles en inglés.

²⁹ CIMM, *Assurance*, Consejo Internacional de la Minería y la Metalurgia, www.icmm.com/our-work/sustainable-development-framework/assurance

³⁰ CIMM, *Sustainable Development Framework*, Consejo Internacional de la Minería y la Metalurgia, www.icmm.com/our-work/sustainable-development-framework

② ¿En qué condiciones?

El CIMM ha desarrollado un procedimiento oral de reclamaciones para atender «quejas sobre la presunta violación de las normas o requisitos de membresía o cualquier otra denuncia de conducta impropia de un miembro». Son estándares o requisitos de la membresía «la entrega de reportes públicos y requisitos de garantía, además de las posiciones formalmente adoptadas que vinculan a la empresa miembros a procedimientos o acciones específicas». «El ‘comportamiento inapropiado’ consiste en cualquier actividad de una empresa miembro que pueda, en la opinión del Consejo, afectar en forma adversa el renombre y la credibilidad del CIMM, teniendo en cuenta el mandato del Consejo de ser una organización líder comprometida con la promoción de buenas prácticas en materia de desarrollo sostenible».³¹

② Procedimiento y Decisión³²

Todas las quejas deben ser presentadas por escrito; una vez recibida la queja, el CIMM da acuse de recibo de la misma y da traslado a la empresa respectiva, la cual está obligada a responder a la queja, pero debiendo informar al CIMM de todo el proceso mediante el envío de copias de toda la correspondencia relevante producida en el caso. Si el asunto se resuelve a través de la interacción entre la empresa y el denunciante, aquélla notifica al CIMM de la decisión y éste confirma tal situación con el quejoso.

Si no se llegara a la resolución del caso por este medio, el CIMM será responsable de la queja siempre que «considere que la investigación es procedente y en el interés del Consejo. No hay obligación automática de dar curso a todas las quejas presentadas». Después de recibida la queja, el Presidente contacta tanto al denunciante como a la empresa respectiva con el fin de solicitar información adicional. El CIMM solamente entra a estudiar quejas respecto de las cuales haya suficiente información «para establecer *prima facie* que se ha cometido una violación de las normas del CIMM».

En esta etapa, el Presidente³³ prepara un informe del cual se da traslado a la empresa afectada para sus observaciones.

– El Presidente estudia la respuesta dada por la empresa investigada y prepara un informe dirigido al Comité de Administración del Consejo con copia al miembro afectado.

³¹ CIMM, *ICCM complaint(s) hearing procedure*, Consejo Internacional de la Minería y la Metalurgia, www.icmm.com/our-work/sustainable-development-framework

³² CIMM, *ICCM complaint(s) hearing procedure*, www.icmm.com/document/199

³³ De manera discrecional, el Consejo podrá nombrar a una persona independiente que considere apropiadamente calificada, para actuar como ombudsman, recibir la denuncia y reportarla al Consejo.

- El Comité de Administración estudia el informe y determina la respuesta que considere apropiada. Si el Comité considera que el asunto puede ser resuelto mediante una explicación completa de las circunstancias relevantes al denunciante, el Presidente lo discute con éste y entrega una respuesta escrita al quejoso y al miembro afectado.
- Si el Comité considera que se ha cometido una seria violación de las reglas, el Presidente prepara entonces un informe para someter a la consideración del Comité, el cual, después de estudiarlo y de considerar los alegatos que haya presentado la parte denunciada, determina la respuesta apropiada, lo cual es informado a las partes por el Presidente.

Si se determina que se ha cometido una violación, «el Consejo decidirá –en dado caso- qué sanción o condición sería la apropiada según las circunstancias» para lo cual «tendrá en cuenta la Sección 12.1.2 de los estatutos del CIMM, que permite a los miembros solicitar una sesión del Consejo para considerar cualquier propuesta de suspensión o terminación de un miembro».

En todos los casos, el Consejo debe ser informado de las quejas y del trámite que se les da.

No existe información disponible acerca de si se han presentado quejas y de cómo han sido resueltas por parte del CIMM.

FUENTES ADICIONALES

- **CIMM Declaraciones de Posición (proporciona aclaraciones e interpretaciones adicionales sobre los 10 principios)**
www.icmm.com/our-work/sustainable-development-framework/position-statements
 - **CIMM Declaración de Posición sobre minería y pueblos indígenas, mayo de 2008**
www.icmm.com/documents/29
 - Para mayor información sobre los mecanismos de reclamación en la industria minera, ver la investigación adelantada por el Centro para la Responsabilidad Social en la Minería de la Universidad de Queensland
www.csrsm.uq.edu.au.
-

CAPÍTULO IV

Iniciativas de derechos laborales en la cadena de suministro

* * *

Las empresas multinacionales que operan en el sector de ventas al menudeo, así como en la industria del calzado, ropa y juguetes, que se abastecen a través de complejas cadenas de suministro, están muy expuestas a la violación de los derechos laborales en las fábricas proveedoras. Las campañas internacionales que denunciaron abusos en las cadenas de suministro de multinacionales de alto nivel en 1990, en especial en relación con el trabajo infantil, han hecho que en la actualidad se preste más atención a la responsabilidad de los compradores internacionales en relación con sus cadenas de suministro. Se han propuesto numerosas iniciativas empresariales y multisectoriales con el objetivo de mejorar las condiciones de los trabajadores de las fábricas a través de la adopción de reglas, auditoría social y la implementación de acciones correctivas. Recientemente, grandes compradores han reunido esfuerzos para generar buenas prácticas comunes en todos los sectores, compartir información y contribuir a la operatividad de los estándares en los procesos de producción y suministro³⁴, lo cual halla explicación en el hecho de que las grandes empresas sienten la necesidad que sus competidores satisfiechen las mismas exigencias sociales.

Algunas de estas iniciativas han establecido procedimientos de queja que los trabajadores y sus representantes pueden usar para denunciar abusos cometidos dentro de las fábricas, buscando remedir por parte de una o varias de las empresas multinacionales que se proveen de dicha fábrica. Otras iniciativas tomadas individualmente consisten en el establecimiento de líneas telefónicas (hotline) para los trabajadores, u otros tipos de mecanismos de resolución de quejas. No siempre es fácil determinar para cuál empresa trabaja la fábrica donde se produjo una violación, ni a qué iniciativa de RSE está vinculada.

Sin embargo, las marcas que frecuentemente aparecen en los productos facilitan la determinación de la iniciativa en la cual participa dicha marca; alguna iniciativas (SAI), a su vez, publican una lista de la fábricas certificadas, en tanto que otras pueden informar si una fábrica está proveyendo a alguno de sus miembros (FLA).

Este capítulo revisa algunos de tales mecanismos de queja.

³⁴ Véase por ejemplo el Programa Mundial de Cumplimiento Social (una plataforma que gira en torno al problema del remedio, incluyendo la reforma de las prácticas empresariales de adquisición) www.gscpn.net

ETI – Ethical Trading Initiative

La Iniciativa para el Comercio Ético³⁵ (Ethical Trading Initiative - ETI, por su siglas en inglés) es una colaboración tripartita entre empresas, sindicatos de trabajadores y ONG³⁶. Tiene cerca de 50 empresas miembros, cada una de las cuales debe:

- Adoptar el Código Base³⁷, fundamentado en las convenciones de la OIT, y que incluye previsiones acerca de la libertad de trabajo, libertad de asociación, derecho de negociación colectiva, condiciones higiénicas y seguras de trabajo, prohibición del trabajo infantil, pago de salarios justos, horas de trabajo, no discriminación y prohibición del trato cruel e inhumano.
- Suscribir los Principios de Implementación³⁸ de la ETI a fin de implementar progresivamente el código.
- Presentar informes anuales a la Junta de la ETI: los informes anuales de las empresas son examinados por la Junta, y el Secretariado se asegura de la retroalimentación a cada empresa, identificando los progresos realizados y los aspectos que requiere mayor acción. **Si las empresas miembros no realizan suficiente progreso o fallan en el acatamiento de sus obligaciones de membresía, ésta es revocada.**

Adicionalmente, cada año el Secretariado de la ETI, junto con representantes de los sindicatos y ONG miembros, efectúa visitas aleatorias a un mínimo del 20% de sus miembros empresariales, con el propósito de verificar que sus sistemas de administración y de recolección de información para sus reportes anuales son consistentes y confiables.

