

BUENAS PRÁCTICAS LABORALES Y LIBRE COMERCIO

LUIS VINATEA RECOBA*

Sumario

Introducción. I. Buenas prácticas: ¿qué son? II. Buenas prácticas: ¿actos de desprendimiento? 1. políticas empresariales; 2. la relación entre necesidades internas y necesidades del cliente. III. Buenas prácticas y regulación: la ineficiencia de las regulaciones internas y su superación mediante los imperativos del mercado. IV. La apertura comercial y las buenas prácticas laborales. V. Las formas de acceder a las buenas prácticas y al empleo de calidad. VI. La propuesta del MTPE. VII. El cierre: promoción de buenas prácticas y suscripción de acuerdos comerciales.

INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo se plantea a propósito del problema del incumplimiento de las regulaciones laborales y la ausencia de incentivos para la difusión de las buenas prácticas laborales en el mercado de trabajo peruano. Este, como se sabe, es un problema de difícil solución pues el tradicional esquema de obligatoriedad de las leyes, no ha sido suficiente para que éstas se cumplan. Por ello, y de cara a la probable suscripción de un tratado de libre comercio entre el Perú y los Estados Unidos de Norteamérica, planteamos en este trabajo una hipótesis sencilla: la globalización y la apertura comercial determinan que las buenas prácticas laborales y

(*) Profesor de Derecho del Trabajo. Pontificia Universidad Católica; Universidad de Piura y Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

el trabajo decente¹ sean necesarios para las empresas pues ello no sólo les permite posicionarse en el mercado sino que evita que se caiga en casos de *dumping* social. Así, en el mencionado contexto, más que responder a imperativos legales (que finalmente actúan siempre como estándares mínimos y no son excluyentes de lo que aquí se sostiene) e incluso al interés por evitar el *dumping* (que al final es un efecto), las empresas responden a demandas específicas, por un lado, de los competidores y, por otro, de los consumidores, los que para elegir las como sus proveedoras de bienes y servicios, les plantean la necesidad de atender ciertas necesidades que son valiosas para ellos. De lo anterior fluye que la apertura de las economías y la suscripción de acuerdos comerciales que contemplen el respeto a las regulaciones laborales de cada país², son una de las formas de lograr la difusión e incorporación de buenas prácticas laborales en la actividad de las empresas.

A pesar de lo dicho, no se trata de un efecto inmediato. La necesidad de las empresas de competir con otras y de llamar la atención de un mercado más abierto y más exigente, las obliga a desarrollar formas de distinción no solo en el producto o servicio final, sino también en los procesos e incentivos creados para elaborar los o prestarlos, pues en dichos procedimientos e incentivos puede estar la clave para que el producto o servicio finalmente prestado pueda ser ofrecido y tenga aceptación en un mercado globalizado.

En efecto, la apertura comercial y el acceso de las empresas a mercados a los que antes no podían ingresar, fenómeno reciente desde un punto de vista histórico, generan efectos que no son gratuitos. El acceso a nuevos mercados, geográficamente distintos de los originarios para una empresa cualquiera, está condicionado a que las empresas entrantes a ese mercado se sujeten a las mismas prácticas o reglas (no solo en el ámbito laboral) que se aplican a los competidores originalmente ubicados en el mismo, pues de lo contrario se podrían presentar casos de *dumping* social. Por otra parte, los propios consumidores de esos mismos mercados, pueden demandar características particulares para los productos y servicios (dentro de las que se pueden contar la sujeción a reglas jurídicas básicas o algunos valores o convenciones sociales) y, en esa medida, constituir ellas mismas una necesidad adicional por satisfacer para la empresa entrante al mercado³.

El contenido de esas buenas prácticas, desde su versión mínima constituida por las normativa laboral que actúa como un “piso”, pasando por las buenas prácticas desti-

-
- 1) A pesar de tener diferencias instrumentales, las buenas prácticas y el trabajo decente son esencialmente lo mismo. Como quiera en este punto no se intentan definiciones de lo uno y lo otro, los presentamos como conceptos separados.
 - 2) No debe perderse de vista que los Tratados de Libre Comercio son la única vía. Los acuerdos de integración y los procesos comunitarios también contienen claves similares y su lógica de actuación difiere en los métodos, pero no en los resultados, que son en esencia los mismos.
 - 3) Por ejemplo, los consumidores del mercado norteamericano pueden demandar cierto tipo de productos artesanales de madera, siempre que en su elaboración no se emplee mano de obra infantil ni se pongan en riesgo especies en peligro de extinción.

nadas a fomentar el cumplimiento de los derechos fundamentales de carácter laboral hasta llegar a la excelencia en la gestión del personal, se convertirá, así, en uno de los problemas más importantes en esta materia pues de ello dependerá qué se le pide a un empresario para acceder a tal o cual mercado.

De esta manera, la apertura y la globalización están aportando un elemento muy importante al serio problema de la incapacidad de algunos estados de hacer cumplir las normas laborales (entendidas éstas como mínimas) o de exigir que los empleadores implementen buenas prácticas laborales en sus empresas. En efecto, se teme que la apertura y la globalización generen desregulaciones y desprotecciones y que las diferencias entre quiénes tienen y quiénes no, se agudicen. No en vano la Organización Internacional del Trabajo hace, a pesar de las dificultades, enormes esfuerzos por la primacía del trabajo decente en un mundo global. Sin embargo, el problema del incumplimiento de la normativa laboral o el déficit de buenas prácticas no es fruto de la globalización; al contrario, éste en muchos casos, y el Perú no es la excepción, antecede a la globalización y la pregunta que surge es si ésta agudizará o no el problema. Nosotros, en la línea de la hipótesis presentada, creemos que tal agudización no ocurrirá y que más bien, a la normativa laboral en países como el nuestro, con elevados índices de incumplimiento laboral y al déficit de buenas prácticas laborales, lo mejor que le puede ocurrir es la apertura y la globalización; pues precisamente ella se constituirá en el marco en el que las propias empresas para diferenciarse entre sí y para acceder a nuevos mercados, desarrollen buenas prácticas laborales, ubicándose de esta manera al nivel o por encima de los estándares mínimos impuestos por las normas laborales, y por esta vía complementando o facilitando la acción estatal de supervisión o control de cumplimiento de la normativa.

