

# **UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID**

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIOLOGÍA

Departamento de Sociología III (Estructura Social) (Sociología de la Educación)



## **TESIS DOCTORAL**

La dimensión internacional de la responsabilidad social empresarial: un campo de negociaciones y luchas entre distintas instituciones y actores

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR

PRESENTADA POR

**María del Mar Mira Vidal**

Directora

**Margarita Barañano**

**Madrid, 2012**



Departamento de Sociología III  
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología

## **TESIS DOCTORAL**

**La dimensión internacional de la Responsabilidad Social  
Empresarial: Un campo de negociaciones y luchas entre distintas  
instituciones y actores**

**María del Mar Maira Vidal**  
Directora: Margarita Barañano



## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>7</b>
<b>2. METODOLOGÍA.....</b>	<b>37</b>
2.1 Las transnacionales españolas analizadas en esta tesis doctoral.....	41
2.2 El trabajo de campo: las entrevistas abiertas en profundidad y los grupos de discusión.....	42
<b>3. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EL ÁMBITO INSTITUCIONAL INTERNACIONAL, EUROPEO Y ESPAÑOL.....</b>	<b>45</b>
3.1 La promoción de la Responsabilidad Social Empresarial por parte de los organismos internacionales.....	45
3.2 La Unión Europea y la Responsabilidad Social Empresarial.....	52
3.3 Las instituciones públicas españolas y la Responsabilidad Social Empresarial: el seguimiento de la línea marcada por la Unión Europea.....	59
3.4 El carácter coercitivo y sancionador del derecho comercial global de la Organización Mundial de Comercio.....	71
<b>4. LA DIMENSIÓN INTERNACIONAL DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL ESPAÑOL.....</b>	<b>79</b>
4.1 Contexto y factores desencadenantes de la RSE en las empresas españolas.....	79
4.2 Los distintos enfoques de las empresas españolas y sus asociaciones con relación a la Responsabilidad Social Empresarial.....	83

4.2.1	El enfoque paternalista y excluyente: una RSE unilateral que se ciñe al cumplimiento de un marco legal reducido y la consecución de proyectos de carácter filantrópico.....	87
4.2.2	El enfoque instrumental e integrador: la RSE como un nuevo modelo de compañía y de gestión empresarial transversal y multilateral.....	94
4.2.3	La perspectiva neoliberal de ambos enfoques empresariales de la RSE.....	100
4.3	Los instrumentos de RSE implementados por las empresas españolas.....	103
4.4	La extraterritorialidad de los instrumentos de la Responsabilidad Social Empresarial y su verificación.....	112
4.5	La Responsabilidad Social de las empresas transnacionales españolas y las relaciones con los grupos de interés.....	121
4.6	La Responsabilidad Social de las empresas transnacionales españolas y las relaciones con las empresas subcontratadas y proveedoras.....	128
4.7	La brecha existente entre los discursos y las prácticas empresariales en materia de RSE.....	137

**5. LAS ORGANIZACIONES SINDICALES ANTE LA DIMENSION INTERNACIONAL DE LA RSE: DE UNA POSICIÓN REACTIVA A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SUPRANACIONAL.....143**

5.1	Las organizaciones sindicales ante el reto de la globalización económica: las dificultades y los dilemas.....	143
-----	---	-----

5.2	La Confederación Sindicales Internacionales ante la RSE: por una regulación pública y la negociación colectiva de ámbito supranacional.....	161
5.3	La Confederación Europea de Sindicatos ante la RSE: la protección de la legislación laboral y la negociación colectiva de ámbito nacional.....	164
5.4	La confederaciones sindicales CC.OO. y UGT ante la dimensión internacional de la Responsabilidad Social Empresarial....	167
5.5	Las estrategias y los instrumentos de las organizaciones sindicales en el marco de la RSE.....	170
5.5.1	Los códigos de conducta, las memorias o informes de RSE y las comisiones de seguimiento.....	170
5.5.2	Los acuerdos marco globales, ¿de la RSE a la negociación colectiva transnacional?.....	174
5.5.2.1	La situación actual de los acuerdos marco Internacionales.....	184
5.5.2.2	Las demandas de las organizaciones sindicales internacionales con relación a los acuerdos marco internacionales.....	188
5.5.3	Las redes sindicales internacionales.....	190

## **6. LAS ORGANIZACIONES SOCIALES ANTE LA DIMENSION INTERNACIONAL DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.....197**

6.1	Las organizaciones sociales en el ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial.....	197
6.1.1	Las organizaciones sociales de carácter caritativo o filantrópico.....	198

6.1.2 Las organizaciones sociales globales con un marcado perfil reivindicativo.....	200
6.1.3 Las redes transnacionales de organizaciones y movimientos sociales representantes de la globalización desde abajo.....	216
6.2 Las estrategias y las iniciativas adoptadas por las organizaciones sociales globales y las redes transnacionales de organizaciones sociales en el campo de la RSE.....	223
<b>7. LAS RELACIONES DE CONFLICTO Y DE COLABORACIÓN ENTRE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y LAS ORGANIZACIONES SOCIALES EN EL CAMPO DE LA RSE.....</b>	<b>231</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>245</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>253</b>
<b>ANEXO I.....</b>	<b>283</b>
<b>ANEXO II.....</b>	<b>297</b>
<b>ANEXO III.....</b>	<b>303</b>
<b>ANEXO IV.....</b>	<b>313</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

El debate sobre la Responsabilidad Social de las Empresas está cada vez más presente en distintos ámbitos del mundo económico, social, político y académico y en la última década se han llevado a cabo iniciativas públicas, empresariales, sindicales y sociales importantes en este campo.

No obstante, el debate sobre la responsabilidad y el papel de las empresas en las sociedades en las que operan es tan antiguo como la misma empresa capitalista (Blowfield y Murray, 2008). Baste recordar al empresario y reformador político y social Robert Owen, que a comienzos de la revolución industrial en Gran Bretaña polemizó con otros empresarios y pensadores sobre las responsabilidades de las compañías en las sociedades de las que formaban parte y, además, puso en práctica sus tesis en experimentos sociales como New Lanark (Barcena y Lago, 2008).

Por otra parte, el término Responsabilidad Social Empresarial (RSE), o Responsabilidad Social Corporativa (RSC)<sup>1</sup>, es posterior y surgió en Estados Unidos en los años cincuenta del siglo XX en el contexto de la segunda postguerra mundial. La publicación del libro *Social Responsibilities of businessman* de Howard Bowen en 1953 fue todo un hito en lo que se refiere al debate sobre esta materia en aquellos años, en los que la RSE hacía referencia, al igual que hoy en

---

<sup>1</sup> Ambos términos se utilizan indistintamente. En el mundo anglosajón es más habitual hacer referencia a la Responsabilidad Social Corporativa (Corporate Social Responsibility), ya que se denomina corporaciones (corporations) a las grandes empresas o grupos empresariales transnacionales, que son los que más han desarrollado y publicitado las políticas socialmente responsables. En España, en donde se ha importado el término de los países anglosajones, se comenzó utilizando una traducción literal del mismo en inglés, Responsabilidad Social Corporativa, pero últimamente se hace alusión también a la Responsabilidad Social Empresarial, sobre todo desde que se comenzó a hacer hincapié en la importancia de fomentar la Responsabilidad Social de las pequeñas y medianas empresas. En esta tesis doctoral utilizaremos el término Responsabilidad Social Empresarial.

día, a las responsabilidades de carácter ético que las empresas asumen voluntariamente y no constituyen una forma de responsabilidad jurídica (Barañano, 2009; Aparicio y Valdés, 2009).

Éste es un término que ha sido utilizado fundamentalmente en el mundo anglosajón hasta los años noventa. Aún así, la RSE es ya desde los años cincuenta un término un tanto ambiguo y polisémico al que se recurre no sólo para aludir a la ética de los negocios, o a las políticas empresariales socialmente responsables puestas en marcha voluntariamente, sino también para debatir en general sobre el papel de la empresa privada y sus obligaciones y el sistema capitalista en su conjunto. Sirva como ejemplo el artículo “La responsabilidad social de las empresas es incrementar sus beneficios” escrito desde una perspectiva neoliberal por Milton Friedman en *The New York Times Magazine*<sup>2</sup> en 1970. El artículo fue una respuesta a lo que este economista consideraba la “doctrina de la responsabilidad social” que, de acuerdo a sus planteamientos, había adoptado un concepto equivocado y excesivamente amplio de la Responsabilidad Social Empresarial desde una perspectiva socialista. Friedman defendía en este artículo que *“la única responsabilidad social de las empresas es la puesta en marcha de actividades y la utilización de sus recursos con el fin de incrementar sus beneficios, siempre y cuando cumpla con las reglas del juego, que son las de la libre y abierta competencia sin recurrir al engaño ni al fraude”*<sup>3</sup>.

Sin embargo, en los organismos internacionales tuvo lugar en los años setenta un intenso debate sobre las responsabilidades y las actuaciones de las compañías transnacionales a nivel global y la idoneidad o no de establecer una guía o regulación en materia de derechos humanos y laborales fundamentales. Aún así, las iniciativas en aras de una regulación internacional que se propusieron en ese momento no llegaron a buen término. Esto fue debido a las presiones de las

---

<sup>2</sup> New York Times Magazine. 13 de Septiembre de 1970, pp. 17.

<sup>3</sup> Los planteamientos de Milton Friedman con respecto a la responsabilidad social empresarial han sido estudiados con detalle por García Perdiguero (García Perdiguero, 2003).

empresas, sus asociaciones y determinados gobiernos occidentales. Tal y como veremos, en su lugar la OIT y la OCDE elaboraron Declaraciones y Directrices, que, como bien sabemos, tienen un carácter voluntario (Fauchère, 2006; Hernández Zubizarreta, 2009; Utting y Marques, 2010b).

Estas instituciones internacionales abordaron este debate como consecuencia de que el sistema capitalista entrase en un nuevo ciclo en aquellos años. En este nuevo ciclo la valorización del capital requería, a partir de la crisis que tuvo lugar, de una internacionalización de la economía como no se había conocido hasta la fecha. En este sentido, si bien podemos hablar de distintas perspectivas y un intenso debate al respecto de esa internacionalización, existe también cierto consenso sobre la presencia desde entonces de pautas de globalización económica sin precedentes con características enteramente nuevas a las de la economía de hace unas décadas (Held, 2002; Castells, 1999).

El debate sobre las responsabilidades sociales de las empresas transnacionales se interrumpió en estos organismos en los años ochenta, años en los que predominaron planteamientos de corte neoliberal nada proclives a determinado tipo de regulaciones, pero, tal y como veremos, resurgió con fuerza en los años noventa en un contexto social, económico y político de importante expansión de los procesos de globalización económica.

En este sentido, hemos pasado de una economía internacional basada en las relaciones entre los distintos Estados-nación y sus empresas a una economía en la que la escala global ha cobrado una importante relevancia. Los distintos países y sociedades están experimentando un proceso de cambio profundo, puesto que en las últimas décadas hemos pasado de un capitalismo ordenado nacionalmente por los distintos Estados a un capitalismo con una importante configuración multiescalar, en el que las dimensiones local, nacional, regional o transnacional

están cada vez más imbricadas (Barañano, 2009; Alonso, 2007; Held, 2002; Castells, 1999; Harvey, 1989).

La economía global actual se ha fraguado, con todas sus características, a partir de la interacción de los mercados, los gobiernos de las economías centrales y las instituciones financieras internacionales (El Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y la Organización Mundial del Comercio, entre otras). En todo caso, es de la mayor relevancia resaltar que ha sido constituida, en muy buena parte, políticamente. En este sentido, han sido clave las políticas de desregulación de los mercados financieros en la mayoría de los países y la liberalización de las transacciones financieras, las inversiones y el comercio de ámbito internacional. Este tipo de políticas se iniciaron en Estados Unidos en los años setenta, en Gran Bretaña en los primeros ochenta y se difundieron por toda la Unión Europea a lo largo de esta última década (Navarro, 2000; Castells, 1999).

La gran empresa integrada característica de la sociedad fordista, ha dado paso en estos años a la empresa-red descentralizada, en ocasiones transnacional, como paradigma de la sociedad post-fordista globalizada (Castells, 1999; Alonso, 2007). Las pruebas empíricas sobre la creciente importancia de las empresas transnacionales en la economía global abundan y éste se ha convertido en objeto de investigación relevante en muy distintas disciplinas de las ciencias sociales. Este tipo de compañías representan dos tercios del comercio global de bienes y servicios, las ventas combinadas de las cuatro corporaciones más grandes del mundo exceden el PIB de toda África y el 51% de las cien economías más fuertes del planeta son firmas de esta índole (Shamir, 2007; Hernández Zubizarreta, 2009; Teitelbaum, 2010).

El proceso de constitución de las grandes empresas transnacionales es el resultado de la concentración y acumulación de capital que tuvo lugar desde finales del siglo XIX, proceso que se intensificó de manera exponencial a partir de

la crisis de los años setenta, años en los que decreció la tasa de beneficios del capital y acontecieron gran número de reestructuraciones empresariales (Flores, 2010). La división del trabajo en el interior de las empresas fue sustituida en estos años por la división del trabajo entre empresas, en ocasiones localizadas en muy distintos puntos del planeta. En este sentido, las corporaciones transnacionales se han convertido cada vez más desde entonces en redes descentralizadas situadas en distintos países, formando cadenas de producción planetarias<sup>4</sup> en las que determinados riesgos y costes se desplazan hacia abajo, hacia las empresas filiales, subcontratadas o proveedoras situadas en las economías emergentes, semiperiféricas o periféricas.

De esta manera, si en los años cincuenta y sesenta se “importaba” mano de obra de las economías no centrales a las centrales, a partir de los años setenta las empresas de estas últimas tienden a deslocalizar una parte o, incluso, toda la producción de bienes o servicios a subsidiarias situadas en las primeras<sup>5</sup>. Estas deslocalizaciones productivas se realizan tomando como referencia unos niveles de salario y protección bajos<sup>6</sup>, elevando la tasa de explotación de los trabajadores, transformando la fuerza de trabajo en un recurso global e internacionalizando la competencia entre trabajadores a unos niveles desconocidos hasta la fecha.

Por consiguiente, las corporaciones no se responsabilizan ni de la gestión de buena parte de su mano de obra ni de garantizar sus derechos. Las

---

<sup>4</sup> Por ejemplo, Ikea tiene alrededor de 1.300 contratantes en cincuenta países y Nike ha externalizado el 100% de su producción a más de 700 proveedores de primer nivel situados en 56 países distintos (aunque se desconoce el número de proveedores de segundo, tercer o más niveles de ambas empresas). En este sentido, es importante destacar que hay productos que, desde que se comienzan a fabricar todos sus componentes, hasta que llegan al consumidor, recorren centenares o miles de kilómetros (Teitelbaum, 2010).

<sup>5</sup> Aunque hoy en día se continúa “importando” trabajadores en aquellos sectores intensivos en mano de obra, con estrechos márgenes de beneficios y en los que no se puede deslocalizar la producción, como son el caso del sector agrícola, de construcción y de hostelería en España.