Los miembros de la ETI son: BBS Granite Concepts Ltd, DNS Stones Ltd (UK), Foster Refrigerator, Keltbray Ltd, Natural Paving Products, Tchibo GmbH, Unique Building Products Ltd, Sportswear International Ltd, 888 Solutions, AdolfoDominguez, Arco, Asda, ASOS.com, Boden, Brett Landscaping, BTC Group, Co-operative Retail, Debenhams Retail, Dewhirst Group, Dimensions Clothing, Flamingo Holdings, Fyffes Group, Gap Inc, Grabal Alok UK, Greencell, Icon Live, Inditex, Jaeger / Aquascutum, Jenclare Brands, Kammac Plc, London Stone Paving Ltd, London Underground, Mackays, Madison Hosiery, Marks & Spencer, Marshalls, Monsoon Accessorize, Mothercare, New Look Retailers, Next Retail,

³⁵ ETI, www.ethicaltrade.org

³⁶ ETI, Our Members, Iniciativa para el comercio ético – Respeto para los trabajadores alrededor del mundo, www.ethicaltrade.org/about-eti/our-members

³⁷ ETI, The ETI Base Code, Iniciativa para el comercio ético – Respeto para los trabajadores alrededor del mundo, www.ethicaltrade.org/resources/key-eti-resources/eti-base-code

³⁸ ETI, Principles of Implementation, Iniciativa para el comercio ético – Respeto para los trabajadores alrededor del mundo, www.ethicaltrade.org

Pacific Brands, Pavestone, Pentland Group, Premier Foods, Primark (ABF Limited), Ringtons, River Island, Rohan Designs, Ruia Group, Sainsbury's, Stone Masters Ltd, Supremia, Tesco, The Body Shop International, Typhoo Tea, Union Hand-Roasted, WH Smith, William Lamb Footwear, Winfresh (UK) Ltd.

Mecanismos de Reclamación

La ETI afirma que sirve de foro para negociar y brindar protección adicional a los trabajadores en situaciones en que sus derechos laborales han sido violados. Tiene directrices para el manejo de denuncias por violación al código³⁹, la cuales se hallan bajo revisión actualmente.

② ¿Quién puede presentar una queja?

Un individuo, una ONG o un sindicato no miembro de la ETI que desee utilizar este mecanismo debe contactar a una de los ONG o sindicatos miembros para tal efecto⁴⁰.

¿CÓMO PRESENTAR UNA QUEJA?

- Básicamente, si un miembro de la ETI (ONG o sindicato) se percató de la violación del código por parte de un proveedor o una empresa miembro de la ETI, puede notificar por escrito de tal hecho al miembro respectivo enviando copia de dicha notificación al Secretariado (eti@eti.org.uk)
- Para mayor información, contactar al Secretariado de la ETI: eti@eti.org.uk

② Procedimiento y Decisión

Las partes deben reunirse para discutir los detalles de la acusación y acordar un Memorando de Entendimiento sobre el manejo que se dará a la situación; posteriormente se inicia una investigación por cuenta de la empresa, sobre cuyos resultados discuten y deciden, en reunión posterior, los pasos a seguir. Si durante la investigación se encuentra que el código ha sido violado, se desarrolla un plan de contingencia con el proveedor involucrado.

Si las partes no se ponen de acuerdo sobre las conclusiones de la investigación, se puede buscar la opinión del Secretariado y se considerará la contratación de un investigador independiente. Si aun así el desacuerdo persiste, el asunto se remite al subcomité de la Junta de la ETI para su conocimiento. Si el problema no se ha resuelto en el término de 6 meses, el respectivo miembro de la ETI tiene que

³⁹ ETI, Directrices de investigación sobre una alegada violación al código, noviembre 2001, www.ethicaltrade.org/sites/default/files/resources/Alleged%20Code%20Violations%20Guidelines%202009_0.pdf

⁴⁰ Una lista de las organizaciones de la sociedad civil que se encuentran trabajando con la ETI se encuentra disponible en: ETI, «civil society»: eti.org/supporters/civilsociety

presentar un informe al respecto.

Desafortunadamente no existe información disponible en la página web de la ETI sobre quejas presentadas y su resultado.

SAI – Social Accountability International

SAI⁴¹ (Social Accountability International, por su siglas en inglés) es una organización multisectorial que ha preparado los SA8000, un conjunto de estándares que las empresas y las fábricas utilizan para medir su desempeño social, y que están sujetos a certificación. Estos estándares se basan en los principios de las convenciones más importantes de la OIT, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño y la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Las empresas miembros del SAI pueden encontrarse en internet⁴².

El servicio de acreditación de la SAI (SAAS, Social Accountability Accreditation Services, por sus siglas en inglés) es responsable de la supervisión del uso de los estándares SA8000 y de la acreditación y monitoreo de los organismos de certificación que llevan a cabo auditorías de dicho estándares⁴³.

Mecanismos de queja⁴⁴

SAAS es competente para conocer de las quejas presentadas contra las organizaciones certificadas (quejas del tipo 3).

🕒 ¿Quién puede presentar una queja?

Cualquier parte interesada puede presentar una queja.

🕒 Procedimiento y resultado

Antes de dirigir una queja al SAAS, el denunciante debe agotar los procedimientos internos de la empresa o estructura respectiva. Si el asunto no es solucionado en esta etapa, debe presentar una queja formal ante el organismo de certificación. Las quejas sólo pueden ser presentadas ante el SAAS una vez que se hayan agotado todas las demás vías disponibles, o cuando el denunciante sienta que no se ha investigado

⁴¹ www.sa-intl.org

⁴² RSI, www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageId=906&parentID=478&nodeID=1

⁴³ RSI, *About us*, Responsabilidad Social Internacional, www.sa-intl.org

⁴⁴ SAAS, *Complaints and Appeals Process*, Servicios de Acreditación de Responsabilidad Social, www.saasaccreditation.org/complaints.htm

debidamente o que no se ha dado un manejo adecuado a su reclamación. Una vez recibida la queja, ésta es inmediatamente remitida al Organismo de Certificación (OC), el cual debe fijar un plan de acción y contactar al denunciante. Si el quejoso no está satisfecho con el resultado de la investigación, puede a su vez elevar queja contra el OC ante el SAAS.

¿CÓMO PRESENTAR UNA QUEJA?

La queja debe ser detallada y debe contener las pruebas de los hechos. Debe presentarse por escrito y ser dirigida a:

Executive Director, SAAS
15 West 44th Street, Floor 6, New York, NY 10036
fax: +212-684-1515
Email: saas@saasaccreditation.org

A la fecha, 21 quejas han sido presentadas siguiendo este procedimiento. Una lista completa de las quejas y de su resultado puede ser consultada en:
www.saasaccreditation.org/complaintlist.htm.

➔ En acción – La Comisión de Derechos Humanos de Kenia (KHRC) presenta queja contra Del Monte Kenya Ltd.⁴⁵

En febrero de 2005, SAI recibió una queja de KHRC con fundamento en la cláusula 9 de las normas SA8000, por violaciones a los derechos humanos, malas relaciones empresariales entre Del Monte y la comunidad adyacente y la negligencia de la empresa en asumir y tomar medidas en relación con estos problemas. La queja fue presentada a Coop Italia, un cliente de Del Monte, poseedor de certificación SA8000, y a SGS, el organismo de certificación. Debido a cambios organizacionales en la empresa, la certificación había sido suspendida por SGS justo antes de que la queja llegara a SAI; no obstante, varias auditorías de vigilancia se llevaron a cabo en marzo y junio de 2005, y una auditoría para la re-certificación fue llevada a cabo en las instalaciones de la empresa en enero de 2006. Durante tales auditorías, SGS encontró que la empresa se había comprometido ante la comunidad a entrevistarse con representantes del sindicato y con trabajadores individuales, sin encontrar violaciones específicas de los requisitos de las normas SA8000, detectando solamente asuntos menores, para los cuales recomendó acciones correctivas. Durante el proceso de re-certificación, se organizó una reunión con el representante de KHRC, y en general, SGS estimó que la empresa y sus directivos tenían una buena actitud hacia la comunidad. A la empresa se le otorgó oficialmente una nueva certificación en marzo de 2006, la queja fue oficialmente archivada en agosto de 2007. El organismo de certificación se mantuvo en contacto con el denunciante inicial durante todo el proceso de vigilancia en la fábrica.

⁴⁵ Queja #009_ Queja de certificación Del Monte Kenya Ltd. – Sistemas de administración; www.saasaccreditation.org/complaint009.htm

En su momento, la queja condujo a importantes mejoras para los trabajadores y las comunidades aledañas. Del Monte comenzó a respetar los contratos colectivos de trabajo, mientras que los sindicatos y los trabajadores ganaron más espacio para ejercer sus derechos de organización colectiva, y los trabajadores previamente despedidos fueron debidamente indemnizados. Se reevaluaron las funciones y los trabajadores empezaron a ser remunerados apropiadamente (según el principio «a trabajo igual, salario igual»), las condiciones de alojamiento fueron mejoradas y se diseñó un plan de acción para asegurar que las mejoras continuaran en el futuro. Igualmente, la relación con las comunidades aledañas mejoraron tras la implementación de iniciativas de responsabilidad social.

Lamentablemente no se logró un impacto a largo plazo, pues las mejoras no fueron mantenidas por la empresa, y existen actualmente quejas (por parte de los trabajadores) de que ésta no está respetando ni el contrato colectivo de trabajo con el sindicato (principalmente en materia de salarios), ni la reevaluación de los puestos de trabajo y sus funciones, mientras que los trabajadores enfrentan amenazas e intimidación por parte de los administradores, así como despidos injustos de los líderes sindicales (según la empresa, en virtud de recortes de gastos o por dificultades económicas).