¿El empleador como socio del estado en temas laborales? Parecería raro sostener una idea como esa frente a la tradicionalmente opuesta relación entre Estado y empleador en nuestro país⁴. Sin embargo, la respuesta a la pregunta anterior es otra: ¿Y por qué no? La globalización amplía los mercados pero no cambia las geografías ni, al menos de momento, las jurisdicciones. Así, pese a que no tienen incentivo para desarrollar buenas prácticas o para cumplir las normas laborales que internamente los regulan o no hay capacidad estatal para hacer cumplir estas últimas, la globalización pone frente a muchos empresarios un incentivo nuevo, que es el de tener que cumplir las reglas del mercado internacional al que quieren acceder (que incluyen a las buenas prácticas), sino no podrán hacerlo o podrían incurrir en supuestos de *dumping* y ser sancionados por ello. De esta manera, en la medida que es el Estado quien a través de acuerdos internacionales de apertura comercial hace posible que tales empresarios accedan a

4) Tradicionalmente expresada por un rol regulador exclusivo del Estado en el que es él y solo él, quien tiene la clave de lo que se debe regular, cuándo, con qué contenidos y a favor de quienes.

esos nuevos mercados, no tiene nada de extraño que empresarios y Estado deban trabajar juntos para que la nueva oportunidad brindada por la apertura sea exitosa.

En el marco de lo anterior, las buenas prácticas laborales no son una expectativa lejana y mucho menos una sofisticación. Lo son, quizá, para algunos, si se mira un mercado interno como el nuestro y sus pocas oportunidades (y por tanto, los pocos incentivos de cumplimiento que ofrece y las muchas muestras de ineficacia estatal para hacer cumplir la Ley)⁵, pero es evidente que detrás de los límites del mercado interno hay un escenario que ofrece todos los incentivos (fuera de la imperatividad misma de las normas y de las actuaciones de quienes ya implementan buenas prácticas laborales) para que esas prácticas se generalicen de tal forma que los productores de bienes y servicios en un país determinado, se ajusten a los estándares de cumplimiento de un mercado más amplio y que agrupa a otros países. El presente trabajo pretende demostrar ello.

I. BUENAS PRÁCTICAS LABORALES: ¿QUÉ SON?

No existe una definición precisa de lo que son buenas prácticas laborales. En realidad, éstas se muestran como buenas o malas o como mejores o peores en función de criterios comparativos, lo cual nos obliga a utilizar siempre un referente de comparación. Este puede ser lo que hacen unas empresas frente a otras o lo que hacen todas frente a una norma o convención. Ambas formas de determinación son en nuestra opinión correctas. La primera pone a la vista el problema de qué empresas deben ser comparadas y por esa vía determinar un estándar y la segunda plantea la determinación de un estándar fijado de consenso o como convención, lo que nos ubica frente al problema de quién lo fija, cómo lo hace y cuál será el contenido de dicho estándar.

Cualquiera que sea el camino elegido, independientemente de los problemas que ofrezcan, siempre llegaremos a conclusiones similares y creemos que ambos son útiles para dar respuestas a todas las interrogantes que un tema como éste ofrece.

Veamos el primero. Una buena práctica (y por tanto mejor que otra) en términos comparativos entre una y otra empresa, será la que mejor sirva a los objetivos de cualquiera de ellas (que no son otros que satisfacer necesidades de sus clientes) y a los objetivos de los miembros que la conforman (satisfaciendo sus necesidades y expectativas). Si consideramos que hoy las estrategias competitivas se pueden plantear desde una perspectiva corporativa; de negocios o de unidades funcionales, de tal forma que se puede hablar de estrategias operativas, comerciales, de gestión, etc., parece claro que una buena práctica laboral, en términos comparativos, será aquella que permita a la empresa satisfacer las necesidades de los clientes y las necesidades y expectativas

5) Esta afirmación es relativa porque, debido a diversos factores, puede reactivarse la demanda interna y ella misma demandar más productos o servicios. Sin embargo, tales hechos, en nuestra opinión, no desmerecen la afirmación anterior.

laborales de los propios trabajadores a la vez⁶. Por oposición, una mala práctica será aquella que no es capaz de satisfacerlas.

El punto en este camino es determinar cuál es el contenido de la práctica capaz de satisfacer necesidades o expectativas laborales de los trabajadores. Y la verdad es que la comparación no permite hacerlo. De todo un conjunto de prácticas, se puede concluir la existencia de algunas que, al estar presentes concurrentemente, aparecerían como las buenas. Así, el contenido se determinaría por coincidencia, lo cual es una manera certera y fácil de hacerlo; sin embargo, es obvio que el mercado podría demandar cierto tipo productos que impliquen prácticas inferiores a las mayoritarias o mejores y en esa línea, resultará difícil, al haber dos tipos de prácticas concurrentes, determinar cuál es la mejor de las dos.

Como se ve, a pesar de la certeza y facilidad del método, el problema de las comparaciones en el contexto mencionado, es que las prácticas, buenas o malas, “flotarían” en el mercado y mejorarían o empeorarían dependiendo de lo que pase en él. Así, en mercados en crecimiento, las prácticas mejorarían con la mejora de la economía, pues la capacidad adquisitiva de los consumidores demandaría productos y servicios de mayor calidad, los que de seguro incluirían una buena dosis de dichas buenas prácticas. En los mercados donde no haya tal crecimiento, principalmente en aquellos donde la falta de crecimiento se deba a la falta de capacidad adquisitiva, lo más probable es que algunas prácticas producto de la segmentación se sofisticen (y sean tan buenas como en el caso anterior)⁷ pero lo más seguro es que la mayoría de empresas desmejorarían sus prácticas⁸ porque el mercado también demandaría menor calidad, dado que no tendría la capacidad para pagarlas⁹.

Teniendo en cuenta lo anterior, es fácil concluir que determinar las buenas prácticas en función de criterios exclusivamente comparativos puede ofrecer el problema de definir un contenido variable de lo que son las buenas prácticas y esto, aunque podría ser una opción, no necesariamente es la mejor ni, suponemos, lo más aceptable para quien, como el trabajador, terminaría soportando íntegramente el riesgo de la actividad económica empresarial. Por ello, este camino siempre nos llevará al principio del problema, que no es otro que determinar qué o cuál es la mejor práctica.

6) Dentro de éstas expectativas se deberían incluir la cobertura de los derechos legales laborales y fundamentales del trabajador.

7) En la medida que el recurso escaso es la capacidad adquisitiva y en épocas de decrecimiento hay sectores o grupos de demandantes de productos o servicios que escapan a tal tendencia, ocurrirá que algunos ofertantes de bienes o servicios desarrollen buenas e incluso excelentes prácticas para producir bienes destinados a sectores específicos del mercado.