<sup>6</sup> No obstante, unos niveles bajos de salarios no son siempre el único factor a tener en cuenta por las empresas cuando deslocalizan sus actividades, puesto que también se estudian factores como los costes de transporte, el mercado interno del país en el que se pretende reubicar la producción, la cualificación de la fuerza de trabajo, la relación salarios-productividad, los riesgos, etc. Que unos factores tengan más peso que otros a la hora de tomar la decisión depende del tipo de compañía, de sus actividades, etc. De cualquier forma, lo que hacen las empresas aquí es analizar cómo acceder en mejores condiciones a los factores de producción a nivel global (Luengo, 2010).

deslocalizaciones productivas permiten que las empresas cabeza eviten y fracturen la responsabilidad jurídica sobre las condiciones en las que se lleva a cabo la producción que se ha externalizado (Hernández Zubizarreta, 2009; Hammer, 2009; De la Fuente, 2009; Baylos, 2009; Daugareilh, 2009; Aparicio y Valdés, 2011).

En las últimas décadas estas corporaciones se han erigido en uno de los sujetos protagonistas de la globalización, se han desvinculado del territorio en cierta medida<sup>7</sup>, esto es, están en ocasiones fuera del alcance de los sistemas jurídicos estatales y han irrumpido como poderosas autoridades privadas. De esta forma, el poder de las empresas transnacionales no sólo se manifiesta mediante su hegemonía como agente económico global, sino también a través de su influencia sobre la producción normativa de los diversos Estados. Esto se hace muy evidente en aquellos países con una necesidad desesperada por atraer inversión extranjera directa y que, por tanto, evitan adoptar medidas jurídicas poco atractivas que incidan en el coste de las actividades empresariales (regulaciones laborales, medioambientales, etc.). Asimismo, este tipo de empresas se encuentra también en cierta posición de poder con respecto a los Estados y las organizaciones sindicales nacionales e internacionales a la hora de negociar condiciones de todo tipo bajo la constante amenaza de una deslocalización productiva<sup>8</sup> (Castells, 1999; Baylos, 1999, 2009; Beck, 2000; Rodríguez Garavito, 2007; Alonso, 2007; Shamir, 2007; Daugareilh, 2009; Barañano, 2009, Flores, 2010; Luengo, 2010; Teitelbaum, 2010).

---

<sup>7</sup> Sin embargo, no existe una “desterritorialización” total de las actividades de las compañías transnacionales que las haya convertido en corporaciones libres de las regulaciones de los Estados-nación y, por lo tanto, apátridas. La “desterritorialización” es relativa, puesto que las compañías están en todo caso ligadas a los espacios territoriales en los que se ubican, muy en especial a aquellos en los que está localizada su sede central, en donde las relaciones con las instituciones públicas suelen ser estrechas (Baylos, 1999; González Begega, 2011).

<sup>8</sup> Algunos autores señalan que las deslocalizaciones internacionales no han tenido tanto impacto negativo en el nivel general de empleo de las economías centrales como se temía en un principio, pero que, sin embargo, sí han producido cambios importantes en los mercados de trabajo de éstas al haberse constituido en una amenaza muy útil para las empresas en sus negociaciones en materia de salarios, condiciones de trabajo y niveles de protección social. Esta amenaza ha sido suficiente en muchos casos para congelar o reducir salarios, incrementar el tiempo de trabajo sin aumentar los salarios proporcionalmente, etc. (Flores, 2010).

En este sentido, la globalización conlleva determinada pérdida de centralidad del espacio estatal en la regulación de la economía y las relaciones de trabajo, sin que las relaciones internacionales entre países a través de tratados compensen esta tendencia. Esto se ha traducido en importantes costes sociales para buena parte de las economías centrales y no centrales, en los que la fractura en términos de desigualdades sociales es cada vez más preocupante (Baylos, 1999; Aparicio y Valdés, 2011).

Por otro lado, aunque el debate sobre esta materia surge en el contexto de la globalización, y la escala transnacional de la economía va a ser la más relevante en lo que se refiere a la RSE, este es un campo que se caracteriza por su multiescalaridad y en el que la escala estatal y subestatal son también destacables (Blowfield y Murray, 2008).

Es de la mayor relevancia destacar las transformaciones que atraviesa el modelo de regulación económica y social fordista en las economías centrales desde la crisis económica de los años setenta y, muy en especial, desde que estalló una nueva crisis en 2008 en la que seguimos inmersos. Existe por lo tanto una creciente preocupación por una situación en la que se ha resquebrajado la estabilidad social, política y económica de las décadas posteriores a la II Guerra Mundial. En este sentido, hemos asistido a un cambio en la perspectiva sobre el papel y las responsabilidades de las administraciones públicas, muy en especial en lo que se refiere al desarrollo social. El Estado de bienestar atraviesa cambios sustanciales y recortes importantes en distintos países, por ejemplo España, a la vez que sucesivas reformas legales han liberalizado y flexibilizado los mercados de trabajo con consecuencias relevantes para buena parte de los trabajadores.

La crisis del modelo de regulación fordista ha tenido como resultado la creciente segmentación del mercado de trabajo y la aparición de un mercado de trabajo secundario, caracterizado por la precariedad y unas malas condiciones

laborales. Esta segmentación ha tenido como consecuencia una creciente dualización social, que amenaza la cohesión social, y el resurgimiento de antiguos riesgos en importantes sectores de población: el desempleo estructural, la exclusión social, etc.(Alonso, 2007).

En la sociedad fordista el bienestar social se concebía como una responsabilidad de las instituciones públicas, que creaban seguridad garantizando derechos<sup>9</sup> a través de los que se eliminaban o minimizaban las consecuencias de determinados riesgos que habían sido socializados (la pobreza, el desempleo, la enfermedad, etc.). Sin embargo, en las sociedades post-fordistas se ha realizado determinada transferencia de los riesgos que eran asumidos por el Estado al individuo y la empresa. Cada vez se hace más hincapié en el emprendizaje (o autoempleo) o la empleabilidad como responsabilidades del trabajador y en la autorresponsabilidad ética de las empresas, en que éstas asuman voluntariamente nuevos compromisos sociales (Shamir, 2007).

En la sociedad post-fordista las instituciones públicas han renunciado en cierta medida a ejercer el papel principal que como garantes del bienestar social y mediadoras entre capital y trabajo venían cumpliendo. En Gran Bretaña se manifestó en los años noventa la existencia de una crisis de gobernanza ante los nuevos retos sociales que eran producto de la economía globalizada y la crisis de la sociedad fordista, y se hizo un llamamiento a los actores sociales, en especial a las empresas, pero también a los sindicatos y las organizaciones sociales, con el fin de articular una nueva gobernanza social. Dinamarca es otro ejemplo de convocatoria pública a los distintos actores sociales y económicos en los años noventa con el fin de que participasen más activamente en la resolución de los problemas sociales surgidos en las últimas décadas. En ambos casos las autoridades públicas apuestan por no ejercer el rol principal o central a la hora de

---

<sup>9</sup> Derechos adquiridos fundamentalmente a través del estatuto de trabajador diseñado en buena medida para un empleado estándar, el varón que trabajaba en el sector industrial y se beneficiaba de un contrato indefinido (Alonso, 2007; Esping-Andersen, 2000).

afrontar los problemas sociales y apelan a una mayor corresponsabilidad de los distintos agentes y organizaciones sociales. Por lo tanto, se ha llevado a cabo una cesión de poder y legitimidad desde los actores públicos a los privados, puesto que la definición y consecución de objetivos sociales, laborales y medioambientales está dejando de ser principalmente potestad estatal para pasar a ser un proceso negociado entre diversos actores. Estos procesos se materializan en partenariados público-privados formados por instituciones públicas y privadas de distinto tipo.

Hay que resaltar la creación en Dinamarca en 1998 de The Copenhagen Centre, una institución pública autónoma, con mucha reputación en el ámbito europeo, cuyo principal objetivo es la promoción de la RSE a nivel nacional e internacional y la conformación de partenariados público-privados. Este Centro sirve de intermediario entre los gobiernos, las empresas, los agentes sociales y las organizaciones del tercer sector. La RSE se ha planteado en esta línea como parte de una nueva gobernanza social y está siendo utilizada por las empresas para aumentar su legitimidad social y mejorar su capacidad de negociación con otros actores (Ortega, 2009; Lozano, 2005).

En cualquier caso, es importante resaltar que las iniciativas puestas en marcha por las administraciones públicas estatales o subestatales de los países miembros de la Unión Europea no suelen abordar la dimensión internacional de la RSE, sino más bien su dimensión nacional. Estas iniciativas no hacen referencia a los derechos fundamentales, garantizados por la legislación vigente, sino a otras cuestiones: prácticas para promover la igualdad o la conciliación de la vida laboral, personal y familiar que van más allá de la ley, etc. (Merino, 2009, 2011).

Esta posición de las administraciones públicas frente a los problemas sociales y económicos surgidos en las últimas décadas se ha generalizado en las economías centrales a lo largo de los años ochenta y, muy en especial, en los

noventa. El papel de estas instituciones está atravesando un proceso de redefinición en los últimos años, que no está exento en ningún caso de políticas que van en distintas direcciones, o son, incluso, un tanto contrapuestas.

La perspectiva de que las empresas deben asumir un papel cada vez más central en lo que se refiere al crecimiento económico y el desarrollo social, de que son los actores principales en el nuevo contexto nacional y global, ha ido cobrando fuerza en los últimos años, muy en especial desde la crisis de 2008. De tal manera que en ocasiones se defiende que las instituciones públicas deben situarse en un segundo plano al respecto y, como contrapartida, se resalta el rol de las compañías. La adopción de esta estrategia lleva implícito un paradigma social neoliberal.

Esta perspectiva ha sido promovida por organismos financieros internacionales como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional en las últimas décadas, además de por importantes think-tanks de algunos países como los Estados Unidos. En esta línea, el campo de la RSE es sumamente útil para extender las tesis neoliberales a favor de la reducción o no ampliación del papel del Estado y las instituciones internacionales y sus regulaciones en determinados ámbitos (el laboral, el medioambiental, etc.). De esta forma, se propone que las (potenciales) regulaciones públicas sean sustituidas por normas privadas de RSE elaboradas por las propias empresas, que se caracterizan por su voluntariedad, unilateralidad y autorregulación (Baylos, 1999; Hernández Zubizarreta *et al.*, 2009; Ireland y Pillay, 2010; Fuchs y Kalfagianni; 2010).

Estas normas privadas abordan diferentes ámbitos y generaciones de derechos: el ámbito laboral (el trabajo infantil, la no discriminación, la libertad sindical, la conciliación de la vida personal y laboral, etc.); el ámbito social de la empresa (el impacto de las actividades de la compañía en su entorno y las relaciones con el mismo); el ámbito medioambiental; el entorno de mercado (los

derechos del consumidor o usuario, los dobles estándares de calidad en las economías centrales y no centrales, la gestión de la cadena de valor, etc.); y el bueno gobierno corporativo (el buen gobierno de la empresa, la transparencia, etc.). Por lo general, la dimensión internacional de la RSE hace referencia a los derechos humanos y los derechos fundamentales en el trabajo, mientras la dimensión nacional a otro tipo de cuestiones que van más allá (García Perdiguero, 2003; Aragón y Rocha, 2004; Blowfield y Murray, 2008; Barañano, 2010).

Llama la atención cómo, en este sentido, uno de los objetivos de la RSE es que las empresas se conviertan en productoras y ordenadoras de normas a nivel global, otorgándoles la facultad de elegir qué derechos respetar “a la carta” y bajo qué circunstancias lo harán, y mostrando, por lo tanto, una tendencia a la “privatización” del derecho (Blowfield, 2010; Ireland y Pillay, 2010; Utting y Marques; 2010; Sum, 2010; Teitelbaum, 2010; Daugareilh, 2009; Hernández Zubizarreta, 2009; Jiménez y González Reyes, 2009; Murray, 2002). Como ejemplo, IKEA relaciona en su acuerdo marco internacional<sup>10</sup> el cumplimiento de unas normas medioambientales y laborales a nivel global con la eficacia comercial (Lillie, 2009).

Así pues, hoy en día las compañías transnacionales se rigen a nivel global por instrumentos realizados en privado (códigos éticos, memorias de RSE, etc.), en vez de por criterios legales y normalizados; cooperan con los grupos de interés elegidos por ellas mismas según su conveniencia; y, en los casos en los que recurren a una verificación externa de sus iniciativas, ésta es realizada por una empresa auditora privada en vez de por una inspección pública (Papacuer, 2010, Fuchs y Kalfagianni, 2010; Ireland y Pillay, 2010; Gallin, 2009; Romero, 2009).

---

<sup>10</sup> Los acuerdos marco internacionales son negociados y firmados por las empresas transnacionales y las federaciones sindicales sectoriales internacionales correspondientes. Por lo general, y tal y como veremos, abordan el cumplimiento por parte de este tipo de compañías de los derechos fundamentales en el trabajo a nivel global.

De este modo, el movimiento empresarial por la RSE ha acompañado a la teoría de los stakeholders<sup>11</sup>, que resurgió en los años noventa como un pequeño “ajuste” de la teoría de los shareholders<sup>12</sup>, que a su vez había resurgido en los años ochenta como parte del paradigma neoliberal. Esta última teoría tiene como objetivo recuperar el concepto de *management* que imperaba antes de los años de entreguerras, de acuerdo al cual las empresas deben dar absoluta prioridad a los derechos e intereses de los accionistas e inversores (dejando de lado los de los trabajadores, las comunidades locales, etc.) y maximizar todo lo posible sus beneficios. Esta teoría, que se ha extendido entre las empresas de los países miembros de la Unión Europea en los últimos tiempos, defiende que priorizar a los accionistas e inversores tendrá consecuencias positivas sobre la eficiencia, el crecimiento y la competitividad de la compañía y, en último término, sobre sus grupos de interés y la sociedad en su conjunto (Cuervo, 2008; Ireland y Pillay, 2010; Palpacuer, 2010).

La amplia difusión que ha alcanzado esta teoría tiene en parte relación con la creciente y relevante presencia de determinados fondos de inversión y de pensión en el accionariado de las grandes empresas en las últimas décadas, su influencia externa sobre las decisiones de los gestores y su presión a favor de una gestión a corto plazo que aporte altos dividendos todos los años (Farnetti, 2001; Blowfield y Murray, 2008; De la Fuente, 2009).

No obstante, el resurgimiento de la teoría de los shareholders tiene fundamentalmente relación con su concordancia con los principios del paradigma neoliberal predominante desde los años ochenta, que predicen, de acuerdo con las tesis de Milton Friedman, que la única responsabilidad social de las empresas es para con sus accionistas e inversores.

---

<sup>11</sup> La traducción al castellano es teoría de los “grupos de interés”. En el campo de la RSE se utilizan los términos stakeholder, parte interesada o grupo de interés indistintamente para hacer referencia a todas aquellas personas o grupos que resultan afectados o involucrados por las actuaciones o actividades de la empresa.

<sup>12</sup> La traducción al castellano es la teoría de los “accionistas”.

En esta tesis doctoral analizaremos el enfoque paternalista y excluyente de la RSE que adoptaron muchas empresas transnacionales españolas y europeas en los primeros años 2000, y que se enmarca dentro de esta teoría. De acuerdo con este enfoque, la responsabilidad social de las empresas es atender los intereses de sus accionistas e inversores; cumplir con la legislación vigente, que debe ser lo más laxa y reducida posible; y, en el caso de que así se desee, la puesta en marcha de proyectos de corte filantrópico. Asimismo, se excluye la posibilidad de establecer un diálogo con los grupos de interés en la materia.