41 ex-empleados se enfrentan a un proceso judicial presentado por Del Monte ante la Corte Industrial. Dicho asunto se encuentra en proceso. Generalmente caracterizado por la lentitud de sus procedimientos y los riesgos de corrupción, estos procesos judiciales son -según los trabajadores- medios empleados por la empresa para frustrar y desanimar a los nuevos empleados a cuestionar las condiciones de trabajo y la administración de la empresa.

Este tipo de situación refleja claramente las limitaciones de tales mecanismos de solución, y la necesidad de que los Estados anfitriones tomen medidas para establecer sistemas de inspección regulares y adecuados que garanticen el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas.

INFORMACIÓN ADICIONAL

– La lista de instalaciones certificadas puede encontrarse en:
www.saasaccreditation.org/certifacilitieslist.htm

Foundation Fair Wear

La Fundación Fair Wear⁴⁶ (FWF) es una iniciativa de verificación internacional dedicada al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores de la industria de la confección en todo el mundo.

④ ¿Mejorar las condiciones de trabajo?

Los miembros deben cumplir con los 8 estándares laborales⁴⁷ señalados en el Código de Prácticas Laborales:

- Libertad para escoger trabajo;
- Prohibición de discriminación en el empleo;
- No explotación infantil;
- Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva;
- Salarios justos;
- Horas de trabajo adecuadas;
- Seguridad e higiene en las condiciones de trabajo;
- Relaciones de trabajo conforme a la ley.

La lista de las marcas vinculadas a la FWF puede ser consultada en su sitio web.⁴⁸

El cumplimiento del Código de Prácticas Laborales es verificado por la FWF⁴⁹ mediante visitas de inspección a las fábricas y el procedimiento de quejas, auditorías al sistema de administración de las filiales, y a través de consultas a las partes interesadas en los países donde se lleva a cabo la producción.

④ ¿Quién puede presentar una queja?

Tiene acceso al procedimiento de reclamaciones de la FWF tanto el trabajador de la fábrica como el representante de un sindicato o ONG local. Las quejas deben ser relativas a violaciones al Código de Prácticas Laborales, sistema que sólo puede utilizarse cuando los trabajadores no tengan acceso a otros mecanismos de reclamación, por ejemplo cuando otras opciones, como los sistemas empresariales de queja o los tribunales laborales locales, no sean justos, efectivos y/o no estén disponibles.

⁴⁶ FWF, fairwear.org

⁴⁷ FWF, *Labour Standards*, Fair Wear Foundation, fairwear.org/labour-standards

⁴⁸ FWF, *Brands*, fairwear.org/?w=fair-wear-brands

⁴⁹ FWF, *Verification*, Fundación Fair Wear, fairwear.org/page/verification. Fundación Fair Wear, Procedimiento de Quejas, Junio de 2009, fairwear.org/images/2010-01/fwf_complaints_procedure_june_2009.pdf

➤ Procedimiento y Decisión⁵⁰

La FWF tiene un gerente local de quejas en los países en que opera, el cual, después de recibir la reclamación, da traslado a su(s) afiliado(s) cliente(s) de la fábrica en cuestión e inicia la investigación, la cual puede conducir a la recomendación y sugerencia de medidas correctivas, dentro de un plazo determinado y con la obligación de informar al respecto. Una vez que la investigación ha terminado, se le pide al afiliado que presente sus observaciones. Tras ello, y después de que todo el proceso haya terminado, se publica un reporte final de conclusiones. La FWF proporciona información en su sitio web de las quejas bajo investigación, indicando en algunos casos, el nombre de la fábrica o de la empresa proveedora.

Cuando una empresa miembro, el denunciante o la parte acusada disienten sobre el resultado del procedimiento, o no están de acuerdo con los métodos de verificación seguidos por la FWF, o cuando ésta está segura que una empresa miembro no está tomando seriamente la reclamación, se puede apelar ante la Junta Ejecutiva de la FWF, la cual a su vez considerará las recomendaciones del Comité de Expertos de la FWF y decidirá sobre las acciones a tomar.

¿CÓMO SE PRESENTA UNA RECLAMACIÓN?

Las reclamaciones deben ser dirigidas a:

FWF
P.O. Box 69253
1060 CH Amsterdam
The Netherlands
t +31 (0)20 408 4255 – f +31 (0)20 408 4254
info@fairwear.nl

El procedimiento de queja de la FWF en acción

➔ **Metrago (2006)**⁵¹

En abril de 2006 fue presentada una queja contra la fábrica Metrago en Turquía, lugar donde O'Neill, empresa afiliada a FWF, se abastecía. La queja, que fue admitida, planteaba despidos ilegales de miembros del sindicato y acoso laboral a otros, con lo cual se configuraba una violación del derecho de asociación y de negociación colectiva.

⁵⁰ *Ibid*

⁵¹ FairWear, «Reporte final sobre la queja contra Metrago», fairwear.org/images/2010-01/report-on-metraco-complaint.pdf

En octubre se inició una investigación por parte de un investigador independiente designado por la asociación holandesa de empleados MODINT, miembro fundador de la FWF, y cinco marcas miembro de la FWF y de la ETI que trabajaban con Metraco.

En diciembre, MODINT, al recibir el informe final que encontró que las reclamaciones eran justificadas, envió una comunicación a Metraco recomendando la protección de los derechos de los trabajadores, la reinstalación de los trabajadores ilegalmente despedidos y el inicio de negociaciones con el sindicato con la presencia de observadores externos; ninguna de estas recomendaciones fue aceptada por Metraco, por lo que FWF concluyó que Metraco había incumplido con los estándares laborales internacionales sobre libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva, sin manifestar su voluntad de corregir estas serias violaciones al rehusar llegar a un acuerdo con el sindicato, en relación con el despido ilegal de trabajadores por razón de su asociación sindical.

ISI/O'Neill comunicó en forma confidencial a la FWF que se abstendría de enviar más órdenes de compra a Metraco, principalmente por razones de negocios, pero también debido a su renuencia a corregir las situación de incumplimiento presentadas.

La FWF, después de evaluar las acciones de la empresa miembro, consideró que se trató de un intento serio de remediar la situación presentada, por lo que no podía ser calificado en modo alguno como una evasión del problema.

➔ FFI (2006-2007)⁵²

En 2006, se presentó una queja contra la fábrica FFI de la India, de la cual la empresa Mexx (Liz Clairbone) se abastecía, con fundamento -entre otras cosas- en la existencia de maltrato físico a los trabajadores, despidos injustos y trabajo forzado en tiempo extraordinario sin retribución a cambio. En abril de 2007, Mexx informó a FWF que, habiendo considerado su estrategia general en materia de cadena de suministro, suspendería por diversas razones sus relaciones comerciales con FFI. FWF evaluó los intentos de la empresa para encontrar una solución a la situación, y concluyó que la conducta de Mexx no podía ser considerada como un intento de evasión al problema.

⁵² Reporte de queja contra FFI, fairwear.org/images/2010-01/report-on-ffi-complaint.pdf

Fair Labor Association (FLA)

La Asociación para el Trabajo Justo (FLA, por sus siglas en inglés) es una iniciativa multisectorial creada en 1999, con su propio Código de Conducta para el lugar de trabajo, desarrollado con base en los estándares de la Organización Internacional del Trabajo.

El código de conducta fue revisado y adoptado el 14 de junio 2011 (denominado Código de Conducta en el Lugar de Trabajo y Criterios de Cumplimiento), y ahora incluye criterios más elevados para la protección de los trabajadores, trata las siguientes cuestiones: trabajo forzado, trabajo infantil, acoso o abuso en el lugar de trabajo, no discriminación y respeto a las condiciones de trabajo, salud y seguridad, libertades de asociación y de negociación colectiva, salarios y prestaciones, horarios de trabajo y limitaciones a la jornada de trabajo semanal, remuneración de las horas extraordinarias, investigación de un nivel de compensación conforme a las necesidades primarias de los empleados y respeto al medio ambiente.⁵³

La lista de participantes puede ser consultada en el sitio web de la FLA⁵⁴; entre ellos se encuentran Adidas Group, Asics Corp., Nike Inc. y H&M.

Una vez que se unen a la FLA, las empresas aceptan recibir visitas de auditoría sin previo aviso (Monitoreo Externo Independiente), a sus fábricas, contratistas y proveedores; en caso de violación del Código, la FLA solicita la adopción de un plan de contingencia que deber ser **dado a conocer públicamente** y cuyo avance es auditado.

② ¿Quién puede presentar una queja?

Cualquier persona, grupo u organización puede denunciar el incumplimiento persistente o grave del Código de Conducta en las instalaciones de producción utilizadas por un afiliado, proveedor o licenciataria universitario. En su página web, **la FLA menciona que puede ser contactada directamente para averiguar si una fábrica está produciendo para una empresa afiliada.**

Este proceso de queja pretende ser el último recurso cuando otros canales (mecanismos internos de reclamación o de resolución de conflictos laborales, por ejemplo) han fallado en la protección de los derechos de los trabajadores.

② Procedimiento y decisión

Paso 1: La FLA revisa la queja y decide sobre su admisibilidad.