8) Decimos la mayoría porque es obvio que aún en esas circunstancias hay empresas que implementan buenas prácticas por formar éstas parte sostenible de sus estrategias o porque actúan acatando mínimamente el ordenamiento legal al que están sujetas.

9) Estamos aludiendo aquí al costo de dichas prácticas. Ellas llevan un costo implícito que, aun cuando creemos que es justificado, probablemente el empresario no podrá trasladar a través del precio ni podrá desarrollar estrategias que le permitan distribuir dicho costo. En ese caso, no faltará –y de ello hay grandes ejemplos- quien al no poder trasladarlos los eluda a través del simple incumplimiento si está en el sector formal o los evite por estar formando parte de la economía informal.

El segundo camino, el referido a la comparación con una norma o convención, nos permite establecer que será una buena práctica laboral aquella que en principio respeta una norma de contenidos mínimos. El problema, aquí, será qué se entiende por buena práctica y quién fija su contenido, es decir, el contenido mínimo, dado que en este camino ya no interesa si las prácticas son concurrentes o no.

A pesar de la dificultad que supone determinar quién fija el contenido (lo que supone convenir algo y determinar, al menos, quienes lo convendrán), lo cierto es que hoy ya existen convenciones más que suficientes para ello y plenamente aceptadas. Desde el año de 1998, la OIT puso en vigencia la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la OIT¹⁰, la que ha sido incorporada en algunos tratados de libre comercio (entre otros, TLC Chile-EEUU) y es tomada como base rigurosa por la propia OIT para la formulación de todas las políticas y acciones tendientes a generalizar el estándar mínimo de trabajo decente¹¹. En tal línea, hoy, es perfectamente posible igualar el concepto de buenas prácticas laborales con, al menos, el cumplimiento de la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la OIT.

Naturalmente, tal definición puede variar en función de la normativa de cada país. Pero la variación será de mejora (la normativa interna de cada país no podría ser menor que el conjunto de derechos reconocidos en la Declaración) y así, las buenas prácticas pueden responder ya no solo al cumplimiento de un estándar mínimo de alcance global, en este caso, por ejemplo, la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la OIT, sino al de un mínimo de alcance nacional, constituido por la legislación de cada país. Fuera de ello, además, pueden construirse al igual que en el caso anterior y por comparación, una serie de buenas prácticas adicionales a las establecidas en las normas mínimas y que son fruto de la concurrencia¹².

De algún modo, según se ve, la clave de la definición de lo que son buenas prácticas laborales está en el referente que se utilice. Por ello, y de cara a este trabajo, dejamos establecido que “buenas prácticas laborales” son aquellas que cumplen, al menos, la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la OIT y admiten mejoras en relación con normas mínimas de carácter nacional o, comparativamente, con prácticas concurrentes en un sector determinado.

10) Los derechos reconocidos por tal declaración son los siguientes:

- a) El derecho de asociación;
- b) El derecho a organizarse y negociar colectivamente;
- c) La prohibición del uso de cualquier forma de trabajo forzado o compulsivo;
- d) Una edad mínima para el trabajo infantil y la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil; y,
- e) Condiciones aceptables de trabajo con respecto a salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud ocupacional.

11) Vid: Programa de Monitoreo y Difusión de la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la OIT y Programa de Trabajo Decente. www.ilo.org

12) Es el caso de por ejemplo, prácticas destinadas a promover la capacitación y profesionalización del trabajador en forma adicional al cumplimiento de la normativa laboral interna e internacional.

II. BUENAS PRÁCTICAS: ¿ACTOS DE DESPRENDIMIENTO EMPRESARIAL?

A simple vista, parecería que el solo riesgo de caer en una sanción o, tratándose de la globalización, el *dumping* social podría ser hallado como un incentivo para cumplir la normativa interna en el marco de la vigencia de algún tratado de libre comercio. Sin embargo, en un contexto, como el nuestro, en el cual las empresas no son competitivas¹³ y no tienen la capacidad de diferenciar sus servicios y productos salvo por el bajo precio o la poca calidad de éstos, las buenas prácticas parecen un acto de desprendimiento. Sin embargo, las buenas prácticas no son solo una conducta llevada a cabo para evitar sanciones, ni un acto de desprendimiento, ni mucho menos una mera observancia de estándares mínimos fijados en una norma imperativa. Ellas, en verdad, son necesarias y forman parte de muchas estrategias empresariales emprendidas por empresarios que al detectar una gran o pequeña demanda, las implementan con el objeto de satisfacerla. El problema se presenta allí donde no hay demanda. En este escenario, al no haber incentivo para el empresario¹⁴, éste tampoco encuentra razones, desde el punto de vista económico¹⁵, para implementarlas; será necesario, allí, el apoyo de la regulación y, principalmente, el de la supervisión de su cumplimiento¹⁶, pues precisamente el problema es de falta de incentivos.

Pensar que las buenas prácticas laborales se cumplen o implementan porque las normas son lo suficientemente imperativas para hacer que ello ocurra, es una posibilidad dentro de muchas. Tal lectura no explica, no obstante, el porqué de su incumplimiento generalizado. Las buenas prácticas laborales; o lo que es lo mismo, cumplir un estándar y eventualmente superarlo, pueden ser vistas también, como un incentivo creado por un empresario para que los trabajadores fabriquen un producto o presten un servicio destinado a satisfacer una necesidad concreta demandada en el mercado. Si dicho incentivo no existiera (conociendo el trabajador el incentivo que tiene el empleador para desarrollar una actividad empresarial específica), el trabajador podría no aceptar el empleo; podría no producir con la calidad esperada; podría desmotivarse o retirarse de la empresa. Las buenas prácticas laborales (tanto en su versión mínima como la máxima) no son, creemos, ni altruismo ni desprendimiento; son un incentivo; una compensación, que forma parte de una estrategia diseñada por un empresario determi-

13) Al no haber desarrollado ventajas competitivas basadas en diferenciación o en su habilidad para reducir costos por medio de economías de escala.

14) La demanda es el incentivo del empresario. Sin ella, difícilmente emprenderá actividades empresariales y, por tanto, pondrá en práctica estrategias que presupongan a las buenas prácticas.

15) Enfatizamos este aspecto porque es evidente que las personas no sólo usan razonamientos económicos para su actuación; algunas, a pesar de la falta de incentivo basado en la demanda, pueden encontrar el mismo en una norma imperativa o en razones de otra índole: consideraciones sociales, morales, de consenso, etc.