Por otra parte, de acuerdo con Paddy Ireland y Renginee Pillay, la teoría de los stakeholders, junto con el movimiento de la RSE, resurgió en los años noventa después de que numerosas denuncias y campañas de organizaciones sindicales y sociales pusiesen en entredicho la teoría de los shareholders. La teoría de los stakeholders pretende recuperar en cierta medida las ideas que emergieron en el período de entreguerras mundiales sobre la buena ciudadanía corporativa. Estos planteamientos nacieron en Gran Bretaña y Estados Unidos, países en los que la concentración de capital en un pequeño número de grandes corporaciones, con un tremendo poder económico y político, se hacía cada vez más patente (Ireland y Pillay, 2010)

Esta perspectiva permaneció después de la II Guerra Mundial, años en los que se extendieron planteamientos tales como que los gerentes de las empresas, libres de un control estricto por parte de los accionistas, debían buscar el equilibrio entre los intereses de distintos grupos sociales: los accionistas, los trabajadores, los consumidores, etc. En este sentido, en estos años existía incluso cierta presión para que se introdujese la democracia industrial o la participación de los trabajadores en los consejos de administración de las compañías, como terminó siendo el caso del sistema de co-determinación en Alemania (Ireland y Pillay, 2010).

Estas tesis estaban en concordancia con las transformaciones económicas, sociales y políticas que tuvieron lugar desde el periodo de entreguerras hasta después de la segunda postguerra, transformaciones que tuvieron como consecuencia la instauración de políticas económicas keynesianas, del Estado de bienestar y el contrato o pacto social. De esta forma, el pacto social comprometía a las empresas y los sindicatos a dialogar, negociar, llegar a acuerdos y colaborar, y les hacía corresponsables, junto con las administraciones públicas, del crecimiento económico, el desarrollo social y la gobernabilidad de la nación. El objetivo era garantizar la pervivencia del régimen de acumulación vigente alcanzando y manteniendo la paz y el bienestar social, por lo que el Estado adoptaba el papel, entre otros, de mediador entre ambos agentes sociales. Por tanto, las compañías tenían asignados y asumían un papel y una responsabilidad social importantes en este período de la historia del siglo XX.

No obstante, las tesis defendidas en la actualidad por los teóricos de esta corriente no son exactamente las mismas que se mantuvieron desde los años veinte hasta los setenta. Entonces se reconocía abiertamente que existían relaciones de dominación y conflictos de intereses entre las empresas y otros grupos sociales que había que intentar solucionar a través del diálogo, la negociación y la mediación y regulaciones de las instituciones públicas. En la actualidad se ignora la existencia de una determinada estructura económica y social en la que existen posiciones y profundas asimetrías de poder, así como conflictos, entre las distintas instituciones y actores. Asimismo, no se reclama un papel central a las administraciones públicas como mediadoras y reguladoras. En contraposición, se alude a los partenariados constituidos voluntariamente entre las empresas y sus grupos de interés (entre ellos los trabajadores, los sindicatos, las organizaciones sociales, las instituciones públicas, los proveedores, etc.) como si estuviesen formados por partes iguales que comparten intereses, colaboran horizontalmente y alcanzan metas que son siempre, y en todo caso, beneficiosas para toda la sociedad en su conjunto. Se promueve el diálogo entre estos actores e

instituciones apelando a la buena voluntad y la ética, no a un marco de negociaciones institucionalizadas y formalizadas de acuerdo con una legislación (Freeman, 1984; Prieto-Carrón, 2006; Blowfield y Murray, 2008).

De esta forma, se obvia que los actores con más poder tienen mayor capacidad para imponer sus intereses y modificar o influir en las posiciones de actores más débiles, que en muchas ocasiones se subordinan a los primeros. Esta teoría defiende que los intereses se construyen discursivamente, en vez de derivarse de las distintas posiciones de los actores dentro de un determinado campo. El poder del capital logra imponerse de este modo disimulando las relaciones de fuerza existentes y, por ejemplo, se recurre en el ámbito laboral al mito de la cooperación entre directivos y trabajadores y se ignora y desacredita el conflicto (Freeman, 1984; Ramiro, 2009; Fernández Rodríguez, 2007; Ortega; 2009; Romero, 2009).

Desde esta nueva perspectiva sobre la empresa y su entorno se pretende convertir la relación bilateral entre accionistas y directivos, que reivindica la teoría de los shareholders, en otra multilateral en la que participen y se tengan en cuenta los intereses de todos los grupos de interés: trabajadores, consumidores, competidores, proveedores, administraciones públicas, inversores, medios de comunicación y comunidad local. Esta teoría, que hunde sus raíces en la Escuela de Relaciones Humanas de Elton Mayo<sup>13</sup>, y cuyo principal teórico y precursor ha sido Edward Freeman<sup>14</sup>, promueve la RSE, la ética de los negocios y la concepción de las empresas como agentes morales, además de agentes económicos (Papacuer, 2010).

---

<sup>13</sup> Elton Mayo, psicólogo y sociólogo industrial de principios del siglo XX, defendía que los intereses de las empresas y los trabajadores eran los mismos, por lo que se debía incentivar la colaboración entre ambas partes y las buenas relaciones en las empresas.

<sup>14</sup> La obra de referencia de este autor es *Strategic Management. A Stakeholder Approach*, publicada en 1984.

En esta tesis doctoral analizaremos el enfoque instrumental, integrador y ético que, en materia de RSE, han adoptado cada vez más corporaciones transnacionales en Europa y España en los últimos años, y que se enmarca dentro de la teoría de los stakeholders. Estas empresas anuncian que han puesto en marcha una perspectiva ética que integra a las partes interesadas, puesto que dialogan y negocian con ellas y tienen en cuenta sus demandas. De esta forma, estos planteamientos defienden que tanto la empresa como todos sus grupos de interés se benefician de las políticas socialmente responsables. Esto es lo que se ha denominado el enfoque “win-win” (todas las partes involucradas ganan).

Estas compañías abordan también la RSE como una inversión en un nuevo modelo de compañía y un nuevo sistema de gestión con el que se evitan tanto riesgos operativos (económicos, medioambientales, laborales, etc.) como reputacionales. Este nuevo sistema de gestión consiste en una serie de procedimientos a seguir y evaluar por la propia corporación, que se supone garantizan su rentabilidad y competitividad en el largo plazo (Utting y Marques, 2010b; Salas, 2008; Shamir, 2007).

Sin embargo, aunque la teoría de los stakeholders reaparece de manera importante en los discursos empresariales a partir de los años noventa, no se lleva a cabo en la mayor parte de los casos. La mayoría de las empresas han adoptado esta teoría en su discurso, pero no la han traducido en políticas reales. Por tanto, podemos concluir que éstas son unas tesis a las que se recurre como fuente legitimadora del paradigma neoliberal imperante desde los años ochenta, después de que la teoría de los shareholders haya recibido importantes críticas en las últimas dos décadas. El objetivo final es continuar aplicando en la práctica la teoría de los shareholders (Sum, 2010).

Los organismos internacionales y las instituciones públicas de las economías centrales retoman el debate en este contexto a finales de los años

noventa. No obstante, recurren a un término que no había formado parte del mismo en los años setenta, el de Responsabilidad Social Empresarial. Con la introducción de este término en el debate se pretende delimitarlo de manera muy clara, se hace una más que evidente apuesta desde sus inicios por la voluntariedad de los nuevos compromisos a asumir por las empresas en el nuevo contexto económico, político y social (Hernández Zubizarreta, 2009; Utting y Marques, 2010b).

En lo que se refiere a la ONU, este organismo lanzó en el año 2000 el *Pacto Mundial de Naciones Unidas*, en el que hizo un llamamiento a las compañías transnacionales para que se adhirieran voluntariamente a nueve principios que abordan distintos aspectos relacionados con los derechos humanos, los derechos laborales, la no discriminación y el medio ambiente (más adelante se añadiría el principio número diez, relativo a la corrupción). Esta iniciativa consiste en una declaración de principios a la que se acogen las empresas voluntariamente, sin que existan mecanismos de verificación externa de ningún tipo sobre su cumplimiento, puesto que promueve la autorregulación (Blowfield y Murray, 2008).

En la Unión Europea y sus países miembros se está haciendo hincapié tanto en la dimensión internacional como en la nacional y local de la RSE. La Comisión Europea publicó en 2001 el *Libro Verde Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, en el que se realiza una definición de RSE que ha sido de referencia a lo largo de la primera década de este siglo en Europa, tanto para refrendarla, como para rebatirla, ya que, tal y como veremos, no está exenta de cierta polémica: “*La responsabilidad social empresarial es la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores*”.

No obstante, esta institución fue más allá del *Pacto Mundial*, al recurrir a la teoría de los stakeholders en los planteamientos que defendió en el *Libro Verde* y hacer un llamamiento a favor de una RSE voluntaria, pero multilateral, que cuente con los grupos de interés. En esta línea, la Comisión Europea puso en marcha el Foro Europeo Multistakeholders en 2002, en el que han participado tanto las empresas y sus asociaciones como los sindicatos, las organizaciones sociales y las instituciones públicas con el fin de debatir e intentar llegar a consensos sobre esta materia. Asimismo, la Comisión presentó en octubre de 2011 la *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas*, en la que, tal y como veremos, se ha ampliado esta definición de acuerdo con determinadas demandas de los sindicatos y las organizaciones sociales y se ha abrazado definitivamente el enfoque instrumental, integrador y ético al que hemos hecho referencia más arriba.

En España la Administración Central puso en marcha entre 2004 y 2005 una Subcomisión parlamentaria en el Congreso de los Diputados para “*potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas*”; así como una Mesa en el marco de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Diálogo Social y un Foro de Expertos en el entonces Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Más adelante, en enero de 2009, se ha creado el Consejo Estatal de RSE (CERSE), un órgano colegiado, asesor y consultivo del Gobierno, de carácter cuatripartito y paritario, en el que están representadas las administraciones públicas, las asociaciones empresariales, las organizaciones sindicales y las organizaciones sociales (Baylos, 2011). También en estos órganos se ha abordado la RSE desde un enfoque claramente instrumental, integrador y ético.

En esta línea, y si nos ceñimos a la dimensión internacional de la RSE, hay que destacar que, tanto los distintos organismos internacionales, como los Estados-nación de las economías centrales, se han inclinado en los últimos años por apelar a la autorregulación ética de las corporaciones transnacionales en lo

que se refiere al cumplimiento de los derechos fundamentales a escala global. Así, tal y como analizaremos más adelante, es interesante comparar la debilidad normativa del derecho internacional de derechos humanos y el derecho internacional del trabajo, en relación a la regulación de las actividades de este tipo de empresas, con la fortaleza del derecho internacional del comercio que protege los intereses de las compañías. Este último es defendido por la Organización Mundial de Comercio y los Tratados Regionales y Bilaterales de Comercio e Inversiones a través de tribunales arbitrales que emiten sanciones coercitivas. En este sentido, los derechos y los intereses de las empresas son defendidos por un derecho imperativo, coercitivo y con plena exigibilidad jurídica, mientras sus compromisos en materia de derechos fundamentales no son obligatorios.

Por consiguiente, es interesante señalar que los organismos internacionales y los países centrales, así como las corporaciones y sus asociaciones, se posicionan a favor de regulaciones en lo que concierne a determinados aspectos relacionados con la economía, el comercio y la defensa de los intereses y derechos de las empresas, por ejemplo, los derechos de propiedad intelectual o los grandes flujos migratorios. En esta línea, la orientación neoliberal de la OMC cambia de manera radical con el *Acuerdo relativo a los aspectos de la propiedad intelectual relacionados con el comercio* (ADPIC), que protegen las patentes en beneficio de sus propietarios, por lo general sociedades transnacionales, y que los gobiernos de determinadas economías no centrales y organizaciones sociales han intentado limitar por razones de salud pública (Utting y Marques, 2010b; Teitelbaum, 2010; Sum, 2010; Barañano, 2009; Daugareilh, 2009; Hernández Zubizarreta 2009; Shamir, 2007; OXFAM, 2002).

En este sentido, definir la globalización económica y las políticas de los distintos Estados-nación como neoliberales es una generalización en la que hace falta introducir matices que son relevantes. Los Estados no están desapareciendo ni están dejando de intervenir en la economía, tal y como algunos expertos anuncian,

sino que son un agente dinámico a nivel político y económico tanto en el ámbito nacional como en el global.

El adelgazamiento del Estado se manifiesta en lo que concierne a su vertiente de Estado de bienestar, pero no en lo que se refiere a otras funciones. Así pues, esta institución sigue interviniendo en la economía de muy distintas maneras. Determinados Estados promueven, por ejemplo, la expansión internacional de las empresas transnacionales con sede en el país, y algunos impulsan la inversión extranjera directa a través de la creación de zonas francas, la exención de impuestos, la inversión en determinadas infraestructuras, una legislación laboral y medioambiental restrictiva que reduzca los costes de las compañías, etc. Las distintas políticas dependen de la posición de las diferentes economías nacionales en la estructura económica internacional pero, en cualquier caso, no encajan dentro del papel abstencionista que el discurso liberal otorga al Estado. En este sentido, no existen menos normas, sino que, por lo general, en un contexto en el que la balanza de poder se ha inclinado de manera muy clara a favor del capital en los últimos años, se crean regulaciones favorables y menos constrictivas con las empresas y se eliminan o flexibilizan las que protegen a los ciudadanos y trabajadores. En esta línea, las empresas no demandan que se cesen de regular las relaciones de trabajo, sino que se regulen de otra manera, una que les beneficie (Gómez-Olivé y Reguant, 2011; Crouch, 2010; Teitelbaum, 2010; Barañano, 2009; De la Fuente, 2009; Rodríguez Zubizarreta, 2009; Rodríguez Garavito, 2007).

Por otro lado, y volviendo a la RSE, el debate y las iniciativas en este campo plantean problemas importantes, pues su propia definición implica que se trata de propuestas que las empresas elaboran voluntariamente, sin un refrendo legal que les obligue a su cumplimiento, y en ausencia de mecanismos de verificación externa. Ello hace que, en muchas ocasiones, existan considerables dudas sobre su efectivo cumplimiento.

De esta forma, existe una tercera teoría al respecto de la RSE, la teoría institucional, de acuerdo a la cual el nuevo régimen de acumulación capitalista en el que hemos entrado desde los años setenta requiere de un nuevo marco institucional internacional que lo sostenga, garantizando así la acumulación de capital y una mínima redistribución de la riqueza. En este sentido, determinados expertos y algunos grupos de interés de las compañías (las organizaciones sindicales nacionales e internacionales y las organizaciones sociales con un carácter reivindicativo<sup>15</sup>) hacen hincapié en que el régimen de acumulación fordista necesitó de la institucionalización de dos mecanismos de redistribución de la riqueza, una legislación laboral y un sistema de negociación colectiva, y señalan que, en la actualidad, es preciso establecer una gobernanza pública global, un marco legal supranacional, una negociación colectiva transnacional y un nuevo contrato o pacto social de ámbito internacional. Por consiguiente, esta perspectiva de la RSE se inserta dentro del paradigma keynesiano, que se pretende aplicar aquí a nivel global (Palpacuer, 2010; Rocha, 2011).