Paso 2: La FLA notifica a la sociedad que es cliente de la fábrica en cuestión y le

⁵³ Para una lectura comparativa entre el antiguo y el nuevo código de conducta: www.fairlabor.org/fla/Public/pub/Images_XFile/R439/Final_Code_Comparison.pdf

⁵⁴ FLA, «Empresas Participantes», www.fairlabor.org

solicita explicaciones; la empresa tiene 45 días para realizar una investigación interna y desarrollar un plan de contingencia para remediar la situación, si es el caso.

Paso 3: La FLA inicia una investigación al respecto, y si se justifica, la realiza con la ayuda de un *ombudsman* o asesor externo imparcial.

Paso 4: Se desarrolla un plan de contingencia con base en el informe del asesor externo.

¿CÓMO SE PRESENTA UNA QUEJA?

- Un formulario para la presentación de quejas está disponible en varios idiomas en www.fairlabor.org/images/WhatWeDo/3pcenglish_form.pdf
- Las quejas deben ser tan específicas como sea posible; la identidad del denunciante puede ser mantenida en reserva si así se solicita.
- Las quejas se pueden enviar por correo, e-mail o fax a:

**Jorge Perez-Lopez, Executive Director Fair Labor Association 1707 L Street, NW,
Suite 200 Washington, DC 20036 USA
Email: jperez-lopez@fairlabor.org
Fax: +1-202-898-9050**

- **Existe un listado y resumen de las quejas, el cual puede encontrarse en:**
www.fairlabor.org/what_we_do_third_party_complaints_e1.html

Worker Rights Consortium (WRC)

El Consorcio de los Derechos de los Trabajadores⁵⁵ (Worker Rights Consortium - WRC, por su siglas en inglés) es una organización independiente que realiza investigaciones en fábricas especializadas en prendas de vestir y otros productos vendidos en Estados Unidos y Canadá, en particular aquéllos que utilizan logos universitarios.

Cerca de 175 universidades, instituciones de educación superior y preparatorias están afiliadas a la WRC⁵⁶. Han adoptado un código de conducta para la manufactura que contempla la protección básica de los trabajadores en cada una de las siguientes áreas: salarios, pago de las jornadas de trabajo ordinarias y del tiempo extraordinario, libertad de asociación, salud y seguridad en el lugar de trabajo, derechos de las mujeres, trabajo infantil, trabajo forzado, acoso y abuso en el lugar de trabajo, no discriminación y cumplimiento de las leyes locales. Este código

⁵⁵ WRC, www.workersrights.org

⁵⁶ *Ibid.*

prevé su implementación en los contratos relevantes con licenciarios. Los afiliados deben asegurarse que los licenciarios proporcionen a la WRC los nombres y direcciones de las fábricas que elaboran los productos con el logo, listado que está disponible en el sitio web de WRC⁵⁷.

WRC realiza inspecciones en las fábricas. Estas investigaciones pueden ser iniciadas en respuesta a las quejas presentadas.

Mecanismos de reclamación⁵⁸

🕒 ¿Quién puede presentar una queja?

Las quejas pueden ser presentadas por cualquier parte en relación con posibles violaciones del código de conducta.

¿CÓMO SE PRESENTA UNA QUEJA?

- La queja debe contener información específica sobre los hechos de la denuncia.
- Puede conseguirse un formulario de queja en www.workersrights.org/contact/complaints.asp.
- Las quejas pueden presentarse en forma verbal o escrita, por teléfono, fax, email, correo o cualquier otro medio de comunicación.
- También pueden ser enviadas a WRC o a cualquiera de sus contactos locales:

Worker Rights Consortium
5 Thomas Circle NW, Fifth Floor
Washington, DC 20005
United States of America
Tel: +(202) 387-4884
Fax: +(202) 387-3292
wrc@workersrights.org

🕒 Procedimiento y decisión

El Director Ejecutivo estudia cada queja y decide, conjuntamente con la Junta, la procedencia de una investigación. Se puede nombrar un equipo investigador, con participación de un representante de los trabajadores o la comunidad y un representante del WRC, equipo que formula recomendaciones sobre las acciones a tomar.

El WRC contacta a empresas del sector de la confección de los Estados Unidos que adquieren productos de la fábrica involucrada, con el fin de fomentar la implemen-

⁵⁷ *Ibid.*

⁵⁸ CDT, Protocolos de Investigación, www.workersrights.org/Freports/investigatie_protocols.asp

tación de las recomendaciones. Si la empresa no muestra disposición a persuadir a su proveedor de tomar las acciones correctivas, el WRC informará de ello a las universidades y colegios afiliados así como al público en general. Las instituciones educativas que mantienen relaciones con la empresa involucrada pueden entonces decidir comunicarse con sus licenciarios y/o adoptar cualquier otra acción que consideren apropiada.

EL WRC publica los informes en su sitio web:
www.workersrights.org/es/Freports.asp

Los mecanismos de reclamación de la FLA y del WRC en acción

➔ Estofel (2005-2009)⁵⁹

En noviembre de 2007, la fábrica de prendas de vestir Estofel, ubicada en Guatemala, decidió dar por terminadas sus operaciones sin haber efectuado previamente el pago de indemnizaciones y otros beneficios de terminación a sus trabajadores.

Poco después del cierre, COVERCO (Comisión para la Verificación de los Códigos Empresariales de Conducta), una organización guatemalteca de protección de los derechos laborales, alertó de la situación tanto a la FLA como a Phillips-Van Heusen (PVH), empresa afiliada a la FLA que adquiriría sus productos directamente de la fábrica involucrada, hasta varios meses antes del cierre de operaciones de esta última. A su vez, PVH presionó a Estofel para el pago completo de las indemnizaciones debidas directamente y a sus trabajadores en Ghim Li, empresa de Singapur que era socio comercial de Estofel en la fecha.

En febrero de 2008 y dentro del proceso, el WRC recogió testimonios de los trabajadores que presentaron la denuncia, revisó documentación sobre el tema y contactó directamente a la administración de la fábrica. Estofel inicialmente se mostró renuente a cooperar de forma significativa, sin embargo WRC pudo reunirse finalmente en abril de 2008 con la gerencia de la fábrica. A solicitud de WRC, la empresa proporcionó documentación sobre el caso.

El WRC encontró, con base en las pruebas recaudadas, que Estofel, con motivo del cierre de sus dos unidades de producción en octubre y noviembre de 2007, había pagado menos del 50% de los montos debidos por ley a título de indemnizaciones y otros pagos derivados de la terminación de los contratos de trabajo, afectando a más de 1000 trabajadores.

En marzo de 2008, la Universidad de Washington, oficialmente comunicó al WRC y a la FLA sus preocupaciones acerca de violaciones a los derechos de los trabajadores y a la falta de los pagos por terminación de los contratos laborales, como consecuencia de investigaciones realizadas en Guatemala, en febrero de 2008⁶⁰ por parte de estudiantes de la universidad. La administración de la UW ayudó a convocar grupos *ad hoc* conformados por represen-

⁵⁹ Ver Consorcio de los Derechos de los Trabajadores, Case summary: Estofel S.A. (Guatemala), April 1, 2009: www.workersrights.org/Freports/Estofel%20Case%20Summary%20-%204-1-09.pdf

⁶⁰ Emily Lee, «Making History in Honduras», El Diario de la Universidad de Washington, dailyuw.com/2010/2/23/making-history-honduras

tantes del CDT, la FLA, la Universidad de Washington, CFSI Inc., Hanes brands (licenciante de la marca «*Champion*» a CFSI), Phillips-Van Heusen, Ghim Li y la Empresa Colegiada Licenciadora (Agente de la Universidad de Washington).

El grupo inició reuniones telefónicas regulares en mayo de 2008 y **continuó así hasta que el pago a los trabajadores se realizara a finales de 2008 y comienzos de 2009.**

COVERCO comenzó su investigación de campo en junio 27 de 2008 y presentó su informe final en agosto de ese mismo año. Con base en la información suministrada por la fábrica, COVERCO señaló que Estofel tenía un total de 974 empleados en octubre de 15 de 2007, época en la que comenzó el proceso de cierre, a los cuales había pagado sumas equivalentes a US\$478,997 y se debía un estimado total de US\$1'375,175. Después de un período de negociaciones, Estofel llegó a un convenio de pago, excluyendo pagos por los beneficios laborales indirectos, con la condición de que: (1) los trabajadores que recibieran el pago adicional se desistieran formalmente de las reclamaciones presentadas, (2) retiraran las demandas contra la fábrica y (3) estableció el 20 de febrero de 2009 como fecha límite para realizar los pagos.

El CDT trabajó con COVERCO y la FLA para diseñar una estrategia de comunicación pública para contactar a los trabajadores involucrados e informarlos acerca de la oferta de pago, esfuerzo que era necesario dado el largo tiempo transcurrido desde los despidos. El trabajo de Coverco incluyó la publicación de avisos en los periódicos guatemaltecos y la colaboración con un comité líder *ad hoc* de antiguos trabajadores de Estofel.