16) Este tipo de incentivo es inverso al de la demanda (como incentivo) pues éste, a diferencia del anterior, “empuja” el cumplimiento (a un alto costo) a diferencia de la demanda, que “jala” el cumplimiento, (a un menor costo).

nado para poner un producto o servicio en el mercado. Naturalmente, el estándar mínimo es sólo un punto de partida. Hay empresarios que se ven obligados a superar el estándar y ofrecer mejores condiciones porque para satisfacer las necesidades de sus clientes (que incluso pueden estar ubicados en un mercado económicamente deprimido), y por tanto contar con el concurso de trabajadores que estén dispuestos a colaborar con él en ese propósito, necesitan mejorar el estándar y satisfacer más necesidades.

Uno se preguntará, y si es así de claro, ¿por qué si todos los empresarios emplean estrategias de acceso al mercado no hay buenas prácticas generalizadas o por qué no cumplen los estándares mínimos? La razón, ya lo adelantamos, es que hay mercados y segmentos del mercado, que demandan bienes y servicios que las presuponen; otros que no y otros que ni siquiera los demandan. Las causas de ello pueden ser de diverso tipo: baja capacidad adquisitiva; productos o servicios alternativos; poca competitividad; tamaño del mercado o segmento; etc. Pero cualquiera que sea el motivo, lo cierto es que para dicho mercado, los empresarios ofrecerán productos y servicios acordes con él o no los ofrecerán. De esta manera, salvo que los propios empresarios decidan, por causas distintas a las económicas, cumplir con los estándares o que el Estado esté en capacidad de hacer cumplir el estándar, lo que ocurrirá será algo similar a lo que describíamos en el punto anterior, cuando hablábamos de la forma de determinar el contenido de las buenas prácticas por comparación. Así, el empresario aplicará a sus procesos prácticas laborales o de otro tipo, que serán proporcionales a los productos que el mercado le demanda.

Por ello, en la medida que el mercado no demande grandes cantidades de productos o servicios o, demandándolos en pocas cantidades, productos o servicios con características similares o mejores a la calidad de las buenas prácticas o el estándar laboral y no exista una eficaz supervisión estatal, lo más probable será que el empresario utilice prácticas alejadas de los estándares laborales mínimos. Es aquí donde, como veremos luego, jugará un papel importante la regulación laboral y la supervisión de su cumplimiento, pues sin ella, en términos reales, el riesgo de la actividad empresarial queda soportado mayoritariamente por el trabajador.

Por lo anterior, una de las cuestiones claves para hacer frente a este problema es el acceso a mercados que demanden nuevos y más productos y servicios. Pues ellos se constituirán en el marco adecuado para que los empresarios desarrollen estrategias que requieran de dichas buenas prácticas. La apertura comercial y la globalización, al ser ellas mismas una forma de acceder a nuevos mercados y, por tanto, a más demanda, ofrecen una oportunidad extraordinaria para la variación de los escenarios antes descritos y por tanto, para el desarrollo de buenas prácticas laborales, convirtiéndolas, aún cuando vengan acompañadas de una eficaz supervisión estatal (inspección laboral), necesaria para evitar los casos de *dumping*, en una necesidad para las empresas; pues se trata de un presupuesto para acceder a mercados que demandarán servicios y pro-

ductos que sólo serán posibles de ofrecer en la medida que se produzcan o presten al hilo de dichas buenas prácticas.

1. Políticas empresariales

Como ya se adelantó, en la medida que el mercado lo demande, y sin necesidad de que una norma imperativa fije el estándar o establezca una práctica en particular, un empresario producirá o prestará un servicio cumpliendo el estándar o mejorándolo, si tiene un incentivo (económico) para ello. No queremos decir con esto que el empresario (directivo) debe su conducta a estrictamente razones de orden económico, pero no está lejos de la realidad el que la organización intente conducirse de tal forma que el aspecto económico sea su guía inicial.

Sin embargo, las políticas empresariales, debido a que no hay nada incompatible en ello, pueden compatibilizar expectativas económicas de la empresa con las del trabajador e instrumentar políticas concretas para que tal cosa ocurra. Las buenas prácticas laborales son, en nuestra opinión, un punto de partida para tal fin. En efecto, si, como adelantamos, el trabajador presta sus servicios a cambio de una compensación y ésta es en sí misma un incentivo, es indudable que el contenido del incentivo tiene mucho que ver con el resultado de la actividad empresarial. Así, una política laboral que logre definir un contenido a tal compensación, de tal manera que haga posible el logro del objetivo, será una política desde el punto de vista empresarial acertada. ¿Lo será desde el punto de vista del trabajador? Creemos que sí, siempre que sea capaz de recoger lo que él espera y aspira.

Las buenas prácticas establecidas a partir de un estándar normativo, tienen la utilidad de fijar los contornos no solo del contenido de la compensación que recibirá el trabajador, sino incluso el de sus aspiraciones. Evidentemente, el empleador puede superarlas o mejorarlas y precisamente tales suplementos serán prácticas (buenas) conformantes de una política empresarial.

Lo que en concreto queremos señalar es que las buenas prácticas laborales son parte de las políticas sostenibles de un empresario cualquiera. Las políticas empresariales son las directrices de la estrategia diseñada por una organización para lograr sus objetivos, de modo que no es posible escindir las de una buena o mala práctica en cualquier área (lo que incluye a las prácticas laborales), pues éstas integran aquellas. Malas prácticas laborales serán formas de expresión de malas políticas o de políticas que no son capaces de sostenerse en el tiempo.

Por lo dicho, no es una exageración decir que las buenas prácticas laborales, en cualquiera de sus niveles: de sujeción a un estándar o de suplemento del mismo, son un presupuesto (o deberían serlo) de la visión estratégica de una empresa y, de hecho, son una de las formas más elementales de expresarla.

2. La relación entre necesidades internas y necesidades del cliente.

La motivación y la satisfacción de necesidades juegan un papel importante en el desarrollo e implementación de las buenas prácticas laborales. Satisfacer necesidades de los usuarios es el objetivo de toda empresa. Un producto o servicio se ofrece al mercado con el propósito específico de satisfacer una necesidad. De esta manera, el producto o servicio ofrecido guarda equivalencia o tiene el mismo valor de la necesidad que pretende satisfacer. En el plano interno, para poder ofrecer dicho servicio o producto es necesario también satisfacer las necesidades internas. Dicho en términos más sencillos, las mismas necesidades que se pretenden satisfacer al ofrecer un producto o servicio, las tiene quien se encargará de producirlas. De esta manera, tanto el cliente externo como el trabajador demandarán una compensación de similar calidad por el precio que pagan (en un caso dinero y en el otro trabajo). Lo señalado anteriormente se puede ejemplificar de manera sencilla: al personal de una fábrica de muebles de lujo no se le puede compensar como si produjeran muebles económicos.