Sin embargo, en la actualidad, mientras muchas decisiones económicas se toman y aplican a nivel global, tanto las instituciones públicas y las organizaciones sindicales con verdadera capacidad de decisión, como las instituciones de redistribución, la legislación laboral y la negociación colectiva, continúan operando a nivel nacional. Por lo tanto, estas instituciones y actores no están en posición de contrarrestar el poder del capital transnacional. Asimismo, hoy en día la distribución de la riqueza generada se realiza cada vez menos de acuerdo con la legislación establecida por el Estado, o la negociación colectiva con los sindicatos, y más con las expectativas de los accionistas e inversores.

---

<sup>15</sup> Nos encontramos con una gran variedad de actores sociales en el ámbito de la RSE como consecuencia de los cambios sociales acontecidos en las últimas décadas y el surgimiento de los nuevos movimientos sociales, algunos de ellos de ámbito global (organizaciones pro derechos humanos, organizaciones ecologistas, etc.). Tal y como veremos, esto está teniendo incluso como consecuencia cierto desplazamiento con respecto al esquema tripartito imperante en las relaciones laborales a lo largo del siglo XX (Barañano, 2009).

La teoría institucional sobre la RSE defiende que, si las empresas comparten sus decisiones con contrapoderes que mantengan una posición fuerte, se verán legitimadas y asegurarán la sostenibilidad del sistema de producción capitalista en su nueva fase de globalización económica. Así pues, Florence Palpacuer sostiene que las redes de activistas transnacionales, formadas por organizaciones sociales y/o sindicatos que operan en el campo de la RSE, están generando las demandas y conflictos precisos para que se establezcan nuevos pilares institucionales en el futuro que sostengan el nuevo régimen de acumulación del capital. No obstante, este autor afirma que la fuerza y el ámbito de actuación de estos actores no son todavía, ni de lejos, los necesarios para ello (Palpacuer, 2010).

La distancia existente entre lo que publicitan las empresas en las memorias de RSE y los códigos de conducta y sus prácticas reales ha sido constatada por un número importante de organizaciones sindicales y sociales de distinto tipo, que han denunciado su incumplimiento. En este sentido, estos grupos de interés están incluso llevando a cabo labores de seguimiento y fiscalización de las consecuencias de las actividades de algunas transnacionales y poniendo en marcha campañas de denuncia.

Diversos escándalos empresariales pusieron en la palestra internacional, en las décadas de los setenta y ochenta, las responsabilidades de las compañías en lo que se refiere a las consecuencias de sus actividades en cualquier punto del planeta. Entre estos escándalos podemos destacar las estrategias de mercado poco éticas de Nestlé para promocionar la leche en polvo, en sustitución de la leche materna, en países donde el agua era un bien escaso; la tragedia de Bhopal en la India en 1984; o la catástrofe medioambiental del petrolero Exxon Valdez en Alaska cinco años más tarde. Sin embargo, fue en la década de los noventa cuando irrumpieron con fuerza las campañas públicas de denuncia a escala global de organizaciones sindicales y organizaciones sociales por el incumplimiento, por parte de las empresas transnacionales, de los derechos humanos, laborales y

medioambientales en distintos países del mundo. Entre estas campañas podemos destacar la que pusieron en marcha diversas organizaciones activistas estadounidenses, entre ellas Global Exchange y el entonces National Labor Committee<sup>16</sup>, para denunciar las prácticas laborales de las empresas subcontratadas por Nike en el sudeste asiático, que recurrían a trabajo infantil y pagaban salarios que no garantizaban condiciones de vida decentes. Asimismo, Greenpeace consiguió en 1995 su objetivo de que la transnacional petrolera Shell no hundiese en el Mar del Norte la plataforma petrolífera Brent Spar, después de un importante boicot a las gasolineras de esta compañía en varios países europeos y cuantiosas pérdidas económicas para la misma<sup>17</sup> (Klein, 2001; García Perdiguero 2003; Hernández Zubizarreta, 2009).

En la actualidad, podemos resaltar *La Campaña Ropa Limpia*, que comenzó en Holanda, pero hoy tiene ámbito internacional, y en la que colaboran más de doscientas organizaciones sociales, sindicatos y asociaciones de consumidores en todo el mundo. Esta *Campaña* tiene como objetivo llamar la atención y demandar mejoras en lo que se refiere a las condiciones de trabajo en las cadenas de producción de las grandes empresas transnacionales del sector textil. En España, Intermón Oxfam, que forma parte de la misma, llevó a cabo y publicó el estudio *La moda que aprieta* en 2004. Esta investigación aborda las condiciones de vida y de trabajo de las trabajadoras de las empresas proveedoras en Marruecos de los grupos empresariales españoles del sector Inditex, Cortefiel, Mango e Induyco (principal empresa de abastecimiento de prendas de vestir de El Corte Inglés)

---

<sup>16</sup> La Global Exchange es una organización internacional pro derechos humanos creada en 1988 y el National Labor Committee, denominada ahora Institute for Global Labour and Human Rights (Instituto por los derechos humanos y laborales globales), es una organización sin ánimo de lucro creada en 1981 que se dedica a defender y promover los derechos fundamentales en el trabajo a nivel global.

<sup>17</sup> Esta campaña organizada por Greenpeace fue apoyada por algunas autoridades públicas en Alemania, Dinamarca y Suecia, entre otros países europeos. Pero no solamente las organizaciones sociales han abanderado y promovido boicots al consumo de productos y servicios de empresas, Shell volvió a ser objeto de otro boicot promovido por el entonces Presidente Néstor Kirchner en Argentina en 2005. La convocatoria de Kirchner fue consecuencia de una importante subida de precios por parte de la compañía y le forzó a bajarlos, después de que las ventas de este grupo empresarial se redujesen en Argentina hasta un 60% en los días posteriores a su llamamiento.

(García Perdiguero, 2003; Intermón Oxfam, 2004, Campaña Ropa Limpia, 2005; Rodríguez Garavito, 2007).

Las organizaciones sindicales nacionales e internacionales, las organizaciones sociales globales con un perfil reivindicativo y las redes transnacionales de organizaciones sociales representantes de la globalización *desde abajo*, así como algunos sectores de población, tanto de las economías centrales como de las no centrales, han comenzado a llamar la atención sobre las consecuencias negativas de las actividades de las corporaciones empresariales y han generado una contestación sin precedentes históricos en los últimos tiempos (Ireland y Pillay, 2010; Barañano; 2009; Baylos 2009; Daugareilh, 2009; GMIES, 2008; Santos, 2007; Shamir, 2007; Alonso; 2007; Tilly, 2004; Held, 2002; Sassen, 2001, 2003; Castells, 1999).

Así pues, estos actores sociales declaran que las iniciativas de RSE tienen como fin desviar la atención de las cuestiones empresariales más críticas y evitar negociaciones con los sindicatos y las organizaciones sociales y regulaciones públicas (Rodríguez Garavito, 2007; Sáez *et al*; 2008). Por lo tanto, reclaman a las compañías que negocien con sus stakeholders los compromisos a adquirir, que los pongan en marcha de manera efectiva, que su ámbito sea global (muy en especial el de los que abordan el cumplimiento de los derechos fundamentales) y que su desempeño sea verificado por terceros.

Las organizaciones sindicales reclaman además a las empresas que trasladen las políticas socialmente responsables al terreno de la negociación colectiva supranacional, así como una regulación internacional en esta materia; y las organizaciones sociales globales y redes transnacionales de organizaciones sociales demandan una gobernanza pública global y un marco legislativo internacional coercitivo y sancionador en materia de derechos humanos, laborales y medioambientales fundamentales.

No obstante, a pesar de que la presión para que las corporaciones se comporten de forma socialmente responsable surgió de las organizaciones sociales y sindicales a raíz de las denuncias y campañas referidas, las empresas han abrazado e intentado monopolizar la noción de RSE en los últimos años. Estas actuaciones han estado en la línea de desradicalizar el debate sobre la RSE y neutralizar las propuestas de estos actores (Lillie, 2009; Hernández Zubizarreta, 2009b; Hernández Zubizarreta *et al*, 2009; Rodríguez Garavito, 2007; Shamir, 2007; Fuchs y Kalfagianni, 2010; Sum, 2010).

El enfoque sobre la RSE más extendido hoy en día entre los discursos empresariales es el instrumental, integrador y ético, pero el más aplicado es el accionarial, paternalista y excluyente, por el que se define la RSE como voluntaria, unilateral y autorregulada, definición que no es compartida por las organizaciones sindicales y sociales. En este sentido, las iniciativas adoptadas por las compañías en este campo no han pretendido transformar sustantivamente la realidad y las responsabilidades de las empresas (Ireland y Pillay, 2010; Shamir, 2007).

Los numerosos escándalos empresariales, y las consiguientes campañas de denuncia, junto con el hecho de que las empresas transnacionales están obteniendo tremendos beneficios en las últimas décadas, mientras las condiciones de vida y de trabajo de amplias capas de población empeoran en la mayor parte de los países del mundo, son un elemento primordial para comprender que muchas corporaciones pretendan relegitimarse socialmente y publiciten políticas socialmente responsables desde finales de los años noventa (Pulido y Ramiro, 2008; Hernández Zubizarreta, 2009).

Las empresas españolas defienden que la puesta en marcha de la RSE debe suponer ir más allá de lo exigido por la legislación vigente. En esta línea, sostienen, desde planteamientos neoliberales, que la obligatoriedad distorsionaría

el mercado, poniendo en dificultades a numerosas compañías que no tienen medios para su aplicación, y perjudicando a las empresas para las que su implementación supone un valor añadido. Se sostiene además que el tema no está lo suficientemente maduro como para establecer unas normas reguladoras.

La hipótesis central de esta tesis doctoral es que el movimiento empresarial por la RSE, en su dimensión internacional, ha estado encaminado a la elaboración de un discurso que, por lo general, no encuentra su correlato en las prácticas, y que forma parte de la estrategia desplegada por las empresas y sus asociaciones para evitar regulaciones internacionales y a favor de una globalización económica de corte neoliberal en lo que se refiere a los derechos humanos, laborales y medioambientales.

Asimismo, en este estudio sostenemos que, a pesar de los esfuerzos de las empresas, sus asociaciones y los organismos internacionales por delimitar el debate sobre el papel social de las compañías, la Responsabilidad Social de las Empresas se ha convertido en los últimos años en un campo<sup>18</sup> en el que nos encontramos con relaciones de conflicto, fuerza y negociaciones entre distintas y desiguales instituciones y actores sociales. Estas instituciones y actores despliegan diferentes estrategias con el fin de alcanzar una posición que les permita moldear lo más posible la definición y las iniciativas en esta materia. En este sentido, y tal y como comentaremos, no existe una definición comúnmente aceptada de RSE.

Este es un terreno en el que se está dirimiendo en la actualidad cuál debe ser el papel social de las empresas en el contexto transnacional. De esta forma, las instituciones o políticas que se instauren al respecto en el futuro dependerán en cierta medida de la correlación de fuerzas entre los distintos actores (las

---

<sup>18</sup> Tal y como teorizaron Bourdieu y Wacquant, el “campo es un escenario de relaciones de fuerza y de luchas encaminadas a transformarlas y, por consiguiente, el sitio de un cambio permanente” (Bourdieu y Wacquant, 1995).

instituciones públicas, las empresas y sus asociaciones, las organizaciones sindicales, las organizaciones sociales, etc.) en este campo.

La existencia de este campo de acción y luchas pone en evidencia la reestructuración que está teniendo lugar en nuestros días de lo social, el proceso de cambio de modelo social, económico, político y jurídico en que estamos inmersos, con sus conflictos, tensiones y contradicciones. En la actualidad estamos asistiendo a una redefinición del papel de las empresas en nuestras sociedades capitalistas, además de a una redefinición del papel de otros actores e instituciones como son los sindicatos o el Estado. En este sentido, arrojar luz sobre el campo de la Responsabilidad Social Empresarial ayuda a comprender y analizar un cambio social más amplio (Barañano, 2010).

Esta tesis doctoral consiste en una investigación empírica del campo de la Responsabilidad Social Empresarial. En este sentido, analizaremos a qué responde el surgimiento de este nuevo campo y su situación actual y, para ello, estudiaremos las posiciones, las relaciones y las estrategias en el mismo de los organismos internacionales, las administraciones públicas españolas, las empresas transnacionales españolas y sus asociaciones y sus principales grupos de interés: las organizaciones sindicales, las organizaciones sociales y los proveedores<sup>19</sup> (Bourdieu, 2000b, 2002).

Además, vamos a hacer especial hincapié en la dimensión internacional del ámbito laboral de la RSE, al considerar que éste es de máximo interés y relevancia en el contexto global en la actualidad. La globalización económica ha tenido como consecuencia el surgimiento de un mercado laboral global, en el que el recurso a la mano de obra, por parte de las empresas transnacionales, tiene una escala supranacional. Esto tiene como consecuencia que, en ocasiones, los

---

<sup>19</sup> Tal y como afirmaba Bourdieu, la lucha y las negociaciones entre los actores son las que hacen la historia del campo y su motor.

trabajadores de las distintas economías, tanto las centrales como las que no lo son, compitan a la baja en lo que se refiere a salarios y condiciones laborales. De esta forma, obvia decir que la regulación o no de las responsabilidades de las compañías relativas al entorno laboral a escala global es una cuestión primordial en este campo (Bronfenbrenner, 2007; Rodríguez Garavito, 2007; Boix, 2007; Flores, 2010).

El objeto de estudio considerado en esta tesis doctoral se ha abordado en muy pocos casos en España desde la sociología, por lo que consideramos que esta investigación aporta un análisis que tiene sumo interés. En nuestro país se ha teorizado y polemizado mucho sobre cuáles deben ser las responsabilidades de las empresas en el nuevo y cambiante contexto estatal o global, sin embargo, no se ha estudiado en profundidad, desde una perspectiva sociológica, cuáles son los factores desencadenantes de la aparición del campo de la RSE y cuáles son las posiciones, estrategias y objetivos de los distintos actores que lo conforman.

Para analizar el campo de la RSE nos vamos a basar, tal y como comentaremos en el siguiente apartado sobre Metodología, en el estudio de la bibliografía existente sobre el tema y un análisis propio del trabajo de campo de tres investigaciones, una de ellas realizada en el ámbito de la Unión Europea, otra en la Comunidad de Madrid y, la última, en España y la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha. Por otra parte, hemos realizado también un trabajo de campo específico para la tesis doctoral, con el fin de completar el de estos tres estudios.

Por otra parte, esta tesis doctoral se ha estructurado de la siguiente manera, en primer lugar haremos referencia a la metodología empleada tanto en las investigaciones que la sustentan como en este mismo estudio. En segundo lugar analizaremos en distintos apartados el surgimiento y la historia de la RSE hasta la fecha y las posiciones y las estrategias puestas en marcha por diferentes instituciones y actores en este campo con el fin de ponerlas en relación con las de

los demás. Para terminar, apuntaremos en las conclusiones cuál es el camino que está tomando la RSE en la actualidad.