Coverco logró finalmente contactar a cerca del 95% de los 974 trabajadores identificados en su informe de agosto de 2008⁶¹ y contactó a 11 de otros 13 trabajadores adicionales identificados posteriormente con derecho al pago. En total, entre diciembre 4 de 2008, cuando comenzaron los pagos, y febrero 20 de 2009, la fecha límite fijada por Estofel, 871 trabajadores de 974, recibieron las compensaciones, por total de US\$534,236.

⁶¹ FLA, «Coverco Final Audit Report», Agosto 2008, www.fairlabor.org/images/NewsandPublications/NewsReleasesandStatements2009/coverco_investigativereport_eng.pdf

CAPÍTULO V

Iniciativas de Comercio Justo

* * *

A diferencia de las iniciativas anteriormente presentadas, las de comercio justo, en su mayor parte, se refieren a pequeños productores no necesariamente vinculados a empresas multinacionales. Si bien en este capítulo se presentará una breve visión general de la Fairtrade Labelling Organization International (FLO, por sus siglas en inglés), existen mucho otros tipos de sellos, tales como las iniciativas de sello en materia ambiental.

El Comercio Justo es una estrategia para el alivio de la pobreza y el desarrollo sostenible, cuyo propósito es crear oportunidades para productores y trabajadores en desventaja económica o que han sido marginados por el sistema tradicional de comercio. Se han creado diferentes sellos para productos de comercio justo, sin embargo el sistema más desarrollado es el de FLO⁶².

Todos los operadores que usan productos certificados en comercio justo y/o manejando precios de comercio justo son inspeccionados y certificados por la FLO – CERT.

🕒 Estándares

Aun cuando los estándares difieren de acuerdo con el tipo de producción a que se refieren (productores a pequeña escala, por producción contratada, mano de obra), todos ellos fijan altos requerimientos en materia de desarrollo social y condiciones de trabajo, incluyendo la no discriminación, la libertad de trabajo, la libertad de asociación y de negociación colectiva, condiciones de empleo y salud y seguridad ocupacional. Los estándares de comercio justo también tratan la protección medioambiental. Existen estándares de comercio justo para cada tipo de producto sellado como de comercio justo. Los comerciantes de productos de comercio justo también se someten a los estándares para precios y contratos pagados a productores.

Los estándares Comercio Justo - Fairtrade son accesibles en:
www.fairtrade.net/generic_standards.html.

⁶² FLO, www.fairtrade.net

Procedimientos de reclamación

② ¿Qué se requiere para que una queja pueda ser presentada?

Se ha establecido un procedimiento para tratar las quejas por incumplimiento de los estándares CJ contra una parte certificada (productor o comerciante).

② ¿Quién puede presentar una queja?

Cualquiera puede presentar una queja, incluyendo - aunque no limitado - a operadores de comercio justo, ONG, sindicatos. La denuncia debe ser presentada por escrito a QualityManagement@flo-cert.net y contener el nombre y/o identificación del operador y una descripción de los hechos.

② Procedimiento y decisión⁶³

Se mantiene informado al denunciante durante todo el proceso. La gerencia de calidad evalúa primero la validez de las alegaciones, a fin de determinar la viabilidad o no de iniciar una investigación, la cual, de acuerdo con el tipo y seriedad de las acusaciones, puede incluir: el análisis de las pruebas escritas aportadas por el denunciante, las declaraciones de las partes involucradas, la evaluación de la reclamación por parte de un tercero (por ejemplo: un perito, una declaración legal, etc.), la inclusión de la queja en la siguiente auditoría ordinaria, o la visita sin previo aviso, para verificar *in situ* los motivos de queja.

- Si se encuentra que el operador investigado ha cumplido con los estándares de comercio justo, la queja será rechazada sumariamente;
- Si, por el contrario, se le halla responsable de no cumplir con los estándares, FLO–CERT lo declarará «inconforme», lo cual determinará una de las siguientes acciones:
 - a. Se puede invitar al operador a proponer **medidas correctivas** sobre el asunto, para lo cual se dará seguimiento documental o en auditoría posterior.
 - b. Si la inconformidad implica un serio incumplimiento, el **certificado puede ser suspendido** mientras el operador propone las medidas correctivas respectivas, de lo cual se dará igualmente un seguimiento documental o en auditoría posterior.
- Al **operador le podrá ser retirada su certificación** por una violación mayor de los estándares de justo comercio.

⁶³ FLO, Procedimiento Operativo de Alegación sobre Estándares, www.flo-cert.net



➤ Contaminación resultando de las actividades de empresas siderúrgicas en Açailândia, Brasil.
@ Antonio Soffientini

PARTE II

ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES (AMI)

Un Acuerdo Marco Internacional (AMI) o un Acuerdo Marco Global (AMG) es «un instrumento negociado entre una empresa multinacional y una federación sindical mundial, con el fin de establecer una relación continuada entre las partes y asegurar que la empresa respete los mismos estándares en todos los países en que opera» (definición dada por la OIT).

La diferencia entre un acuerdo RSE, como un código de conducta por ejemplo, y un Acuerdo Marco Internacional, consiste en que en este último se suscribe un contrato con los empleados de la empresa. De acuerdo con los sindicatos, esto le da mayor credibilidad a la empresa en materia de RSE, dado que tiene procedimientos de implementación conjunta y monitoreo, en tanto que los códigos de conducta son la responsabilidad exclusiva de la empresa.

La mayor parte de los cerca de 70 acuerdos existentes en la actualidad se han firmado a partir de 2000, la mayoría de los cuales fueron suscritos por empresas transnacionales cuyas oficinas principales se hallaban en Europa⁶⁴.

¿Cuáles son el alcance y contenido de un Acuerdo Marco Internacional?

A pesar de las especificidades dadas por el sector y la empresa de que se trate, los AMI comparten algunos elementos en común⁶⁵:

- Referencia a los principios fundamentales de la OIT, tales como: la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva, la abolición del trabajo forzado, la no discriminación y la eliminación del trabajo infantil.
- Referencia a la Declaración de la OIT sobre las Normas, Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo;
- Reconocimiento del sindicato y sus afiliados a nivel mundial.

⁶⁴ Véase principalmente: www.imfmetal.org

⁶⁵ Para revisar el contenido de los AMI, vea: Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, acuerdos marco europeos e internacionales: Experiencias prácticas y aproximaciones estratégicas, Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de la Comunidad Europea, 2009 y Reynald Bourque, «Acuerdos Marco Internacionales y el Futuro de los Contratos Colectivos de Trabajo en las Empresas Multinacionales», en Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society – Volumen 12 – Primavera 2008.

Características adicionales incluyen:

- Referencia a la Declaración Universal de los Derechos Humanos;
- Anticorrupción;
- Compromisos ambientales;
- Vínculo con la política RSE (por ejemplo, los principios del Pacto Mundial);
- Obligaciones en relación con la reestructuración, incluyendo intercambio de información y consulta;
- Salarios justos y jornadas de trabajo adecuadas;
- Estándares de salud y seguridad;
- Capacitación y desarrollo de habilidades.

El alcance de estos acuerdos puede variar. Según un estudio de 2009 dirigido por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, casi el 70% de los AMI existentes mencionan a sus proveedores y subcontratistas, cerca de la mitad solamente obliga a las empresas a informar e incentivar a sus proveedores a adherirse al AMI. El 14% contiene medidas tendientes a garantizar el cumplimiento por parte de los proveedores; por último, sólo un 9% se aplica a toda la cadena de suministro. Solamente unas pocas empresas reconocen completa responsabilidad en los AMI por toda la cadena de suministro, incluyendo los subcontratistas, dentro de los cuales se encuentran los AMI con CSA–Czech Airlines, Inditex, Royal BAM y Triumph International⁶⁶. Algunos AMI establecen que sus compromisos varían de acuerdo con el grado de control sobre sus filiales, otros extienden su alcance a los subcontratistas y al respeto a los derechos laborales de los trabajadores de éstos, en particular los de salud y seguridad en el lugar de trabajo, de lo cual un ejemplo frecuentemente citado es el AMI suscrito con EADS⁶⁷.

En caso de incumplimiento, algunos AMIs, tales como el negociado por Rhodia, contiene sanciones precisas para los proveedores y subcontratistas, incluyendo la terminación del contrato en caso de violación de cláusulas consideradas esenciales, como aquéllas relacionadas con salud y seguridad o con los derechos humanos⁶⁸.

⁶⁶ Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y del Trabajo, *idem*.

⁶⁷ Isabelle Daugeilh, «La dimension internationale de la responsabilité sociale des entreprises européennes : Observations sur une normativité à vocation transnationale », en M.A. Moreau, F. Caffagi, F. Francioni, La dimension pluridisciplinaire de la responsabilité sociale d'entreprise, éd. PUAM, Aix-Marseille, 2007.

⁶⁸ André Sobczak, «Legal Dimensions of International Framework Agreements in the Field of Corporate Social Responsibility» en Relations industrielles/Industrial Relations, vol. 62, n°3, 2007, p. 466-491, id.erudit.org/iderudit/016489ar

② Implementación de los Acuerdos Marco Internacionales

Los sistemas de implementación y monitoreo de los compromisos adquiridos por la empresa también varían: los más recientes son más precisos. Según algunos, el valor agregado de los AMI consiste «no sólo [en] reafirmar estos derechos en términos de los estándares del derecho laboral internacional, sino también generar procedimientos de monitoreo e implementación que los hagan efectivos»⁶⁹. La mayoría de los AMI establecen un comité de empleados y representantes de la empresa que se encarga de la implementación del acuerdo.