Las necesidades internas (del personal de una compañía) y las del consumidor que se pretende satisfacer son equivalentes. El éxito de una empresa se basará en su habilidad para convertir el valor del producto o servicio que pone en el mercado en una compensación de valor similar para quien la financia (los accionistas) y para quien la produce (el trabajador). En este último caso, no se trata solo de una compensación económica y mucho menos de un salario. Se trata, además, de las condiciones económicas y de ambiente laboral. Se trata de las formas de desempeño y los límites de la actividad laboral. Se trata, también, de la capacitación y el aprendizaje; del desarrollo profesional y la línea de carrera; de las oportunidades; del clima y de la posibilidad de ejercer derechos. Se trata de una compensación integral que valorizada por el trabajador, se traduce en la forma de satisfacción de sus propias necesidades.

El “paquete” de compensación” al que nos estamos refiriendo tiene mucho que ver (en realidad todo) con los estándares laborales mínimos y con los suplementos que sobre ellos pueda construir un empleador. Ambos son “buenas prácticas laborales” en los términos descritos anteriormente y, por tanto, se convierten en esenciales para lograr el objetivo de la empresa.

III. BUENAS PRÁCTICAS Y REGULACIÓN: LA INEFICIENCIA DE LAS REGULACIONES INTERNAS Y SU SUPERACIÓN MEDIANTE LOS IMPERATIVOS DEL MERCADO.

Como vimos, las buenas prácticas se definen a partir de un contenido normativo y por ello solemos pensar que no sólo están delimitados sus contornos sino que en la propia norma están las claves de su cumplimiento. Sin embargo, sabemos que esto no

siempre ocurre. En nuestro país, por ejemplo, las normas que delimitan el contenido de lo que son “buenas prácticas laborales” están plenamente reconocidas, incluso lo están a nivel constitucional y son plenamente exigibles¹⁷; no obstante, no se cumplen. Es indudable que algo malo ocurre con todo esto. Pareciera que se pone en duda el valor de la Ley –y su eficacia– como factor de ordenación de las conductas. Así, por lo general, norma laboral emitida, norma laboral que es incumplida. Y este es un problema serio porque no solo se afectan derechos con el incumplimiento –que ya es grave– sino que se cierran posibilidades de acceso a mercados internacionales en el marco de la apertura comercial.

Como se ve, el problema del reconocimiento de los derechos laborales está no tanto en su contenido, sino en su cumplimiento. Y este es precisamente el contexto en el que nos planteamos el problema de la ausencia de buenas prácticas laborales. Dado que éstas no se cumplen, y ante la posibilidad de casos de *dumping* social, nos preguntamos por qué no se cumplen y qué se debe hacer al respecto.

Veamos primero por qué no se cumplen. Una de las primeras cuestiones sobre dicho particular es atribuible al contenido mismo de las normas; probable razón de su incumplimiento. Las que reconocen derechos fundamentales similares a los reconocidos en la Declaración, no tienen un contenido ni complejo ni difícil. Son fáciles de comprender y recogen principios universalmente aceptados y difícilmente cuestionables. Las que construyen y complementan esos derechos, podrían sí tener un contenido ya no tan simple y, encontrar en ello, probablemente, las razones de su incumplimiento.

En efecto, las reglas laborales, y el caso peruano creo que es un buen ejemplo, no son de las más simples. Se trata de reglas difíciles de aplicar en primer lugar porque su redacción, salvo las referidas a derechos fundamentales, revela una suerte de “obsesión reglamentarista”, lo que las hace difíciles de comprender. En segundo lugar, porque no tienen un sentido económico necesariamente racional¹⁸, al ser el resultado, una síntesis, de una contraposición de intereses, que el Estado ha “sustraído” a los “interesados” y ha resuelto en la medida que ellos, por razones de diverso orden (entre las que destacan las de tipo económico), no son capaces de solucionar. En tercer lugar, porque esa “sustracción” y la acción regulatoria, se realizan por razones de “índole social”; concepto de fácil utilización pero de muy difícil explicación. Y finalmente, porque muchas de las regulaciones laborales dejan en manos de terceros la definición de lo que ellas debieron haber señalado, es decir, no contienen una solución precisa para un problema determinado.

17) Habría que incluso, en este punto, invitar al lector a una revisión de las exposiciones de motivos de las normas y a los debates generados, en forma previa a su promulgación: todos dan por sentado que la norma, cualquiera que sea ésta, “reinvindicará derechos” y pondrá fin a injusticias de diverso tipo.

18) En el caso de los derechos fundamentales esto es irrelevante y lo menos importante.

De alguna manera, lo que estas normas jurídicas laborales van a hacer es recoger lo que los legisladores “creen” que los sujetos sociales querían o, mejor aún, lo que dichos legisladores piensan que es mejor para ellos. El punto es que raras veces esas normas coinciden con lo que realmente querían las propias partes para sí y más raras aún son las ocasiones en las que los legisladores acertaron en lo que era mejor para ellas. De manera que si algún grado de complejidad podemos nosotros establecer respecto de la regulación laboral, está precisamente en el hecho de que ésta cumple una función de protección que es de difícil determinación y, especialmente, de difícil delimitación.

Esto como podrá verse ya, pone a la vista el difícil problema que tiene ante sí la regulación laboral: proteger a las partes, y en particular al trabajador, sustituyéndose a la voluntad de aquéllas. En qué grado debe hacerse, cuándo, en qué forma, son preguntas que aparecen de inmediato y que refuerzan la afirmación que hemos hecho.

Pero la complejidad propia de estas normas no deriva sólo de la difícil determinación del grado de protección que éstas deben dar. Éstas, además, mantienen un nivel formal de complejidad que se deriva del proceso de constitucionalización de muchas de ellas. Eso quiere decir que para modificarlas hay que modificar la Constitución. Hoy mismo, nos encontramos en un paralizado proceso de reforma constitucional que tiene como uno de sus elementos más importantes al capítulo laboral. Y el nivel de complejidad es de tal magnitud que para variar algunas de las regulaciones laborales más importantes (que ya tienen en sí mismas contenido complejo), es necesario someter el proceso al también complejo mecanismo de cambio constitucional. No quiero decir con esto que estoy en contra del proceso de constitucionalización de las regulaciones laborales, especialmente cuando ellas contienen derechos de carácter fundamental. Pero sí creo que elevar a nivel constitucional regulaciones que podrían no estarlo por no haber consenso respecto del carácter fundamental de las mismas, es un error de difícil enmienda. Esto puede llevar a que muchas normas basen su necesaria permanencia no en la simplicidad y eficacia propia o que les viene de origen, sino del hecho, del simple hecho, de tener un nivel jerárquico tal, que se hace difícilísimo su cambio a pesar de que todos están de acuerdo en que debe cambiarse. Piénsese, para dar un ejemplo, en la Primera Disposición Transitoria de la Constitución que impide la modificación de los derechos en materia pensionaria, norma que hoy mismo intenta cambiarse con una enorme dificultad y bajo un complejo sistema de transacción política.