## **2. METODOLOGÍA**

La realización de esta tesis doctoral se ha basado en el estudio de la bibliografía existente sobre el objeto de estudio, con el fin, por un lado, de recopilar información sobre el tema, y por otro, aportar un marco teórico a la investigación para el posterior análisis e interpretación del trabajo de campo.

Como parte de la bibliografía sobre el tema se han consultado diversos documentos y publicaciones realizados por instituciones públicas o privadas, agentes u organizaciones sociales y la prensa nacional (tanto especializada como no especializada). En esta línea, se han analizado las Memorias de RSE publicadas en los últimos años por las empresas estudiadas, así como sus códigos éticos o de conducta y acuerdos marco internacionales.

Por otro lado, he realizado un análisis propio de los trabajos de campo de tres estudios en los que participé como investigadora. En primer lugar, del proyecto europeo ESTER “Social Regulation of European Transnational Companies” (Ref.: CIT2-CT-2004-506323), perteneciente al VI Programa Marco para la Investigación y el Desarrollo de la Comisión Europea, que se llevó a cabo entre 2004 y 2007. Esta investigación fue coordinada a nivel europeo por la profesora doctora Isabelle Daugareilh, de la Universidad Montesquieu-Bordeaux IV, y en España por el catedrático Joaquín Aparicio y la profesora doctora D<sup>a</sup> Margarita Barañano.

El proyecto europeo ESTER consistió en la realización de un estudio empírico sobre el desarrollo de la RSE en siete países de la Unión Europea: España, Italia, Francia, Bélgica, Holanda, Alemania y Gran Bretaña. En cada uno de estos países se analizó la RSE puesta en marcha por cuatro corporaciones

transnacionales de distintos sectores productivos con sede central en los mismos y se realizó una encuesta a una muestra representativa de este tipo de empresas<sup>20</sup>.

En España se seleccionaron cuatro compañías: Telefónica (telecomunicaciones), Ferrovial (construcción e infraestructuras), el Santander (financiero) y Repsol (petroquímica). Para estudiar la RSE desarrollada por estas empresas se realizaron entrevistas abiertas en profundidad a sus directivos y responsables en la materia y a 8 o más representantes de distintos tipos de grupos de interés de cada una de ellas: secciones sindicales, comités de empresa, organizaciones sociales humanitarias y ecologistas, asociaciones de consumidores, asociaciones de accionistas, etc. Asimismo, entrevistamos a 8 expertos en la materia (el Portavoz del PSOE en la Subcomisión del Congreso de los diputados para promover la RSE, el Secretario Confederal de la Confederación Europea de Sindicatos, el Director de Advisory Global Sustainability Services de la empresa consultora KPMG, etc.) En total se llevaron a cabo 56 entrevistas (Ver Anexo I). Los objetivos de la investigación fueron detectar y estudiar las distintas acepciones de RSE, las cuestiones abordadas por las mismas, los instrumentos implementados, la verificación de su aplicación y las relaciones de las compañías con los grupos de interés, con el fin último de analizar este campo en su conjunto.

Asimismo, he participado también como investigadora en el estudio “La Responsabilidad Social Empresarial en las transnacionales españolas con sede central en la Comunidad de Madrid”, dirigido por los catedráticos Antonio Baylos y Joaquín Aparicio para la Fundación Sindical de Estudios de CC.OO<sup>21</sup>. Esta investigación se llevó a cabo en 2008 y, como parte de la misma, volvimos a realizar entrevistas abiertas a los directores o responsables de RSE de Telefónica,

---

<sup>20</sup> Sin embargo, la encuesta fue respondida en España por menos de diez empresas, por lo que la información obtenida no es representativa y no ha sido utilizada en este estudio.

<sup>21</sup> Agradezco a la Fundación Sindical de Estudios de CC.OO. que me haya permitido utilizar el trabajo de campo de la investigación en esta tesis doctoral.

Ferrovial y Repsol<sup>22</sup>, con el objetivo de determinar si estas compañías habían desarrollado o variado sus estrategias socialmente responsables. Además, entrevistamos a los responsables de RSE de otras nueve transnacionales españolas de distintos sectores: Cortefiel (textil-confección), Endesa (energía), Unión Fenosa (energía), Indra (tecnología), Mapfre (seguros), Pascual (alimentación), Campofrío (alimentación), FCC (construcción e infraestructuras) y OHL (construcción e infraestructuras) (Ver Anexo II).

También he participado como investigadora desde 2008 hasta 2011 en el proyecto “La Responsabilidad Social de las empresas en España y en la Comunidad de Castilla-La Mancha: concepto, actores e instrumentos” (Ref.: PAI08-0080-3870), dirigido por la catedrática Berta Valdés y financiado por la Consejería de Educación y Ciencia de Castilla-La Mancha.

Como parte del trabajo de campo de este proyecto de investigación se llevaron a cabo 20 entrevistas abiertas en profundidad, 2 grupos de discusión y una encuesta<sup>23</sup>. Por un lado, entrevistamos a los directivos de RSE de 6 empresas transnacionales con sede central en España de distintos sectores productivos: FCC (construcción e infraestructuras), Acciona (construcción e infraestructuras), Iberdrola (energía), Redes Eléctricas de España (energía), BBVA (financiero) y Telefónica (telecomunicaciones). Por otro, se realizaron entrevistas a 3 compañías de la cadena de valor de Telefónica, 2 de la de Iberdrola y 2 de la del BBVA. Con esta segunda tanda de entrevistas se trataba de obtener información y analizar el nivel de desarrollo de la RSE en las empresas subcontratadas y proveedoras de corporaciones españolas que son punteras en este campo. El objetivo era detectar hasta qué punto las corporaciones transnacionales tienen influencia o exigen a

---

<sup>22</sup> El Grupo Santander se negó a participar en este estudio.

<sup>23</sup> Tampoco los resultados de esta encuesta son representativos, puesto que, una vez más, fueron menos de diez empresas las que respondieron al cuestionario. Al igual que con la encuesta anterior, no hemos utilizado en este estudio los datos obtenidos.

éstas que implementen políticas socialmente responsables, hasta qué punto se desplaza la RSE *hacia abajo* (Ver Anexo III).

Además, también se realizaron ocho entrevistas a actores clave dentro del ámbito de la RSE (al Secretario Confederal de la Confederación Europea de Sindicatos, al Coordinador del Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa en España<sup>24</sup>, a Presidentes de Foros empresariales y organizaciones internacionales del campo, etc.) y dos grupos de discusión: uno a representantes de organizaciones sindicales y sociales y otro a expertos académicos en la materia (Ver Anexo III).

Por otra parte, hemos realizado tres entrevistas abiertas en profundidad como trabajo de campo específico de la tesis doctoral: una al Director del Observatorio de RSE de UGT; otra a dos representantes de CC.OO. en el Comité de Empresa Global de la corporación PSA-Peugeot-Citroën, una de las más punteras en la Unión Europea en materia de RSE<sup>25</sup>; y otra al Secretario de Acción Sindical Internacional de la Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de CC.OO. (FITEQA-CCOO), también miembro de las Comisiones Ejecutivas de las federaciones sindicales europeas e internacionales de dichos sectores, Director del Observatorio "Sindicalismo en la Globalización" de la Fundación 1º de Mayo de CCOO y Coordinador del Grupo de Trabajo "Promoción de la Responsabilidad Social de las Empresas" del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE) en España (Anexo IV).

---

<sup>24</sup> El Observatorio de RSC se creó en España en 2004 y está formado por diecisiete organizaciones: Ayuda en Acción, Cáritas, CECU, CC.OO., Cruz Roja Española, el Equipo Nizkor, Economistas sin Fronteras, Entreculturas, La Federación de Mujeres Progresistas, La Fundación CEAR-Habitáfrica, La Fundación ICADE, la Fundación Luis Vives, Greenpeace, Hispacoop, Ingenieros sin Fronteras, Intermón Oxfam, y Setem. Amnistía Internacional ha participado desde los inicios en el proyecto, aunque por dificultades que plantean los estatutos de sus respectivas organizaciones no es socia del Observatorio.

<sup>25</sup> Agradezco a la Federación de Industria de CC.OO. que me facilitase los contactos necesarios para poder realizar esta entrevista.

## **2.1. Las transnacionales españolas analizadas en esta tesis doctoral**

Para llevar a cabo las investigaciones “Social Regulation of European Transnational Companies”, “La Responsabilidad Social Empresarial en las transnacionales españolas con sede central en la Comunidad de Madrid” y “La Responsabilidad Social Empresarial en España y la Comunidad de Castilla-La Mancha: concepto, actores e instrumentos”, realizamos una selección de grupos empresariales españoles de acuerdo con los siguientes criterios:

- Son grandes compañías transnacionales con sede central en España y una importante presencia a nivel internacional, tanto en economías centrales como no centrales. Cada compañía tiene empresas filiales, subcontratas o proveedoras en más de dos países de la Unión Europea (aparte de España) y en más de dos países emergentes, semiperiféricos o periféricos. Este tipo de firmas son las grandes protagonistas de la RSE, las que más han desarrollado este campo hasta la fecha. En este sentido, su presencia en economías no centrales es de la mayor relevancia como criterio de selección, habida cuenta de que son las empresas con una importante expansión en éstas las que más demandas han recibido de las organizaciones sindicales, las organizaciones sociales y los organismos internacionales con el fin de que cumplan los derechos humanos, laborales y medioambientales fundamentales a nivel global.
- Pertenencia a los sectores productivos en los que se ha producido una mayor internacionalización de las empresas en España en las últimas décadas. Las compañías de diferentes sectores abordan la RSE de forma distinta, puesto que las consecuencias de las actividades de sus filiales, subcontratadas y proveedores no son de la misma índole. Por ejemplo, las repercusiones laborales, sociales y medioambientales de una empresa petroquímica no son por lo general las mismas que las de una compañía

textil o del sector financiero. El objetivo es, por lo tanto, detectar los diferentes desarrollos de la RSE en los distintos sectores. Tal y como hemos mencionado, los sectores productivos elegidos han sido: telecomunicaciones, petroquímico, financiero, construcción e infraestructuras, energía, textil-confección, tecnológico, alimentación y seguros.

- Alto nivel de desarrollo de la RSE. Son compañías punteras en sus respectivos sectores productivos en lo que se refiere a este campo y, por lo tanto, las que marcan la pauta en el panorama empresarial español. Por consiguiente, consideramos que su estudio nos mostrará, entre otras cuestiones, cuáles son la tendencia o tendencias de futuro en esta materia en nuestro país.

## **2.2. El trabajo de campo: las entrevistas abiertas en profundidad y los grupos de discusión**

Las entrevistas abiertas en profundidad y los grupos de discusión son técnicas de investigación cualitativa. En este tipo de técnicas los sujetos participantes son representantes de las distintas posiciones existentes en la estructura social, han sido seleccionados por su pertenencia a un colectivo social de acuerdo con determinados criterios como pueden ser la clase social, el género, la categoría profesional, la pertenencia a una organización, etc. Por tanto, la “representatividad” de las entrevistas y los grupos no es estadística o cuantitativa, sino socio-estructural (Callejo, 2001; Alonso, 1998).

Las preguntas y cuestiones que se plantean como parte de estas dos técnicas de investigación están destinadas, tanto a producir los distintos discursos ideológicos y las representaciones simbólicas existentes sobre un tema determinado, como a ilustrar cuáles son las prácticas sociales que hay detrás de

los mismos. Para ello, es preciso analizar los discursos y las representaciones sociales en su contexto social.

De esta forma, es importante resaltar que los fenómenos discursivos son fenómenos sociales, y que cuando las personas hablan lo hacen determinadas o condicionadas por la sociedad y la posición social que ocupan. También hay que destacar que este tipo de fenómenos producen a su vez efectos sobre la sociedad, que también ocupan un lugar en la producción y la transformación permanente de ésta (Alonso, 1998).

La entrevista abierta en profundidad consiste en una entrevista semiestructurada por temas sin duración determinada, que no necesariamente debe seguir un orden prefijado, puesto que no se trata de una encuesta. Las preguntas se formulan de la forma más abierta posible y se intenta crear una relación dinámica en la que, por su propia lógica comunicativa, éstas se vayan generando. En este sentido, se pretende propiciar la fluidez en el discurso de la persona entrevistada (Alonso, 1998).

Por otra parte, el grupo de discusión es una técnica que consiste en crear una situación de comunicación grupal. Al igual que ocurre con las entrevistas abiertas en profundidad, no hay una duración determinada y las distintas cuestiones se plantean en los grupos de manera abierta y sin orden determinado. El objetivo es que se genere una conversación, por lo que las preguntas no se formulan participante por participante, sino a todo el grupo en conjunto.

Ambas técnicas de investigación fueron las adecuadas para obtener información relevante sobre la RSE, así como para producir los discursos y las representaciones sociales y detectar las prácticas sociales existentes en este campo.



### **3. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EL ÁMBITO INSTITUCIONAL INTERNACIONAL, EUROPEO Y ESPAÑOL**

#### **3.1 La promoción de la Responsabilidad Social Empresarial por parte de los organismos internacionales**

En los años sesenta y setenta del siglo pasado encontramos distintas iniciativas de los organismos internacionales que tienen como objeto articular una mínima regulación o guía de las actuaciones de las compañías transnacionales a nivel global. Esto es resultado de una creciente preocupación por algunas consecuencias de la progresiva internacionalización de la economía, entre las que se encontraban el aumento del poder económico y político de las empresas transnacionales y la disminución de la capacidad normativa estatal. Determinados escándalos empresariales generan este debate, como, por ejemplo, la complicidad de la empresa estadounidense ITT con el golpe de Estado y la dictadura de Pinochet. Sin embargo, tal y como veremos, las iniciativas en aras de una regulación internacional de carácter vinculante no llegaron a buen término (Hernández Zubizarreta, 2006; Teitelbaum, 2010).

No obstante, es interesante resaltar cómo asistimos en la actualidad a una segunda fase en lo que se refiere a esta cuestión, ya que desde finales de los años noventa hemos presenciado un renacimiento de este debate. Esto es debido a la intensificación del proceso de globalización económica, la aparición de riesgos económicos, sociales o medioambientales de ámbito global y la proliferación de escándalos empresariales en los años noventa.

En lo que se refiere a la Organización de Naciones Unidas, el Centro de Empresas Transnacionales<sup>26</sup> elaboró en los años setenta un Código de Conducta Externo, con el fin de guiar las actividades de este tipo de empresas ante la creciente preocupación por sus actuaciones en los países con un inexistente o escaso desarrollo del Estado de Derecho. Este Código abordaba el deber de las empresas transnacionales de respetar los derechos humanos y proteger a los consumidores a nivel global, entre otros asuntos, aunque no se contemplaba la posibilidad de que fuese vinculante. Finalmente no fue aprobado debido a la presión de las corporaciones y de los gobiernos de los países centrales.