Otras medidas para la efectiva implementación del acuerdo pueden incluir:

- Obligación de presentar informes anuales sobre el avance de la implementación;
- La creación de un organismo especial a cargo de la supervisión del acuerdo y su interpretación en caso de disputa⁷⁰;
- Procedimientos de resolución de conflictos en los niveles local e internacional. Algunos establecen un mecanismo formal de reclamación, a través del cual cualquier empleado (EADS, Rhodia) o parte interesada (Daimler Chrysler) puede denunciar la violación del acuerdo.
- Auditoría del cumplimiento por parte de la empresa.
- Algunos AMIs, aunque muy pocos, contemplan la posibilidad de invitar a representantes de ONG a sus reuniones anuales.

➔ Un análisis del procedimiento de solución de conflictos de Daimler Chrysler⁷¹

La experiencia caso de resolución de conflictos es prueba de que un AMI puede producir buenos resultados que ayudan a promover las relaciones industriales mundiales, particularmente cuando existen sindicatos nacionales y redes internacionales fuertes, y un proceso mediante el cual se pone el caso en conocimiento de la empresa en forma oportuna. Un compromiso a largo plazo que busque la mejora de las relaciones laborales entre los proveedores, en vez de estar actuando sólo en caso de crisis, es necesario. La demora en la resolución de los conflictos, junto al resurgimiento de problemas que se suponían solucionados, son elementos de deslegitimación del mecanismo de solución de conflictos. Estos son los elementos notables en el AMI de Daimler.

⁶⁹ Sobczak, *op.cit.*, 2007.

⁷⁰ Véase AMI con EDF, artículo 22: www.icem.org/files/PDF/EDFAccord_RSE09b_EN.pdf

⁷¹ Extracto tomado de: Stevis Dimitris, «International Framework Agreements and Global Social Dialogue: Lessons from the Daimler case», Trabajo de la Sección del Trabajo no. 46, 2009

Un ejemplo de un Acuerdo Marco Internacional

➔ **Acuerdo Marco Internacional sobre responsabilidad social de PSA Peugeot Citröen⁷²**

PSA Peugeot Citröen, empresa automotriz mundial con sede en Francia, suscribió un AMI con la Federación Internacional de Trabajadores de la Industria Metalúrgica (IMF) y la Federación Europea de Trabajadores de la Industria Metalúrgica (EMF) en marzo de 2006. El acuerdo es interesante en la medida que incluye tanto a la empresa en sí como a su cadena de suministro, es firme en materia de derechos laborales y derechos humanos y contiene un mecanismo de monitoreo.

El preámbulo se refiere a los compromisos previos de la empresa, incluyendo los principios del Pacto Mundial, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT, la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo, y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

Capítulo 1: Alcance del acuerdo

El acuerdo aplica directamente a toda la división automotriz consolidada; algunas previsiones también aplican a los proveedores, subcontratistas, socios industriales y redes de distribución.

Capítulo 2: El compromiso de PSA Peugeot Citröen con los derechos humanos

PSA Peugeot Citröen acuerda promover el cumplimiento de los derechos humanos en todos los países en los cuales está presente, incluyendo áreas geográficas donde los derechos humanos no están suficientemente protegidos; también acuerda trabajar en evitar situaciones de complicidad o actos de colusión con la violación de derechos humanos. PSA Peugeot Citröen reitera su compromiso con los derechos sindicales (Convención de la OIT No. 87, 135,98), condena el trabajo forzado (Convenciones de la OIT Nos. 29 y 105), se obliga a abolir el trabajo infantil y a fijar la edad mínima para acceder a empleos en la empresa en 18 años (a excepción de 16 años en países y regiones cuyas economías y sistemas de educación no han logrado aún suficientes niveles de desarrollo), así como a eliminar la discriminación (Convención de la OIT No. 111).

De igual manera PSA Peugeot Citröen está comprometida en trabajar contra todas las formas de corrupción.

Capítulo 4: Requerimientos sociales compartidos con proveedores, subcontratistas, socios industriales y redes de distribución

Si bien PSA Peugeot Citröen no puede asumir responsabilidad legal por sus proveedores, subcontratistas, socios industriales y redes de distribución, la empresa transmitirá este acuerdo a las correspondientes empresas y les solicitará que se adhieran a los acuerdos internacionales de la OIT mencionados anteriormente.

⁷² PSA Peugeot Citröen, Acuerdo Marco Internacional de PSA Peugeot Citröen sobre Responsabilidad Social, 2006. www.imfmetal.org:80/files/06041112011079/ifa_psa_english2006.pdf

PSA Peugeot Citröen requiere que sus proveedores realicen a su vez compromisos similares con sus propios proveedores y subcontratistas.

Cuando PSA Peugeot Citröen solicite presupuestos de suministros, se asegurará que el cumplimiento de los derechos humanos es un factor determinante en la selección del panel de proveedores. Cualquier incumplimiento de los requerimientos en materia de derechos humanos dará lugar a una señal de advertencia por parte de PSA Peugeot Citröen y a la adopción de un plan de contingencia. El incumplimiento de estos requisitos resultará en la aplicación de sanciones e incluso la exclusión del panel de proveedores.

Capítulo 5: Teniendo en cuenta el impacto que la empresa genera en la áreas en que opera

PSA Peugeot Citröen se compromete a promover la capacitación y el empleo de la fuerza de trabajo local a fin de contribuir al desarrollo económico y social en los lugares donde la empresa tiene operaciones.

Capítulo 6: Despliegue de los compromisos laborales básicos

PSA Peugeot Citröen acuerda dar a conocer ampliamente entre los empleados de la empresa el contenido del presente acuerdo.

Capítulo 7: Monitoreo del acuerdo y la creación del Consejo Global

Este capítulo prevé la creación de observatorios locales sociales en cada uno de los principales países en que opera, conformados por las divisiones de recursos humanos y los sindicatos de trabajadores, cuya función es el monitoreo anual de la aplicación del Acuerdo Marco Internacional.

A nivel corporativo, un informe sobre el despliegue del acuerdo en los países respectivos será presentado cada año al Consejo Europeo Extendido de PSA Peugeot Citröen sobre Responsabilidad Social.

* * *

El estatus legal de los AMI y la forma en que pueden ser usados en procedimientos legales no son aún claros. Los sindicatos mundiales que han participado en la negociación de AMIs, los ven más como un «pacto de caballeros», es decir, un acuerdo voluntario que coloca la carga de la responsabilidad en hombros de las partes firmantes, sin mayores consecuencias. Desde este punto de vista, estos acuerdos pertenecen a la *soft law* («ley suave»), para los cuales la más efectiva sanción por incumplimiento por parte de la empresa firmante, es el empañamiento de su imagen que resulta de las campañas de denuncia⁷³. Sin embargo, la Organización Internacional de Empleadores cuestiona en particular la fuerza que los tribunales de justicia le puedan dar a este tipo de acuerdos y en cómo afectaría esto los acuerdos

⁷³ Bourque, *op.cit.*, 2008

nacionales suscritos por la empresa⁷⁴, de modo que dicho reconocimiento podría seguramente conducir a la imposición de obligaciones directas a las empresas bajo los estándares laborales internacionales. Sin embargo, debe mencionarse que algunos de estos acuerdos incluyen específicamente una «cláusula compromisoria» que evita que el sindicato acuda a las autoridades judiciales antes del agotamiento de todos los mecanismos internos que buscan el arreglo amigable de la disputa. La falta de un estatus legal claro para estos acuerdos podría convertirse en un problema futuro para las empresas, pero «tales riesgos están menos asociados con conflictos potenciales entre las partes firmantes (ya que en general el AMI mismo define, en tales casos, el sistema especial de resolución de conflictos aplicable, sin involucrar a los jueces), que a un conflicto potencial con terceros, tales como una ONG o un individuo en particular»⁷⁵.

Los acuerdos marco son principalmente un mecanismo para el diálogo internacional dentro de la propia empresa, y pueden contribuir a la resolución de disputas entre trabajadores y empleadores, especialmente cuando se refieren a derechos laborales o derechos humanos. Algunos acuerdos prevén la posibilidad de que otras partes interesadas denuncien la violación utilizando el mecanismo interno de reclamación, pero este caso es muy raro. De todas maneras, las ONG o representantes de las víctimas que detecten que hay violaciones de derechos humanos que involucran a una empresa firmante de un AMI, pueden contactar al sindicato mundial o a sus afiliados locales a fin de que lleven el asunto al comité interno a cargo de la implementación del acuerdo.

OTROS RECURSOS

- Para un listado completo de los AMIs:
www.global-unions.org
- ORSE (Observatorio sobre la Responsabilidad Social de las Empresas), *Répertoire sur les pratiques des entreprises en matière de négociation des accords-cadres internationaux*, 2006.
- Bourque, Reynald. 2008. International Framework Agreements and the Future of Collective Bargaining in Multinational Companies. *Just Labour* 12: 30-47.
- Dimitris Stevis, International framework agreements and global social dialogue: Parameters and prospects, Employment Sector Employment Working Paper No. 47, ILO, 2010.