Lo dicho da una idea adicional del grado de complejidad de las típicas regulaciones laborales (que por ser imperativas se incluirían en la definición de buenas prácticas laborales) y esa podría ser en sí misma la causa de los incumplimientos. Pero no es, creemos, la única razón. La otra razón es en nuestra opinión, de tipo económico (¿es rentable cumplir?) y así, atribuible a la demanda o, más bien, a la ausencia de ésta. Y esta causa es probablemente más impactante que la anterior porque, aun cuando las

razones anteriores no fueran las que expliquen el incumplimiento, esta segunda podría incluir a la anterior o, peor aún, sumarse a ella.

En efecto, ¿qué ocurre cuando el mercado no demanda productos o servicios que presuponen procesos operativos y de compensación que incluyen a las buenas prácticas laborales? La respuesta del empresario, movido al fin y al cabo por el lucro, es alinear sus procesos y prácticas a lo que le demanda el mercado. Así, habrá empresarios que decidirán mantener sus buenas prácticas hasta que ello sea posible y habrá otros que las reducirán por medio de la elusión y otros simplemente incumplirán o mantendrán su régimen de pertenencia a la economía informal. Las normas imperativas laborales y la supervisión de su cumplimiento poco podrán hacer en un contexto como este. En realidad, se necesitará crear condiciones económicas para que las empresas encuentren un incentivo y éstas sólo pueden aparecer por medio de la inversión, por un lado, y la apertura comercial, por el otro.

Veamos ahora qué hacer al respecto. Sencillamente, los problemas asociados a la falta de demanda solo se solucionan, en términos reales, con incrementos de la demanda o con reducciones de la oferta. Por lo tanto, no es, en nuestra opinión, un problema de más o menos supervisión ni de más o menos imperatividad de las normas. La clave es, en primer lugar, generar demanda o abrir espacios que permitan el acceso a nuevos mercados. Evidentemente, la apertura hacia nuevos mercados tiene condicionantes. El primero de ellos es que las empresas que accedan a los mismos cumplan ciertas condiciones mínimas de carácter laboral, lo que hace que precisamente sea esa apertura la que actúe como un “disparador” de las buenas prácticas laborales.

En segundo lugar, se debe poner énfasis en el cumplimiento de la normativa. Esta actúa como complemento de la primera, actuando como necesario marco formal y como una forma de evitar el *dumping* social. La articulación de ambos “gatillos” debe determinar la mejora de las condiciones laborales y la diseminación de mejores prácticas laborales.

Como se aprecia, la supervisión del cumplimiento en este contexto cambia. Ya no se trata de “hacer cumplir la Ley” porque se tiene que cumplir (cosa que como se vio al principio de este punto es en la que fracasa el Estado). Ya no se trata de un tema de principio de autoridad o del sometimiento al imperio de la Ley. Se trata, más bien, de la necesidad de cumplir y de fomentar el cumplimiento porque el resultado, económicamente, es favorable. Es decir, se trata de hacer cumplir la Ley, los estándares mínimos y, en última instancia, difundir las buenas prácticas, porque es conveniente desde el punto de vista del respeto de los derechos de la persona y porque es económicamente ventajoso.

IV. LA APERTURA COMERCIAL Y LAS BUENAS PRÁCTICAS LABORALES.

Los acuerdos comerciales celebrados en los últimos años entre distintos países y en concreto, tratándose del caso de América, los acuerdos de Libre Comercio entre EEUU, México y Canadá (NAFTA), entre este último y Chile, y los recientemente firmados entre EEUU, Chile y Costa Rica, dan muestras de que existen casos específicos de tratados que articulan el cumplimiento de la normativa laboral de los países involucrados y el reconocimiento de principios y derechos fundamentales de carácter laboral con acuerdos de libre comercio¹⁹, al punto que algunos de estos tratados han incorporado no solo provisiones de contenido laboral referidas a la necesidad de cumplir la normativa laboral interna de cada país, sino también menciones expresas a un grupo de derechos acordados por las partes que celebran el acuerdo comercial y que están recogidas en convenios internacionales del trabajo e incluso en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la OIT. De esta manera, los mencionados tratados están actuando como verdaderos mecanismos de apoyo al cumplimiento de las normativas internas de cada uno de los países, pues en el contexto de la apertura, el incumplimiento de la normativa interna laboral de los países involucrados en un acuerdo, es esencial para el flujo comercial.

Una revisión de los tratados de libre comercio más importantes suscritos en América Latina, confirma lo dicho. El NAFTA suscrito entre EEUU, México y Canadá y el Acuerdo de Libre Comercio suscrito entre este último país y Chile tienen entre sus objetivos la *promoción* del cumplimiento y observancia de la normativa interna laboral de cada país y la *promoción* de los siguientes principios:

- Libertad de asociación;
- Derecho a la negociación colectiva;
- Derecho de huelga;
- Prohibición del trabajo forzoso;
- Restricciones sobre el trabajo de menores;
- Condiciones mínimas de trabajo;
- Eliminación de la discriminación en el empleo;
- Salario igual para hombres y mujeres;
- Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales;
- Indemnización en los casos de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales, y;
- Protección de los trabajadores migratorios.

19) A diferencia de lo que ocurre en el MERCOSUR en donde las partes firmantes de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR han establecido expresamente que "Los Estados Partes subrayan que esta declaración y su mecanismo de seguimiento no podrán invocarse ni utilizarse para otros fines que no estén en ellos previstos, vedada, en particular, su aplicación a cuestiones comerciales, económicas y financieras".

Respecto de la promoción del cumplimiento de la normativa interna de cada país, relacionada con los principios antes mencionados, cabe señalar que ambos tratados establecen y ratifican la necesidad de que los ordenamientos de cada país no solo reconozcan dichos derechos sino que establezcan mecanismos para que los mismos sean exigibles y se hagan cumplir.

De otro lado, ambos tratados prevén el establecimiento de mecanismos de resolución de controversias ante la verificación de “pautas persistentes de omisiones a la aplicación de normas técnicas laborales en materia de seguridad e higiene en el trabajo, trabajo infantil y salarios mínimos” entendiéndose que las “normas técnicas laborales” excluyen los tres primeros derechos listados anteriormente.