Por otro lado, bastantes años más tarde, en 2004, se paralizaron las *Normas sobre Responsabilidad de las Sociedades Transnacionales y otras empresas comerciales* que había presentado la Subcomisión de Promoción y Protección de Derechos Humanos<sup>27</sup> en 2003. Esto fue debido a las presiones de la Cámara Internacional de Comercio y la Organización Internacional de Empleadores, instituciones que agrupan a las grandes empresas a nivel global. Estas *Normas* recogían disposiciones sobre la implementación de los derechos de los trabajadores, el respeto a los derechos humanos, la igualdad de oportunidades, las obligaciones relativas a la protección del consumidor y el medio ambiente. Incorporaban igualmente la obligatoriedad de cumplir con las normas internacionales y con la libertad sindical más allá de la ratificación o no del Estado en que la empresa estuviese situada. Uno de los puntos centrales y más relevantes de este documento era el que declaraba la corresponsabilidad del Estado y las empresas transnacionales en la protección y promoción de los derechos humanos, rompiendo con la idea tradicional de que éstas eran responsabilidad única de los primeros. No obstante, las *Normas* carecían de

---

<sup>26</sup> El Centro de Empresas Transnacionales fue creado por el Consejo Económico y Social de esta institución en 1974 con el fin de, entre otras tareas, investigar las consecuencias de las actividades de las empresas transnacionales a nivel global. El Secretario General de la ONU decidió eliminarlo en 1993.

<sup>27</sup> Esta Subcomisión es el principal órgano subsidiario de la Comisión de Derechos Humanos de la ONU. Fue creada en 1947 y en la actualidad está formada por 26 expertos independientes. Sus funciones consisten fundamentalmente en realizar estudios sobre los derechos humanos y hacer recomendaciones a la Comisión.

mecanismos jurídicos vinculantes de control y verificación, aspecto que les confería bastante ineficacia (Fauchère, 2006; Teitelbaum, 2010; Giner, 2008; Hernández Zubizarreta, 2006, 2009; Klein, 2000).

A pesar de la fragilidad jurídica que habría tenido la implementación por parte de la ONU de un Código de Conducta Externo o las *Normas sobre Responsabilidad de las sociedades transnacionales y otras empresas comerciales*, la opción por la que ha apostado este organismo internacional en los últimos años ha sido la de apelar a la ética de las transnacionales sin implementar instrumentos jurídicos de ningún tipo que regulen sus actuaciones.

En esta línea, el entonces Secretario General de Naciones Unidas Kofi Annan inauguró en el año 2000 el *Pacto Mundial de Naciones Unidas*, con el que emplazaba a las empresas transnacionales a que se adhirieran voluntariamente a nueve principios relacionados con los derechos humanos, los derechos laborales, la no discriminación y el medio ambiente (más adelante se añadiría el principio número diez, relativo a la corrupción). Cientos de empresas se unieron a éste, animadas por la Cámara Internacional de Comercio, puesto que su firma sólo implica la obligación de presentar Informes Anuales de Progreso cuyo cumplimiento no es verificado. En este sentido, esta iniciativa está rodeada de cierta polémica desde su creación, ya que algunas de las compañías que participaron en su lanzamiento o se han adherido a la misma más tarde, como por ejemplo British Petroleum, Total, Nike, Shell, Inditex o Novartis, y por lo tanto cuentan con el aval de Naciones Unidas, han sido objeto de demandas o denuncias por violaciones de derechos humanos y laborales o por desastres medioambientales.

Además, en 2005 Kofi Annan nombró Representante Especial, para estudiar lo relativo al papel social de las corporaciones transnacionales en el contexto de la globalización, a John Ruggie, su principal asesor en el *Pacto Mundial*. En 2006

Ruggie realizó un informe, que presentó a la Comisión de Derechos Humanos de la ONU, en el que está muy presente la ideología neoliberal imperante en este organismo internacional en las últimas décadas. En este Informe se hace hincapié en que los gobiernos son incapaces de solucionar los problemas de desigualdad económica existentes desde hace tiempo y en el importante papel que juegan las empresas en este sentido. En la misma línea, el segundo Informe que este Representante Especial llevó a cabo, presentado al Consejo de Derechos Humanos de la ONU en 2007, desarrollaba argumentos en contra de que las sociedades transnacionales estuviesen obligadas por el derecho internacional y defendía que lo más apropiado era que éstas realizasen declaraciones de buenas intenciones, como los códigos de conducta<sup>28</sup>.

Por otro lado, y volviendo a los años setenta, la presión de las empresas transnacionales y de sus países de origen consiguió desplazar el debate que tuvo lugar en la ONU entonces a la OIT y la OCDE. El objetivo era evitar que la Asamblea General de Naciones Unidas, donde la correlación de fuerzas no les resultaba favorable, debido a que las economías centrales eran minoría, adoptara una decisión al respecto (Fauchère, 2006).

La Organización Internacional del Trabajo convocó reuniones tripartitas (entre los representantes de los trabajadores, de las empresas y de las administraciones públicas estatales) en los años sesenta y setenta para debatir sobre los efectos de las actividades de las empresas transnacionales y estudiar la posibilidad de una intervención en la materia. Durante los debates, los representantes de los trabajadores defendieron que era preciso adoptar un convenio sobre las relaciones laborales y las empresas transnacionales. Sin

---

<sup>28</sup> Ruggie presentó dos informes más en 2008, en los que, influido por el contexto de crisis financiera mundial, hace afirmaciones que son totalmente contrarias a las de los dos anteriores. En estos informes hace referencia a que los mercados sólo funcionan óptimamente si están enmarcados en normas e instituciones y reconoce el efecto negativo de las actividades de las empresas transnacionales a nivel global en lo que se refiere a los derechos humanos y laborales. No obstante, no realiza propuestas concretas para abordar estas cuestiones (Teitelbaum, 2010).

embargo, esta organización no elaboró un convenio, después de que el sector empresarial se opusiese al mismo, así como a la elaboración de un código externo, sino que aprobó en 1977 la *Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*.

Una vez más, pese a la fragilidad normativa de los Códigos Externos, e incluso de los convenios de la OIT, las empresas transnacionales paralizaron la puesta en marcha de este tipo de instrumentos y presionaron a favor de una declaración, que consiste en una serie de recomendaciones y no es un instrumento vinculante.

Esta Declaración fue revisada en el año 2000 con el fin de incorporar los principios y derechos enunciados en la *Declaración de Principios y derechos fundamentales en el trabajo*, cuya entrada en vigor fue en 1998. Este último documento ha sido analizado por algunos expertos como un punto de inflexión en la OIT en lo que se refiere a renunciar a reivindicar otros derechos que no sean los fundamentales, como el salario mínimo, el establecimiento de una duración máxima de la jornada laboral, la seguridad e higiene en el trabajo, el tiempo libre, etc. También ha sido estudiado como una regresión en materia de normas laborales obligatorias, que habrían sido sustituidas por compromisos voluntarios de las empresas a los que se enmarca dentro del ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial. La OIT está priorizando la realización de recomendaciones en los últimos años, con el consiguiente menoscabo de los convenios (Teitelbaum, 2010; Drouin, 2009; Hernández Zubizarreta, 2009, 2009b).

El viraje de Naciones Unidas y sus distintos organismos hacia posiciones neoliberales comenzó a principios de los años noventa, motivado por sus estrechos presupuestos y la influencia de muchos Estados, que las habían

adoptado previamente<sup>29</sup>. En muchas ocasiones los organismos de esta institución necesitan buscar donantes privados para financiar los programas que ponen en marcha. Esto tiene como consecuencia una cada vez mayor tendencia de los mismos a adoptar posiciones cercanas a las empresas y desarrollar programas que interesan a éstas. Por ejemplo, UNICEF creó hace años un partenariado con MacDonald's, así como el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo con Chevron, y el presupuesto de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos está financiado en parte por ONG, fundaciones y otros donantes privados, lo que significa que es muy influenciable<sup>30</sup>. (Teitelbaum, 2010, Hernández Zubizarreta, 2009, 2009b; Romero, 2009; EarthRights International, 2002).

Además, el déficit democrático y la desigual distribución de poder entre los distintos Estados que encontramos en la ONU y sus organismos, que en buena medida son consecuencia del contexto político y económico posterior a la II postguerra mundial, permite que los países centrales recurran con frecuencia a esta institución con el fin de alcanzar sus propios intereses. Por lo tanto, la ONU no adopta una mirada supranacional ante los distintos fenómenos o problemas que aborda, sino que su perspectiva suele ser producto de negociaciones desiguales y acuerdos que, por lo general, favorecen los intereses nacionales de los países más poderosos.

Tal y como comentaremos, algunos expertos y determinados grupos de interés de las compañías demandan una reestructuración y democratización de la

---

<sup>29</sup> En este sentido, es bastante significativo que el informe en el que Kofi Annan anunció el *Pacto Mundial* en 1998 se titulase “La capacidad empresarial y la privatización como medios de promover el crecimiento económico y el desarrollo sostenible”.

<sup>30</sup> Determinadas organizaciones sociales de muy distintos países han llamado la atención sobre la existencia de relaciones demasiado estrechas entre los organismos de Naciones Unidas y las grandes corporaciones y la tremenda influencia de éstas sobre aquellas, de tal manera que algunas formaron en 1999 “The Alliance for a Corporate-Free UN” (La Alianza por una ONU libre de las influencias de las Corporaciones). Esta Alianza, que ya no existe, fue muy activa a lo largo de los primeros años 2000 en contra del *Pacto Mundial*, al que acusaba de permitir que las empresas utilizarasen el logo de la ONU sin cumplir con los principios establecidos por el mismo (EarthRights International, 2002).

ONU y sus organismos; que el derecho internacional de DD.HH., laborales y medioambientales alcance una fase imperativa y coercitiva; la creación de un Tribunal Penal Internacional de Empresas Transnacionales en el seno de esta organización; y la aprobación de las *Normas sobre la responsabilidad de las sociedades transnacionales y otras empresas comerciales*. Además, las organizaciones sindicales exigen que la OIT juegue un papel en la promoción de la negociación colectiva internacional, con la creación de un marco internacional normativo para su desarrollo; el reconocimiento de los derechos sindicales internacionales en sus convenios; la prestación de asistencia técnica y formación sobre el tema a sindicatos y empleadores; y la prestación de servicios para la resolución de litigios (Bé, 2009).

En lo que se refiere a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, se aprobaron en 1976 las *Directrices para las empresas transnacionales* bajo la presión de este tipo de compañías y las economías centrales. El objetivo era detener el proceso de aprobación del código de conducta externo en la ONU y, tal y como hemos comentado, trasladar el debate de esta institución a la OCDE y la OIT. Estas Directrices han sido revisadas en cinco ocasiones desde entonces, las dos últimas veces en 2000 y 2011, y consisten en una serie de recomendaciones realizadas en aras del buen comportamiento empresarial. Estas recomendaciones tienen mayor entidad que la Declaración de la OIT de 1977, y van más allá al incorporar cuestiones relacionadas con el medio ambiente, la lucha contra la corrupción y los intereses de los consumidores, entre otras. En cualquier caso, su cumplimiento es voluntario (Hernández Zubizarreta, 2009).

Aunque las Directrices de la OCDE obligan a los gobiernos de los países signatarios a impulsarlas, desarrollarlas y controlar su aplicación a través de los Puntos Nacionales de Contacto (PNC), en realidad éstos tienen muy pocos recursos y un funcionamiento prácticamente nulo. La realidad es que los PNC son

estructuras vinculadas a los poderes ejecutivos de los Estados-nación y su independencia es cuestionable debido a las estrechas relaciones que existen con frecuencia entre los gobiernos y las empresas transnacionales. Es más, los PNC están normalmente ubicados en los ministerios que promueven a las empresas. En España está emplazado en el Ministerio de Industria, Energía y Turismo (Hernández Zubizarreta, 2009).

Por lo tanto, como hemos podido comprobar, los distintos organismos internacionales analizados han optado en las últimas décadas por no regular las actuaciones de las compañías transnacionales en materia de derechos fundamentales y apelar a la autorregulación ética de éstas a través de la elaboración de recomendaciones. Esta ha sido la línea seguida por estos organismos a pesar de las cada vez más numerosas demandas realizadas por parte de diverso tipo de organizaciones sociales y políticas en los últimos años a favor de una regulación internacional en este ámbito.

### **3.2 La Unión Europea y la Responsabilidad Social Empresarial.**

Las instituciones de la Unión Europea, y muy en especial la Comisión Europea, han tenido un papel importante en los últimos años en el fomento del debate e iniciativas sobre Responsabilidad Social Empresarial tanto a nivel europeo como de los distintos países miembros. En este sentido, el papel que ha jugado en la promoción de la RSE ha sido el detonante de las medidas puestas en marcha por las instituciones públicas en España.

El debate y las iniciativas en materia de Responsabilidad Social Empresarial tuvo lugar en las instituciones de la Unión Europea en el contexto de la globalización económica y las transformaciones que atraviesa el Estado del bienestar, contexto en el que existe una tendencia a disociar el crecimiento económico de la cohesión social, poniendo en riesgo la pervivencia del

denominado modelo social europeo. Es en este sentido en el que el Consejo Europeo de Lisboa fijó, en marzo de 2000, el objetivo de que la Unión Europea se convirtiese, no sólo en una economía más competitiva, sino también en una economía que compatibilice la competitividad con una mayor cohesión social a través del fortalecimiento y la modernización del modelo social europeo. En este Consejo (llamado también Estrategia de Lisboa) la Unión Europea realizó su primera declaración formal sobre la Responsabilidad Social de las empresas, otorgándole un cariz de “nuevo pacto social”.

El Consejo Europeo de Lisboa hizo un llamamiento a la Responsabilidad Social de las Empresas y a las buenas prácticas en materia de aprendizaje permanente, igualdad de oportunidades, inclusión social y desarrollo sostenible. Tras este llamamiento, la RSE se convirtió en un objetivo comunitario y fue una de las cuestiones abordadas en la Agenda Social Europea adoptada en la Cumbre Europea de Niza en diciembre de 2000, así como en el Consejo Europeo de Estocolmo de marzo de 2001 y el Consejo Europeo de Gotemburgo de junio de 2001.

Las declaraciones de sucesivos Consejos Europeos sobre la importancia de la RSE para la Unión Europea posibilitaron su nacimiento como “estrategia europea”, que se inauguró con la salida a la luz del *Libro Verde de la Comisión Europea Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas* en 2001, el cual comenzó a llenar de contenidos mínimos este polisémico concepto. Tal y como referimos en la introducción, dicho *Libro Verde* definió la RSE como “*la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en las operaciones comerciales y de sus relaciones con sus interlocutores*”.

Esta definición de mínimos fue matizada a lo largo del documento. Así, la Comisión Europea añadía que para ser socialmente responsable no basta con

cumplir con las obligaciones jurídicas, sino que las empresas deben integrar nuevas responsabilidades en la gestión cotidiana de toda su cadena de valor y deben ir más allá de lo establecido por la ley e invertir más de lo regulado, convenido o pactado en capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores. En este sentido, ya se ha comentado que este documento se basó en buena parte en la teoría de los stakeholders y pretendió fomentar el diálogo y la colaboración de las empresas y sus grupos de interés.

Además, y para evitar prácticas maquilladoras por parte de las empresas, *El Libro Verde* señalaba la idoneidad de que el cumplimiento de las políticas de aquellas empresas que se declaran socialmente responsables fuese verificado por organismos independientes. Por tanto, aunque la definición de la RSE emitida por este documento es bastante amplia y vaga, se introdujeron algunos de los elementos sobre los que han girado los debates en torno a este tema: las relaciones con las partes interesadas, la verificación externa, etc.