⁷⁴ Organización Internacional de Empleadores, Acuerdos Marco Internacionales, Una guía para el empleador, versión actualizada, agosto 2007.

⁷⁵ Sobczak, *op.cit.*, 2007.

PARTE III

UTILIZANDO LOS COMPROMISOS VOLUNTARIOS DE LAS EMPRESAS COMO FUNDAMENTO DE UNA ACCIÓN LEGAL

La legislación de protección al consumidor puede ser usada contra las empresas mediante la denuncia de «prácticas comerciales desleales», las cuales incluyen maniobras engañosas y agresivas, particularmente en materia de mercadeo y publicidad. El incumplimiento de los compromisos públicos en asuntos de responsabilidad social realizados por las empresas, si bien voluntarios, pueden hasta cierto punto ser considerados prácticas comerciales desleales, dado que la empresa espera obtener ganancias comerciales mediante el engaño a los consumidores.

Las acciones legales en contra de empresas multinacionales por publicidad engañosa no son generalmente emprendidas por las víctimas del país anfitrión, sino por las ONG, especialmente organizaciones de consumidores ubicadas en el país de origen de la empresa, las cuales pueden, sin embargo, tener un efecto positivo en sus actividades en el exterior. El dar marcha atrás por miedo a una decisión judicial en un caso de prácticas comerciales desleales produciría un efecto muy negativo en la imagen de las empresas que han hecho compromisos públicos; para tales empresas, que son conscientes del poder de los grupos de consumidores, el riesgo de ser demandados por tales prácticas es real y tangible. Estos instrumentos legales deberían ser muy útiles para ayudar a las ONG a hacer que las empresas cumplan con lo que se comprometieron a hacer, en especial cuando la ley sobre prácticas comerciales es explícita, y dado que el marco legal en el cual las víctimas pueden presentar una queja por violación a los derechos humanos cometidos en el exterior está lejos de ser satisfactorio, según se vio en la sección II.

¿Qué es publicidad engañosa?

La Directiva Europea 2005/29/CE del 11 de mayo de 2005 relacionada con prácticas comerciales desleales de las empresas al consumidor, da una definición de publicidad engañosa en el siguiente sentido⁷⁶:

«Artículo 6.1. Una práctica puede ser considerada engañosa cuando contiene información falsa y por tanto no es cierta o [...] engaña o es propensa a engañar al consumidor promedio [...] y en cualquier caso ocasiona o puede llegar a causar que él tome una decisión transaccional que no hubiera tomado de otra manera.

2. Una práctica comercial puede también ser considerada como engañosa si [...] causa o puede llegar a causar que el consumidor promedio tome una decisión transaccional que no hubiera tomado de otra forma, e involucra:
[...]

- b) **incumplimiento del comerciante con los compromisos contenidos en códigos de conducta** por los cuales se ha obligado, donde:
 - (i) el compromiso no manifiesta una simple aspiración del comerciante, sino que es firme y susceptible de ser verificado, y
 - (ii) **el comerciante manifiesta en una práctica comercial que está obligado por el código».**

Esta directiva ha sido adoptada en las legislaciones internas de los Estados miembros de la Unión Europea.

Algunos ejemplos nacionales...

Francia

El artículo L.121-1 del Código del Consumidor estipula: «Está prohibida la publicidad que comprenda, en cualquier forma, afirmaciones, indicaciones o presentaciones que sean falsas o proclives a engañar y que se refieran a uno o varios de los siguientes factores: existencia, naturaleza, composición, cualidades esenciales, contenido de agentes activos, especie, origen, cantidad, modo y fecha de fabricación, propiedades, precio y condiciones de venta de los bienes y servicios publicitados, condiciones de uso, resultados que deben ser esperados de su utilización, razones y métodos de venta o provisión de los servicios, alcance de los compromisos del anunciante, identidad, cualidades o habilidades del fabricante, de los vendedores, de los promotores o de los prestadores del servicio».

⁷⁶ Directiva 2005/29/EC del Parlamento Europeo y del Consejo del 11 de mayo de 2005 relativo a las prácticas comerciales desleales entre el negocio y el consumidor en el mercado interno, que reforma la Directiva del Consejo 84/450/EEC, Directivas 97/7/EC, 98/27/EC y 2002/65/EC del Parlamento Europeo y del Consejo y la Regulación (EC) No. 2006/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo ('Directiva sobre las Prácticas Comerciales Desleales'), eur-lex.europa.eu/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:149:0022:0039:EN:PDF

Este artículo es aplicable tanto a comerciantes institucionales como a personas, independientemente del medio de comunicación involucrado. Antes de que ésta definición fuera nuevamente redactada, se consideraba que la ofensa por publicidad engañosa se presentaba sin tener que probarse la intención de engañar al consumidor; sin embargo, de acuerdo con una decisión de la sala penal de la *Corte de Casación* del 15 de diciembre de 2009⁷⁷, aparentemente ahora **se requiere el elemento intencional** para tipificar la ofensa. Para que la publicidad sea reprobable debe ser falsa (contener afirmaciones falsas sobre las características listadas en el artículo L 121-1) y engañosa (de tal naturaleza que induzca a error al consumidor).

➔ **Monsanto Vs. Eaux et Rivières de Bretagne (Aguas y Riberas de Breña)** **y UFC – Que choisir ? (UFC - ¿Qué elegir ?) (2006)**⁷⁸

El 6 de octubre de 2009, la Corte de Casación confirmó la condena a Monsanto por publicidad engañosa respecto de su herbicida Round Up, vendido como «biodegradable» e «inofensivo para la tierra».

Como consecuencia de la queja presentada por las asociaciones *Eaux et Rivières de Bretagne* y *UFC – Que choisir*, en enero de 2007, el tribunal penal de Lyon condenó a Monsanto al pago de una multa de €15.000 y a la publicación de la decisión en el periódico *Le Monde* y en una revista de jardinería, por publicidad engañosa. En octubre de 2008, la Corte de Apelaciones de Lyon confirmó la decisión del tribunal de primera instancia, invocando «una presentación (en el empaque del producto) que elude el peligro potencial mediante el uso de lenguaje positivo, el cual induce a engaño al consumidor»⁷⁹.

El 6 de octubre de 2009, la Corte de Casación rechazó la apelación de Monsanto, quedando firme la condena al pago de €15.000 por «publicidad engañosa».

Estados Unidos

La publicidad es regulada en Estados Unidos por la *Federal Trade Commission*, agencia estatal que tiene dentro de sus funciones prohibir «prácticas o actos comerciales injustos o engañosos».

Dentro de este sistema legal, se busca más la prevención que la represión, de modo que una típica sanción es, por ejemplo, la orden de cesar la conducta ilegal o de publicar información adicional para evitar el riesgo de engaño. También se puede imponer la obligación de hacer publicidad correctiva, en tanto que las multas o condenas de prisión no son aplicables, salvo en el raro caso de que el anunciante se rehúse a acatar la orden de poner fin a los actos cuestionados. La legislación

⁷⁷ Francia, Sala penal de la Corte de Casación, 15 de diciembre de 2009, n°09-89.059

⁷⁸ Para mayor información, véase Blandine Rolland «Environmental information: convictions for untruthful advertising», Periódico de accidentes y catástrofes, Actualidad jurídica, JAC 95, n°104, Mayo 2010

⁷⁹ Traducción libre

actual define a la publicidad falsa como «medios de publicidad, diferentes a etiquetas, que inducen a error sustancial; y para determinar si cierta publicidad es engañosa, no sólo se tomarán en consideración, entre otras cosas representaciones hechas o sugeridas por declaraciones, palabras, diseño, dispositivos, sonidos o cualquier combinación de ellos, sino también la medida en que dicha publicidad no revele hechos sustanciales a la luz de tales representaciones o sus consecuencias, que puedan resultar del uso del producto al cual se refiere la publicidad, bajo las condiciones descritas en tal anuncio, o que sean habituales o usuales».

➔ Nike Vs. Kasky (2003)

En 1998, Marc Kasky, ciudadano estadounidense, presentó una demanda contra *Nike Corporation* por publicidad falsa relacionada con una campaña de relaciones públicas sobre las condiciones de trabajo en las fábricas de sus subcontratistas. El caso despertó considerable interés por parte de las empresas porque planteaba una cuestión fundamental: ¿La información sobre la política social y medioambiental ser considerada como publicidad, y en consecuencia ser controvertida como tal? Los tribunales de California decidieron inicialmente en favor de Nike, pero la Corte Suprema del Estado falló a favor de Marc Kasky, reconociendo la legitimidad de su acción. Nike apeló ante la Corte Suprema de los Estados Unidos, invocando en su favor la libertad de expresión en las empresas de negocios; sin embargo, en julio de 2003, la Corte Suprema se declaró incompetente para conocer del asunto.