Se extrae de lo anterior la existencia no solo del reconocimiento de derechos de carácter laboral sino de un mecanismo autónomo y particular al interior de los tratados para la verificación del cumplimiento o no de las obligaciones asumidas en los mismos, lo que determina, en nuestra opinión, que se constituyan en verdaderas herramientas de verificación del cumplimiento de la normativa interna de cada uno de los países involucrados en los acuerdos.

Dicho lo anterior, queda por mencionar lo que en torno de los aspectos sustanciales prevé el TLC Chile-EEUU. En efecto, la formulación del TLC Chile-EEUU en materia de derechos sustantivos difiere de los tratados antes mencionados. En dicho tratado, “Las partes reafirman sus obligaciones como miembros de la OIT y sus compromisos asumidos bajo la declaración de OIT relativa a los Principios y Derechos Laborales fundamentales y su seguimiento. Las Partes se esforzarán a efectos que tales principios y derechos laborales reconocidos internacionalmente señalados en el artículo 8 sean reconocidos y protegidos por la normativa nacional”. Y agregan que “cada parte se esforzará por asegurar que sus leyes nacionales proporcionen estándares laborales consistentes con los principios laborales reconocidos internacionalmente, señalados en el artículo 8, y se esforzarán por mejorar tales estándares en esa dirección” .

Para los efectos antes mencionados, el TLC Chile-EEUU establece la adopción de un mecanismo de Cooperación Laboral reconociendo que él “genera mejores oportunidades para promover el respeto a los principios incluidos en la declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos fundamentales y su Seguimiento...”, de donde se desprende que en este TLC hay un marcado interés por dotar al acuerdo de un marco general de reconocimiento y necesidad de cumplimiento de los siguientes derechos:

- a) El derecho de asociación;
- b) El derecho a organizarse y negociar colectivamente;
- c) La prohibición del uso de cualquier forma de trabajo forzado o compulsivo;
- d) Una edad mínima para el trabajo infantil y la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil; y,

- e) Condiciones aceptables de trabajo con respecto a salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud ocupacional.

El propio TLC entre Chile y Estados Unidos plantea que los mecanismos de cooperación antes mencionados y los de resolución de controversias se aplican sobre todos estos derechos pero, a pesar de abordar menos derechos que el NAFTA, lo real es que aborda los esenciales de manera integral y plantea la posibilidad de tutelarlos todos, a diferencia de lo ocurrido con aquel.

Debe repararse, además, que el Tratado de Libre Comercio entre Chile y Estados Unidos se preocupa porque “cada parte se esfuerce por asegurar que sus leyes nacionales proporcionen estándares laborales consistentes con los principios laborales reconocidos internacionalmente, señalados en el artículo 8, y se esforzarán por mejorar tales estándares en esa dirección”.

A partir de lo señalado, pareciera ser que se está transitando hacia una afirmación de la necesidad de abordar la dimensión social en los tratados de libre comercio relacionándola con principios de indudable valor, pero también a través de una simplificación de su formulación y su control, lo cual lleva a que deba, en nuestra opinión, fortalecerse los mecanismos preventivos del incumplimiento no ya de los principios contenidos en la Declaración –que ese es un objetivo final- sino de la legislación laboral (interna de cada país reflejada en cuestiones tangibles, como es el caso de los salarios mínimos, las normas sobre higiene ocupacional, seguridad, etc.), que es el camino natural de llegada a los principios contenidos en la Declaración.

En la línea de lo anterior, la suscripción de los últimos tratados de libre comercio en la región, viene dando muestras de que la hipótesis de trabajo propuesta se puede confirmar. En todos los tratados mencionados hay herramientas precisas diseñadas para que la normativa interna laboral de cada país se cumpla. Esas herramientas no tienen las mismas características de la Ley, ni su grado de imperatividad, pero son verdaderas condiciones que actúan, en nuestra opinión, como marco para que se desarrollen estrategias empresariales que presupongan la difusión y generalización de las buenas prácticas laborales.

V. LAS FORMAS DE ACCEDER A LAS BUENAS PRÁCTICAS Y AL EMPLEO DE CALIDAD.

Dicho lo anterior y establecido el marco para la difusión de las buenas prácticas, que no es otro que el de la apertura comercial a través de los acuerdos de libre comercio²⁰, surge la interrogante de cómo acceder a las buenas prácticas, pues es bastante

20) Hacemos notar que los Tratados de Libre comercio no son la única forma de integración y apertura. Mecanismos como el MERCOSUR tienen su propia dinámica y efectos; sin embargo, para los fines de este trabajo nos dedicamos a los tratados de libre comercio, considerando el proceso en el que se encuentra envuelto el Perú.

obvio que la sola apertura no genera de un momento a otro un cambio radical. Estamos ante un cambio estructural que implica, por sus dimensiones, una verdadera reforma del mercado de trabajo. Este, en términos teóricos, por el incremento de la demanda, hará que se incremente la oferta de empleo al comenzar los empleadores a buscar la mejor mano de obra para la mejora de sus procesos de producción y de oferta de servicios. La manera de lograrlo no será otra que mejorando sus prácticas laborales, las que a modo de compensación, actuarán como incentivo para atraer a los trabajadores mejor calificados.

La otra manera será a través de exigencias impuestas por el propio mercado al que se piensa acceder, por medio de las empresas que suministran bienes y servicios y que son, a su vez, clientes de las empresas entrantes a dichos mercados. Estos clientes demandarán a sus proveedores el mismo estándar que ellos tienen, de modo que la articulación entre unas y otras, hará que, a su vez, las empresas locales les exijan el mismo estándar a sus proveedoras, generalizándose por medio de esta “reacción en cadena”, la difusión de las buenas prácticas.

Una tercera manera de lograrlo es similar a la anterior, aunque fortalecida por procesos de auditoría social.

Esta auditoría social tiene dos etapas: (i) la de regulación, y (ii) la de certificación, como la auditoría de calidad.

En la primera etapa se elaboran, difunden y aplican las normas que contienen los principios que dan contenido a la responsabilidad social de la empresa. Las normas pueden tener carácter general o sectorial. En la actualidad existen aproximadamente 250 normas o principios, no todas con el mismo grado de difusión y aceptación y aplicación. Por ello se viene barajando la idea de homogeneizar y reducir el número de reglas, sintetizándolas en una ISO de carácter universal.