El *Libro Verde* abrió un proceso de consulta en el que invitaba a las autoridades públicas de todos los niveles de los distintos países miembros de la Unión Europea, así como a las instituciones internacionales, las empresas y sus asociaciones, los sindicatos, las organizaciones sociales y a cualquier parte o persona interesada, a expresar su opinión en la materia y formular propuestas sobre el marco adecuado para fomentar la Responsabilidad Social de las Empresas. Sin embargo, las autoridades públicas españolas no mostraron interés en el tema y no participaron en esta consulta, así como tampoco los agentes sociales u otras organizaciones de distinta índole de este país.

Una vez realizada esta consulta, la Comisión Europea creó el Foro Europeo Multistakeholders en 2002, con el objeto de fomentar una mejor comprensión del tema y abrir un debate a nivel europeo entre las distintas instituciones y actores sociales. En el debate se reflejó la satisfacción con la que las distintas

organizaciones acogieron la oportunidad de expresar sus opiniones al respecto de la RSE y de contrastarlas con otras, pero también las profundas divergencias entre las diferentes expectativas que se manifestaron. Las empresas insistieron en el carácter voluntario, unilateral y autorregulador como características imprescindibles e innegociables de la RSE, mientras que las organizaciones sindicales aceptaron su carácter voluntario, pero disintieron en lo que concernía a la unilateralidad por parte de las compañías en el diseño y la aplicación de las políticas socialmente responsables, así como en la autorregulación, y reclamaron cumplir un papel al respecto. Por otra parte, las organizaciones sociales con un marcado perfil de denuncia social, como Amnistía Internacional o Intermón Oxfam, hicieron hincapié en la necesidad de que las transnacionales cumplieren obligatoriamente con los derechos humanos, laborales, sociales y medioambientales a nivel global.

Después de dos años de trabajo el Foro redactó en 2004 su Informe Final *Resultados finales y recomendaciones del Foro Europeo Multistakeholders sobre RSE*. Este informe se publicó en un contexto de estancamiento por las discrepancias existentes entre, por un lado, la patronal europea y, por otro, los sindicatos y las organizaciones sociales. En este sentido, es importante señalar que el debate y la negociación abiertos por la Comisión Europea entre las asociaciones empresariales y sus partes interesadas se han caracterizado por una tremenda dificultad para llegar a acuerdos, incluso a acuerdos de mínimos (Cerfeda, 2005).

Asimismo, si bien es cierto que la Unión Europea adoptó una posición proactiva y fomentó la reflexión sobre la RSE en los primeros años de este siglo, esta institución no ha puesto en marcha iniciativas de calado en este campo desde entonces. La tendencia de esta institución a favor de las propuestas y posición de las empresas, y en concreto de la patronal europea *BusinessEurope* (antigua UNICE), en aras de la voluntariedad, la unilateralidad y la autorregulación de las

políticas socialmente responsables, se ha dejado notar en los últimos años<sup>31</sup>. Es importante tener en cuenta el importante papel que ha jugado aquí el creciente número de lobbies que representan los intereses de las empresas en Bruselas e influyen en las decisiones de la Comisión Europea, puesto que el lobby empresarial europeo está formado por más de 1.000 grupos de presión, cientos de empresas de relaciones públicas, despachos de abogados y muchas compañías con su propio departamento de asuntos europeos (Marques y Utting, 2010; Teitelbaum, 2010; Hernández Zubizarreta, 2009; Jiménez Fernández, 2007).

De hecho, ha habido cierta tensión entre la Dirección General de Trabajo y Asuntos Sociales y la Dirección General de Empresa e Industria de la Comisión Europea sobre el tema. La Dirección General de Trabajo y Asuntos Sociales es proclive a una RSE multilateral y, por lo tanto, hace hincapié en la importancia del diálogo y la cooperación de las empresas con sus partes interesadas a la hora de definir e implementar las políticas socialmente responsables. Sin embargo, la Dirección General de Empresa e Industrial está más inclinada a poner el énfasis en una RSE unilateral y en las empresas como principales o únicas protagonistas de la RSE, su diseño y desarrollo (Hernández Zubizarreta, 2009).

La Comunicación de la Comisión *Implantando una alianza para el crecimiento y el empleo: Haciendo de Europa un polo de excelencia en RSC*, de marzo de 2006, fue presentada por la Dirección General de Empresa e Industria, al contrario que la Comunicación *La responsabilidad social de las empresas: Una contribución de las empresas al desarrollo sostenible*, de julio de 2002, que fue publicada por la Dirección General de Trabajo y Asuntos Sociales. Esto es más que significativo en lo que concierne al rumbo que está tomando la Comisión Europea sobre la materia, apostando por la RSE como una cuestión empresarial

---

<sup>31</sup> La segunda Administración Clinton adoptó en EE.UU. la misma posición a favor de la perspectiva de las empresas sobre la RSE como una cuestión empresarial con carácter voluntario en 1996-97 (Jenkins, 2002).

más que como una cuestión social a abordar por los distintos actores sociales (Jiménez Fernández, 2007).

No obstante, y tal y como hemos comentado, la Comisión Europea presentó el 25 de octubre de 2011 la *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas*, en la que el enfoque instrumental, integrador y ético de la RSE se hace muy patente y se amplía su definición de acuerdo con algunas de las reivindicaciones de los sindicatos y las organizaciones sociales. De este modo, esta nueva definición hace referencia a que el cumplimiento de la legislación vigente y los convenios colectivos es un requisito previo a la RSE, a la necesaria colaboración con las partes interesadas y al respeto de los derechos humanos y la atención a las preocupaciones de los consumidores: *“El respeto de la legislación aplicable y de los convenios colectivos entre los interlocutores sociales es un requisito previo al cumplimiento de dicha responsabilidad. Para aplicar plenamente su responsabilidad social, las empresas deben aplicar, en estrecha colaboración con las partes interesadas, un proceso destinado a integrar las preocupaciones sociales, medioambientales y éticas, el respeto de los derechos humanos y las preocupaciones de los consumidores en sus operaciones empresariales y su estrategia básica”*. A pesar de que la nueva definición de RSE signifique un avance con respecto a la anterior, determinados actores sociales, entre ellos el Observatorio de la RSC en España, manifiestan su decepción y señalan, entre otras cuestiones, que esta estrategia adolece de las medidas concretas precisas para establecer la necesaria responsabilidad subsidiaria de las empresas matrices con relación a sus cadenas de valor.

Es importante señalar que la historia de la RSE como estrategia europea ha estado marcada por el énfasis realizado en el carácter voluntario que le otorga la Comisión Europea en su primera definición, así como por la afirmación de que deben ser las propias empresas las que precisen cuáles son sus nuevas

responsabilidades sociales. Por consiguiente, la Comisión Europea ha renunciado a redefinir las responsabilidades jurídicas de las empresas en el nuevo contexto de la globalización y la sociedad post-fordista y ha optado por no establecer una regulación y por continuar en la línea de no construir una Europa social.

En este sentido, podemos destacar que los numerosos llamamientos que realiza esta institución para enfatizar la relevancia de la cohesión social y la inclusión social en la Unión Europea no han encontrado, por lo general, su correlato en políticas de calado.

A modo de conclusión, es de la mayor relevancia destacar cómo los organismos internacionales han recurrido desde los años noventa a un término que no había formado parte del debate anteriormente, el de Responsabilidad Social Corporativa o Responsabilidad Social Empresarial. Este término ha sido utilizado fundamentalmente en los países anglosajones desde los años cincuenta para aludir a las responsabilidades de carácter ético que asumen voluntariamente las empresas, y que van más allá de lo regulado por ley y lo acordado en convenios colectivos. De esta manera se pretende delimitar el debate de antemano y neutralizar las propuestas de actores sociales como los sindicatos y las organizaciones sociales en aras de una regulación y una verificación externa de las actividades de las corporaciones en materia de derechos humanos, laborales y medioambientales.

La propia aparición de la Responsabilidad Social Empresarial en la agenda política global es analizada por Hernández Zubizarreta como la historia de un fracaso. Fracaso que habría contado con dos momentos decisivos: la desaprobación por parte de las empresas transnacionales y sus asociaciones del Código de Conducta elaborado por el Centro de Empresas Transnacionales de la ONU en 1974, y la de las *Normas sobre Responsabilidad de las Sociedades Transnacionales y otras Empresas Comerciales* presentadas por la Subcomisión

de Promoción y Protección de Derechos Humanos de esta institución en 2003. Las empresas evitan en ambas ocasiones que estas iniciativas salgan adelante y elaboran códigos de conducta voluntarios y unilaterales (Hernández Zubizarreta, 2009).

**[GD-2 – Expertos académicos del ámbito de la RSE:** *“Cuando la empresas empiezan, en los años 70, o la sociedad empieza a hacer responsables a las empresas de los daños, sobre todo de los daños medioambientales, y en los gobiernos empieza a haber un clamor con que, efectivamente, las empresas paguen ese daño medioambiental que estaban ocasionando. Las empresas a través de los códigos de conducta se van a adelantar efectivamente a esas iniciativas legislativas o jurisdiccionales a través de una definición de responsabilidad social que efectivamente implique dejar un poco de lado esas acciones legislativas o gubernamentales”.*

### **3.3 Las instituciones públicas españolas y la Responsabilidad Social Empresarial: el seguimiento de la línea marcada por la Unión Europea.**

Las diferentes instituciones públicas de los países miembros de la Unión Europea han promovido la RSE de manera diversa, a través de distintos tipos de políticas o iniciativas públicas, atendiendo a los distintos modelos de desarrollo del Estado de bienestar y a las distintas formas de interrelación y corresponsabilidad creadas a lo largo del siglo XX entre los agentes sociales.

En este sentido, Josep Lozano realiza una clasificación de los diversos desarrollos de la RSE por parte de las instituciones públicas en Europa de acuerdo con los diferentes modelos de Estado de bienestar que han sido establecidos por distintos autores, entre ellos Esping-Andersen. La RSE se habría desarrollado de manera diferente en los últimos años en Europa de acuerdo con cuatro modelos diferentes: el modelo nórdico (dentro del que enmarca también a Holanda), el modelo anglosajón, el modelo continental y el modelo de los países del sur. En los países nórdicos (y Holanda), con una larga tradición de colaboración entre las instituciones públicas y las empresas, se han creado partenariados público-privados; en Gran Bretaña e Irlanda, en donde las instituciones públicas tienden a

inhibirse en determinados ámbitos, se han dejado las iniciativas en manos privadas y se apela a la ética de los negocios; en Alemania, Francia y Bélgica la estrategia de la RSE se inscribe dentro del fomento del desarrollo sostenible (entendiéndose la sostenibilidad en su tres dimensiones, económica, social y medioambiental, que estarían imbricadas) a través de partenariados *multistakeholders*<sup>32</sup>; y en España, Italia, Grecia y Portugal, con Estados de bienestar débiles, la promoción de la RSE se ha centrado en el desarrollo social y ha sido tardía (estos países no participaron en el Foro Europeo Multistakeholders en 2002), puesto que las instituciones públicas han sido poco proactivas, aunque han promovido procesos de debate *multistakeholders* (Lozano, 2005).

Es interesante destacar que, tanto en los países nórdicos como en Gran Bretaña, en los que las prácticas en esta materia están muy extendidas, el discurso de las administraciones públicas sobre la Responsabilidad Social de las empresas vincula directamente el resurgimiento del debate sobre el papel de las empresas en la sociedad con las transformaciones que atraviesa el Estado de bienestar. Se manifiesta la incapacidad del mismo para garantizar el bienestar social y afrontar los problemas sociales y económicos (desempleo estructural, exclusión social, nueva pobreza, etc.) que han aparecido en las últimas décadas.

En los países del sur de Europa, las instituciones públicas han promovido en los últimos años procesos de discusión entre los representantes políticos, las empresas y sus asociaciones, los sindicatos, las organizaciones sociales, las asociaciones de consumidores y las universidades con el fin de consensuar las iniciativas más adecuadas a emprender tanto a nivel público como de los agentes sociales y otras organizaciones (Lozano, 2005).

En España, el debate sobre la Responsabilidad Social de la Empresas está cada vez más presente en distintos foros y reuniones del mundo económico, social

---

<sup>32</sup> Partenariados formados por distintos stakeholders, distintos grupos de interés.

y político y distintos tipos de iniciativas no han hecho más que crecer, puesto que en los últimos años se ha producido cierta eclosión de este fenómeno. No obstante, el grado de implantación real de los criterios de RSE en las empresas dista mucho del alcanzado en otros países europeos<sup>33</sup> (Aragón y Rocha, 2004).

En cualquier caso, ni las definiciones de RSE ni las iniciativas implementadas por las instituciones públicas españolas abordan directamente su dimensión internacional, sino que se centran más bien en su dimensión nacional, tal y como ocurre en otros estados miembros de la Unión Europea. Por lo tanto, por lo general no se hace referencia a los derechos fundamentales, que están garantizados por la legislación nacional, sino a medidas que vayan más allá de lo legislado y lo acordado en convenios y que están habitualmente relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, el medio ambiente, la calidad de los productos y servicios, etc. De esta forma, las políticas socialmente responsables, que han surgido entre las empresas transnacionales con el objetivo de eludir regulaciones en el ámbito de los derechos fundamentales a escala global, se han trasladado al terreno estatal como vía para esquivar también nuevas legislaciones nacionales que afecten negativamente a los intereses de las compañías en las sociedades post-fordistas.

No fue hasta el año 2004, con el cambio a un gobierno del PSOE<sup>34</sup>, cuando la Administración Central del Estado en España comenzó a habilitar espacios de encuentro de las diferentes partes interesadas para generar un marco de acción y de consenso mínimo sobre la RSE. Estos espacios han sido una Subcomisión

---

<sup>33</sup> España es uno de los países con mayor número de adhesiones de empresas al *Pacto Mundial* (Global Compact), al que hemos hecho referencia anteriormente, con 595 entidades firmantes en 2008, de las que 182 son grandes empresas, 175 PYMES y 79 microempresas. Sin embargo, desde diversos ámbitos se ha señalado que algunas de estas compañías no cumplen con los compromisos de este *Pacto*, habiéndose denunciado incluso prácticas contrarias a los principios del mismo, tal y como veremos más adelante.