El 12 de septiembre de 2003 ambas partes llegaron al arreglo amigable de que «invertir en programas para los trabajadores de la fábrica y proseguir con la colaboración en materia de información empresarial son mejores usos de fondos y energía, que continuar con el litigio». Nike se comprometió a invertir 1.5 millones de dólares para ayudar a establecer programas de auditoría y para financiar programas educativos y de crédito, de los cuales debía invertir por lo menos US\$500.000 en los dos años siguientes. La suma total de 1,5 millones de dólares fue pagada a la Fair Labor Association (ver sección V, capítulo IV de esta guía).

Alemania

La ley alemana sobre competencia desleal (UWG)⁸⁰ también abarca a la publicidad engañosa, con fundamento en que ella le otorga al anunciante una indebida ventaja competitiva:

El artículo 3 de la UWG señala que:

«A cualquier persona que, en el curso de operaciones de comercio y para el propósito de competencia, hace afirmaciones que induzcan a error respecto de las condiciones del negocio, en particular acerca de la naturaleza, origen, forma de fabricación, precio de los bienes individuales o de los servicios comerciales o de la oferta total, listas de precios, la forma o fuente de adquisición de los bienes, la posesión de

⁸⁰ Ley contra la competencia desleal del 7 de junio de 1909 (enmendada el 22 de junio de 1998), www.wipo.int/clea/en/details.jsp?id=1013&tab=

premios, la ocasión o el propósito de la venta o la magnitud del inventario disponible, se le puede requerir que cese en la emisión de tales declaraciones».

El artículo 4-1 desarrolla el tema en relación con la protección al consumidor: Cualquier persona que, con la intención de dar la impresión de una oferta particularmente ventajosa, hace afirmaciones que sabe son falsas y proclives a inducir a error, en anuncios públicos o comunicaciones dirigidas a un gran número de personas, en relación con las condiciones de negocio, y en particular la naturaleza, el origen, la forma de fabricación, o el precio de los bienes o de los servicios comerciales, la forma o fuente de adquisición de los bienes, la posesión de premios, la ocasión o el propósito de la venta o la magnitud del inventario disponible, será condenado a prisión de hasta dos años o a multa».

Tal como otros países europeos (el Reino Unido en particular), la legislación alemana permite que grupos de consumidores presenten acciones contra las estrategias de publicidad que deliberadamente han inducido a error a los consumidores para que compren. También, y aunque esto no aparece en la legislación, en materia de publicidad engañosa las asociaciones tienen otro instrumento a su disposición, el *Abmahnverfahren*, por el cual pueden elevar acción contra los comerciantes, para lo cual, no obstante, deben solicitar previamente en forma directa al comerciante el cese de la práctica injusta. El comerciante puede acceder a la solicitud y firmar una declaración (*Unterwerfungserklärung*) por la cual se obliga a cesar la práctica injusta y a pagar una multa en caso de violación.

➔ **Agencia de Protección al Consumidor de Hamburgo Vs. Lidl (2010)**⁸¹

El European Center for Constitutional and Human Rights (ECCHR), junto con la Clean Clothes Campaign, coadyuvaron, el 6 de abril de 2010, con la Agencia de Protección al Consumidor en la presentación de una queja contra Lidl, con fundamento en el engaño a sus consumidores respecto del cumplimiento en las fábricas de sus proveedores de los estándares sociales y laborales. En sus folletos, Lidl afirmaba que «en Lidl hacemos nuestros pedidos de productos no alimenticios solamente a proveedores y productores seleccionados, dispuestos a asumir, y que puedan demostrar su responsabilidad social. Categóricamente nos oponemos a cualquier forma de trabajo infantil, así como a violaciones de los derechos humanos y laborales en nuestras instalaciones de producción. Nosotros efectivamente aseguramos estos estándares». Por tanto, indica la queja, Lidl engaña a sus consumidores y está obteniendo una ventaja competitiva injusta. Esta es la primera vez que una empresa alemana es demandada con base en malas condiciones de trabajo. Sólo diez días después de la presentación de la queja, la empresa admitió la existencia de abusos a los derechos humanos en Bangladesh, y tuvo que revisar su estrategia de publicidad, comprometiéndose también, a dialogar con las organizaciones que originaron la reclamación.

⁸¹ Para mayor información: ECCHR, «Lidl Retracts Advertisements, www.ecchr.de/lidl-case/articles/lidl-retracts-advertisements.html

¿CÓMO SE PRESENTA UNA RECLAMACIÓN POR PUBLICIDAD ENGAÑOSA?

- Contacte una asociación de consumidores o un centro de información al consumidor en el país en que la multinacional está ubicada, o en el cual ha participado en las campañas de publicidad o mercadeo que sean consideradas engañosas.
- La lista de asociaciones de consumidores en Europa pueden ser consultadas en: ec.europa.eu/consumers/
- Las asociaciones de consumidores en 115 naciones han conformado Consumers International. El listado de organizaciones miembros se puede encontrar en :
www.consumidoresint.cl/globalmap.asp
www.consumersinternational.org
 El Centro del Consumidor Europeo tiene oficinas en todos los países europeos, las cuales suministran información sobre los derechos y recursos legales disponibles:
ec.europa.eu/consumers/ecc/contact_en.htm
- Presentación de quejas. En la mayoría de los países se han establecido organismos para lidiar con disputas entre consumidores y empresas con miras a la solución extrajudicial, tales como un ombudsmán, una comisión de consumidores o una comisión sectorial. Los consumidores pueden también presentar una reclamación ante un tribunal o juez por daño individual o colectivo. Las acciones colectivas a través de las asociaciones de consumidores son en general muy apropiadas para tales situaciones.

* * *

La ventaja de las acciones legales contra la publicidad engañosa que se fundamentan en la legislación de protección al consumidor contra prácticas comerciales desleales, es que en muchos países la legislación aplicable está bien definida, permitiendo descubrir prácticas dudosas de las empresas en relación con los derechos humanos o derechos ambientales. Desafortunadamente, no permiten a las víctimas de violaciones de derechos humanos obtener justicia, en la medida en que los tribunales no condenan los actos de las empresas que condujeron en forma directa a tales violaciones, sino sólo aquellas actuaciones de publicidad o mercadeo conectadas con su compromiso de actuar responsablemente. Sin embargo, tales iniciativas tienen un efecto positivo en el comportamiento empresarial, ya que las empresas están preocupadas por su imagen en los países donde están sus principales consumidores. Para tales casos, una alianza entre las organizaciones de derechos humanos y las de consumidores es esencial.

Adicionalmente, ciertos desenvolvimientos legales tienden a confirmar que para las empresas de negocios, tener en cuenta los criterios ambientales, sociales y de gobernabilidad no sólo tienen que ver con sus iniciativas voluntarias, sino que es

realmente parte de sus obligaciones, hecho que cada vez más empresas reconocen, ya sea al unirse a las diferentes iniciativas de responsabilidad social o ambiental, o al adoptar un código de conducta.

En algunos casos las empresas incluso se exponen a incurrir en responsabilidad penal cuando no tienen en cuenta estos principios, particularmente los relacionados con el desarrollo sostenible⁸². De hecho, los compromisos voluntarios hechos por las empresas en materia de responsabilidad social y ambiental son frecuentemente aducidos por parte de los demandantes ante los tribunales en casos de violación de derechos humanos, como elementos de prueba para mostrar el contexto en el cual las actividades de las empresas pueden ser calificadas como contrarias a los estándares de comportamiento generalmente aceptados.

Al respecto, cabe destacar el caso Dassault en Francia (en el cual un sindicato cuestionó el estatus legal de un código interno) que dio lugar a un considerable debate legal en cuanto al grado de obligatoriedad derivado de un «*código de conducta*» al que se adhirió la empresa. El caso fue resuelto el 8 de diciembre de 2009 por la Corte de Casación⁸³, demostrando que tales compromisos pueden proveer bases para invocar la responsabilidad empresarial, ya sea porque la empresa hizo caso omiso de las obligaciones a las que se comprometió, o porque, so pretexto de un llamado código de «*ética*», violó los derechos fundamentales y libertades de sus empleados. Numerosos y rápidos cambios están teniendo lugar en el área de la responsabilidad social corporativa. Será fundamental seguir de cerca su evolución, ya que representa un instrumento adicional que puede ser usado para generar una mayor responsabilidad por parte de las empresas.

Aún más, los controles instituidos por las empresas matrices para que sus filiales o socios comerciales respeten los códigos de conducta contribuyen a demostrar la capacidad de la empresa principal para influir en otras entidades legales. En el caso de Shell Nigeria ante los tribunales holandeses, las políticas ambientales de Shell y su sistema de verificación de cumplimiento fue uno de los elementos usados para determinar la influencia de la multinacional sobre sus filiales nigerianas (ver sección II, parte I, capítulo III).

⁸² Al respecto, véase el artículo de Juliette Mongin y Emmanuel Daoud, «Le droit pénal demeure-t-il étranger à la notion de "développement durable" ? Rien n'est moins sûr !», publicado en *Pratiques et Professions*, www.vigo.avocats.com/media/article/s1/id27/juliette_29102009.pdf

⁸³ Francia, Corte de casación, sala social, diciembre 8 de 2009, n°08-17.091



© Parker Mah