En la segunda etapa, que consiste en la certificación, se debe seguir un proceso dirigido por un tercero independiente que garantice que la empresa se ajusta a las normas existentes (estándares e indicadores) en materia de responsabilidad social empresarial. La certificación es denominada «*social screening*» o «*social rating*».

El control del cumplimiento de las reglas existentes en la materia no es privativo de estos agentes encargados de la certificación, extendiéndose también a otras agencias independientes como ONGs, asociaciones de derechos humanos, de defensa del medioambiente, de defensa del consumidor, y organizaciones sindicales, entre otros.

Los principales índices sociales o éticos son: **Domini Social Index** (KLD) (www.kld.com); **Dow Jones Sustainability Index** (Dow Jones Group y Sam Group) (www.sustainability-index.com) y **FTSE4Good** (FTSE y EIRIS) (www.ftse4good.com). También existen otros como el **Aspi Eurozone Indexes** o el **Citizens Index**, y el **KLD-Nasdaq Social Index** (elaborado a partir de la toma en consideración de los impactos sociales y medioambientales de las empresas presentes en el Nasdaq Composite

Index, que incluye firmas norteamericanas de los sectores tecnológico, financiero, y de telecomunicaciones).

Otra forma es propiciar la creación de buenas prácticas mediante la entrega de beneficios de diverso tipo. Se trata de políticas estatales de incentivo. Pueden funcionar, es cierto, pero su alcance es muy reducido, particularmente en economías cerradas, pues es poco lo que pueden ofrecer frente a los incentivos que, en sentido contrario ofrece el mercado.

Finalmente, otra forma de lograrlo es a través de la Ley. Pero de ello ya hemos hablado mucho y sobe todo, de las limitaciones que tiene la Ley en economías que no generan los incentivos necesarios para la difusión de las buenas prácticas.

VI. LA PROPUESTA DEL MTPE.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ha optado por una de las formas de acceso a las buenas prácticas laborales antes descritas y ha preparado un programa destinado a “promover el trabajo decente y la competitividad empresarial mediante el otorgamiento de incentivos y ventajas a las empresas que cumplan la legislación laboral vigente y promuevan la efectividad de los derechos fundamentales contenidos en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de 1998 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)”²¹. La iniciativa, pionera en nuestro país, ha venido acompañada de una seria y drástica modificación de las normas inspectivas, de modo que el Estado pareciera estar decidido a llevar a cabo, al menos, una de las partes del esquema que hemos planteado en el punto anterior.

El programa se fundamenta en “La importancia de promover toda acción que conduzca a la realización de la dignidad del hombre en el trabajo y el efectivo ejercicio de sus derechos fundamentales. A estos efectos, se propone una serie de ventajas o incentivos a las empresas que cumplan la legislación laboral o decidan voluntariamente adoptar políticas de profundización de los derechos de sus trabajadores, fijándose como principal referente el cumplimiento de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, principalmente los referidos en la “Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998” y en “La necesidad de promover medidas de fomento de la competitividad empresarial que asocien la sostenibilidad y el éxito de los proyectos empresariales con el pleno respeto de los derechos de los trabajadores” y busca ubicar a las empresas según su nivel de cumplimiento de la legislación laboral en las siguientes categorías:

21) La iniciativa, como propone el propio programa “se enmarca dentro de la función de “*promover normas y estándares de responsabilidad social empresarial, así como el desarrollo de ventajas competitivas basadas en la difusión y certificación independiente de las mismas*”, atribuida al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) por el artículo 5º de la Ley Nº 27711.

- **NIVEL BÁSICO:** Cumplimiento de la legislación laboral.
- **NIVEL INTERMEDIO:** Adopción de iniciativas destinadas a: i) hacer efectivos los derechos contenidos en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo relativos a los derechos y principios fundamentales en el trabajo; ii) asegurar un entorno laboral más saludable y seguro; iii) hacer efectivo el derecho a la formación profesional. En este nivel no sólo se verifica el cumplimiento de la normativa laboral, sino además la existencia de una política empresarial destinada al fomento de ciertos derechos de los trabajadores.
- **NIVEL DE EXCELENCIA:** Obtención de la condición “Empresa Promotora del Trabajo Decente” mediante la acreditación del cumplimiento de estándares de responsabilidad social en materia laboral contenidos en la norma SA 8000, de reconocido prestigio internacional²².

Dependiendo de la calificación obtenida, las empresas pueden recibir tratamientos preferenciales. Como se explicó, se trata de un incentivo creado por el propio estado para el fomento de las buenas prácticas, lo que sumado a una política de control del cumplimiento de la normativa, puede, creemos, complementarse muy bien si en forma paralela se lleva a cabo una política de apertura que permita el acceso a nuevos mercados.

VII. EL CIERRE: PROMOCIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS Y SUSCRIPCIÓN DE ACUERDOS COMERCIALES.

La propuesta formulada nos permite apreciar que por vías distintas a las tradicionales, se pueden solucionar problemas de incumplimiento normativo. El escenario que se nos presenta como país, de cara a la integración, es importante no sólo desde el punto de vista comercial y económico sino porque puede ser aprovechado para la mejora de las condiciones de trabajo. La mejora de las prácticas laborales en nuestro país, puede encontrar en la suscripción de los acuerdos comerciales una vía muy eficaz para su funcionamiento.

Lo señalado en los puntos anteriores muestra que hay, en efecto, una articulación o cierre de la propuesta: la apertura; promoción de las buenas prácticas y supervisión del cumplimiento de las regulaciones, es una “mezcla” que puede tener efectos importantes en la difusión de las buenas prácticas laborales. Debe notarse que se trata de fenómenos distintos: uno asociado a la demanda; es decir, de clara raíz económica;

22) La Norma SA 8000 es reconocida mundialmente como un sistema eficaz para implementar, mantener y verificar condiciones laborales decentes. Ha sido desarrollada basándose en la convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración Universal de Derechos Humanos, como así también la Convención de Derecho sobre Derechos del Niño de las Naciones Unidas y puede ser aplicada a todo tipo de organizaciones independientemente de su tamaño, del tipo de rubro y ubicación.

otro, de típico rol normativo y el tercero de corte fiscalizador pero, más que coercitivo, a favor de la demanda y el equilibrio del acuerdo comercial.

La fórmula, como se ve, es mucho más elaborada que la tradicional de tipo normativo interno: norma imperativa y eficacia de derechos a partir de la coercibilidad, pero no por ello menos eficaz. Habrá que detenerse a mirar su impacto y sus posibilidades, pero es indudable que desde ya, se presenta como una excelente oportunidad para la mejora de las condiciones de trabajo en nuestro país.