<sup>34</sup> El Grupo parlamentario del PSOE había presentado en mayo de 2002 una Proposición de Ley sobre la Responsabilidad Social de las empresas, publicada en el Diario Oficial de las Cortes Generales de 10 de mayo de 2002, que fue rechazada por el Parlamento. Esta Proposición de ley contenía capítulos dedicados a la inclusión de criterios de responsabilidad social en la gestión de los fondos de pensiones y a la publicación de informes de RSE, pero la centralidad de la misma recaía en los temas de certificación y normalización de la RSE (Fundación Ecología y Desarrollo, 2003).

creada en el Congreso de los Diputados y un Foro de Expertos, una Mesa en el marco de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Diálogo Social y el Consejo Estatal de RSE en lo que en la actualidad es el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

La Subcomisión “*para potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas*” fue aprobada por el Congreso de los Diputados en el año 2004, y su Informe Final se presentó en el año 2006. En este documento, al que, por lo general, se hace referencia como *Libro Blanco de la RSE*, se recogieron las perspectivas que sobre la materia mantuvieron 61 expertos, se indagó sobre la situación de la RSE en España y se elaboraron unas directrices y recomendaciones. En el mismo podemos comprobar que en España existe una tremenda distancia entre, por un lado, las posiciones de las organizaciones empresariales y, por otro, las de las organizaciones sindicales y las organizaciones sociales, divergencias que se habían hecho patentes a nivel europeo en El Foro Europeo Multistakeholders promovido por la Comisión Europea. Una vez más, mientras las empresas y sus organizaciones enfatizaron el carácter voluntario, unilateral y autorregulador de la RSE, los sindicatos aceptaron una RSE voluntaria, pero reivindicaron su bilateralidad y corregulación, y las organizaciones sociales especializadas en el tema destacaron que es preciso que los derechos humanos, laborales, y medioambientales sean regulados a nivel internacional.

En este Informe Final de la Subcomisión parlamentaria se señaló que la RSE está en proceso, y que no se ha llegado a un estadio final concreto sobre el tema. Además, se hizo referencia a la misma, desde un enfoque instrumental, como un nuevo modelo de gestión empresarial que integra los impactos económicos, ambientales y sociales de las actuaciones de las compañías. La Subcomisión recogió la definición de RSE que ya había sido realizada por el Foro de Expertos en RSE convocado por el entonces Ministerio de Trabajo y Asuntos

Sociales, que estaba en la línea de la realizada por el *Libro Verde* de la Comisión Europea, aunque hizo mayor hincapié en la importancia de las relaciones y las demandas de las partes interesadas: *“La RSE es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y su gestión, en su estrategia política y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medio ambientales y de respeto de los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones. Una empresa es socialmente responsable cuando responde satisfactoriamente a las expectativas que sobre su funcionamiento tienen los distintos grupos de interés”*.

El Foro de Expertos en RSE fue constituido en marzo de 2005, en el seno del entonces Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. En el Foro participaron distintos Ministerios por parte de la Administración General del Estado, así como fundaciones empresariales y organizaciones sociales. La constitución del Foro no estuvo exenta de cierta polémica, ya que las organizaciones patronales y sindicales mayoritarias rehusaron formar parte del mismo<sup>35</sup>, con el objetivo de centrar sus actividades en esta materia en el ámbito del diálogo social. No obstante, que las empresas no participasen en el Foro fue también una estrategia que tuvo como fin deslegitimar como interlocutores válidos a las organizaciones sociales de ámbito transnacional más comprometidas con el tema, que se han convertido en los últimos años en plataformas de denuncia de las actuaciones de las compañías transnacionales en los países con regulaciones laborales y medioambientales inexistentes, laxas o que, simplemente, no se cumplen. A su vez, que los sindicatos no participasen en el Foro fue también una estrategia encaminada a enmarcar el desarrollo de la RSE dentro del diálogo social, con el

---

<sup>35</sup> La patronal española estuvo ausente formalmente del Foro, pero hizo llegar sus puntos de vista a través de las escuelas de negocios y distintas asociaciones empresariales como el Foro de Reputación Corporativa o el Club de Excelencia, a través de los que, de alguna manera, estaban representadas las empresas (Jiménez Fernández, 2007).

objeto de intentar trasladarla al ámbito de la negociación colectiva. No obstante, por parte de las organizaciones sindicales mayoritarias ha sido también una maniobra para deslegitimar a las organizaciones sociales que trabajan en el terreno de los derechos humanos, laborales y medioambientales a nivel global. Esto tiene relación, tal y como comentaremos más adelante, con que los sindicatos se sienten en cierta medida amenazados y desplazados por estas organizaciones tanto en el terreno político, como el laboral y el de la RSE.

Este Foro estuvo sumergido en un prolongado e irresoluble conflicto entre las distintas visiones e intereses de las diferentes partes integrantes y finalizó su trabajo en 2007, con la aprobación del *Informe del Foro de Expertos en Responsabilidad Social de las Empresas*, que incorpora 29 recomendaciones. En este documento se recogió la definición de RSE a la que hemos hecho alusión y se llevó a cabo una descripción del estado de su desarrollo en las empresas españolas.

En el año 2005 se creó una Mesa específica en materia de RSE en el marco de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Diálogo Social del entonces Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. En esta Mesa estaban integrados, además del Ministerio, las organizaciones empresariales y sindicales mayoritarias en el ámbito estatal, que habían declinado participar en el Foro de Expertos: la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), La Confederación Española de Pequeñas y Medianas Empresas (CEPYME), Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT). Esta Comisión de Seguimiento y Evaluación del Diálogo Social aprobó en diciembre de 2007 el documento *La Responsabilidad Social de las Empresas (RSE). Diálogo Social*, en el que se mostró a favor de la promoción de la RSE en el marco del diálogo social, se lanzaron diez propuestas y se definió la RSE como “*un conjunto de compromisos de diverso orden económico, social y medioambiental adoptados por las empresas, las organizaciones e instituciones públicas y privadas y que*

*constituyen un valor añadido al cumplimiento de sus obligaciones legales, contribuyendo a la vez, al progreso social y económico en el marco de un desarrollo sostenible”.*

Asimismo, esta Mesa se sumó a la propuesta realizada por la Subcomisión parlamentaria y el Foro de Expertos en RSE para la formación de un Consejo de RSE (CERSE), compuesto por las organizaciones empresariales y sindicales mayoritarias, las organizaciones sociales y las Administraciones Públicas, y que tiene como función principal asesorar al Gobierno en materias vinculadas a la RSE.

Esta última medida, la creación del CERSE, órgano colegiado interministerial adscrito al actual Ministerio de Empleo y Seguridad Social, fue aprobada por el Consejo de Ministros el día 15 de febrero de 2008, habiendo comenzado su andadura en enero de 2009 Sin embargo, este Consejo no ha logrado grandes avances en la materia hasta la fecha, debido a la falta de entendimiento entre las distintas partes.

**[GD-2] – Expertos académicos del ámbito de la RSE:** *“El Consejo empieza a trabajar hace menos de un año y aquí está la primera crítica, con un gobierno que, en realidad, no cree demasiado en el proyecto, esa es mi impresión personal. Yo creo que el Ministerio de Trabajo no entiende claramente el carácter revolucionario, el alcance y significado de este Consejo... y, claro, por eso avanzamos con tantos problemas”.*

Aún así, podemos destacar que el Grupo de Trabajo 2 de este órgano elaboró y consensuó el informe *Transparencia, comunicación y standards de los informes y memorias de sostenibilidad*, que fue aprobado por el Pleno del Consejo en mayo de 2011. El CERSE recomienda en este informe que las memorias aborden cuestiones tan importantes como la situación de los derechos humanos y laborales en toda la cadena de valor de la compañía, la reducción del impacto medioambiental de las actividades empresariales, la transparencia, la corrupción, etc.

Resulta relevante que tres de las cuatro iniciativas institucionales más importantes puestas en marcha por la Administración General del Estado en España han tenido lugar en el seno del actual Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Esto nos indica el cariz que ha tomado la RSE en nuestro país, en el que el ámbito social y laboral de la misma es aquel en el que se está haciendo más hincapié.

Por otra parte, la Ley de Economía Sostenible 2/2011, de 4 de marzo de 2011, establece la obligatoriedad de las empresas públicas de presentar un informe anual de sostenibilidad que aborde con detalle asuntos como la igualdad entre mujeres y hombres y la plena integración de las personas con discapacidad. Además, esta Ley demanda a las sociedades anónimas de más de 1.000 trabajadores que comuniquen al CERSE si publican una memoria anual de RSE o sostenibilidad y especifica que, entre los objetivos de este Consejo, está realizar un seguimiento del desarrollo de la RSE en España. Además, se establece que las compañías podrán solicitar a esta institución que les reconozca como empresa socialmente responsable. Por otra parte, esta Ley dispone que se elabore un sistema de indicadores para la autoevaluación de las firmas en este ámbito y un modelo para realizar memorias de acuerdo con estándares internacionales.

En lo que se refiere a las iniciativas impulsadas en este campo por las Administraciones Autonómicas en España, si bien es cierto que no son numerosas, es preciso destacar la Ley 15/2010 de Responsabilidad Social Empresarial en Extremadura, publicada en el DOE el 15 diciembre de 2010, y la Red Retos, que tiene su origen en la Iniciativa Comunitaria Equal.

La Ley 15/2010 de Responsabilidad Social Empresarial en Extremadura establece que la Consejería de Igualdad y Empleo de la Comunidad Autónoma otorgará la calificación de “Empresa socialmente responsable de la Comunidad Autónoma de Extremadura” a aquellas compañías que, de forma voluntaria, hayan

superado una auditoría social externa. Las auditorías son realizadas por una entidad u organismo independiente especializado en certificación o normalización de calidad o RSE que haya obtenido acreditación oficial. De esta forma, estas compañías entran a formar parte del registro de Empresas Socialmente Responsables de Extremadura. Asimismo se crea el Premio “Empresas socialmente responsables de Extremadura”, que tiene una dotación económica.

Esta ley aprueba la creación de una Oficina de Responsabilidad Social Empresarial, dependiente de la Consejería de Igualdad y Empleo, encargada de informar, orientar y prestar apoyo técnico a las compañías en esta materia, así como la instauración del Consejo Autonómico para el Fomento de la RSE en Extremadura, que tiene como objetivos, entre otros, elaborar estudios y guías técnicas sobre el tema y promover iniciativas y prácticas de Responsabilidad Social en las empresas extremeñas. Además, la Junta de Extremadura concede ayudas públicas y beneficios fiscales a las compañías que hayan alcanzado la calificación de “Empresa socialmente responsable”. La obtención de esta calificación conlleva también la adjudicación de contratos administrativos por parte de la Junta y sus Organismos Públicos dependientes, en caso de empate en la puntuación entre dos o más compañías, y es un criterio de valoración o ponderación en el otorgamiento de subvenciones o ayudas (Baylos, 2011).

Esta Ley no ha tenido mucho recorrido hasta la fecha, puesto que las elecciones autonómicas en la Comunidad Autónoma de Extremadura en mayo de 2011 interrumpieron su aplicación. En cualquier caso, su futuro es incierto, puesto que el Partido Popular, el partido político que ha formado nuevo gobierno, se posicionó en contra de la misma en su momento.

La Ley de Responsabilidad Social Empresarial de Extremadura ha sido bastante polémica entre las empresas extremeñas y españolas y sus asociaciones, puesto que sostienen que no se adapta al tejido empresarial extremeño, formado

fundamentalmente por PYMES. Además, por lo general las empresas y sus organizaciones no son nada proclives a una legislación en la materia, ni siquiera a una legislación promotora o incentivadora, puesto que consideran que podría ser el precedente de una legislación reguladora. De la misma forma, estos agentes sociales argumentan que, en el caso de que este tipo de iniciativas se pongan en marcha, deben ser de ámbito estatal. En este sentido, sostienen que las disparidades regionales suponen complicaciones y confusiones para las compañías.

Por otro lado, esta Ley ha sido valorada con cautela, a la espera de analizar sus consecuencias y efectividad, pero positivamente, por las organizaciones sindicales mayoritarias y las organizaciones sociales que trabajan en el campo de la RSE, puesto que desde su punto de vista supone un avance en el fomento y la verificación de las políticas socialmente responsables de las compañías.

Por su parte, la Red Retos, Red de Territorios Socialmente Responsables, formada en 2008 por distintos ayuntamientos y diputaciones provinciales, entre otras entidades<sup>36</sup>, parte de la definición de Territorio Socialmente Responsable como *“un sistema territorial que conjuga el equilibrio entre los aspectos económicos, sociales, ambientales y culturales del modo de vida local buscando conseguir una mejor calidad de vida para los habitantes locales y otros agentes implicados, a través de un enfoque de gobernanza participativa”* y de un enfoque desde abajo hacia arriba, que supone la participación voluntaria de las administraciones públicas, las empresas, la ciudadanía y los agentes sociales, con

---

<sup>36</sup> La Red Retos está formada por el Gobierno de Canarias, el Ayuntamiento de Avilés, el Ayuntamiento de Gijón, el Ayuntamiento de Gandía, el Ayuntamiento de Huelva, el Ayuntamiento de Alcázar de San Juan, el Ayuntamiento de Castellón, el Ayuntamiento de Burgos, el Ayuntamiento de Sevilla, el Ayuntamiento de Jaén, el Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid, el Ayuntamiento de Mataró, el Ayuntamiento de Santander, el Consorcio Madrid-Sur (integrado por los ayuntamientos de Alcorcón, Fuenlabrada, Getafe, Humanes de Madrid, Leganés y Parla), la Ciudad Autónoma de Ceuta, la Diputación de Barcelona, la Diputación de Cuenca, la Diputación de A Coruña, la Diputación de Granada, la Diputación de Málaga, la Comarca L’Horta Nord en la provincia de Valencia, la Comarca de Guadalhorce en la Provincia de Málaga, la Comarca Mancha Júcar-Centro de la Provincia de Albacete y la Agencia de Desarrollo Local Lan Ekintza Bilbao, del Ayuntamiento de Bilbao.

el objetivo de *“buscar una sociedad más justa e integradora, que dé respuesta a los problemas complejos de la sociedad actual, mejorando la calidad de vida de todas las personas, implicando a toda la sociedad en un espacio concreto, e interviniendo en la realidad social a través de una acción social transformadora”*.

Algunas de las iniciativas de la Red Retos en materia de Responsabilidad Social Empresarial son el premio a las mejores iniciativas empresariales que ha puesto en marcha la Diputación de Barcelona; la creación de una Oficina para la Responsabilidad Social Corporativa (ORSC), por parte de la Diputación de Málaga, con el objetivo de mejorar la empleabilidad de las personas con dificultades de inserción en el mercado de trabajo; y la creación de la Red de Empresas Sensibilizadas Socialmente Madrid Sur, por parte del Consorcio Madrid-Sur, en la que se potencia la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión social, se ha adquirido un compromiso con la conciliación de la vida laboral y personal, se apuesta por la formación permanente de los empleados y se realizan políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (RETOS, 2008, 2010).

Por consiguiente, podemos concluir que, hasta la fecha, la estrategia de las administraciones públicas en España en lo que respecta a la RSE ha corrido en paralelo a la de la Unión Europea: se ha optado por no establecer una regulación y por enfatizar su carácter voluntario. Lo que no es óbice, sin embargo, para que desde las instancias administrativas estatales y autonómicas responsables, particularmente las ligadas con ámbitos laborales y asuntos sociales, cada vez más voces reclamen, de cara al futuro, una voluntariedad participada, pactada multilateralmente y regulada y sancionada administrativamente por los poderes públicos.

**[E-84]- Consejera de Empleo, Igualdad y Juventud de Castilla-La Mancha<sup>37</sup>:**  
*“El hecho de que sea voluntaria no significa dos cosas: primero, que no puedan tener alguna participación en el desarrollo de esas políticas voluntarias los esquemas tradicionales de representación de los trabajadores de la empresa. Es decir, yo creo que una cosa es que sea una decisión que adopta voluntariamente la empresa... pero eso no quiere decir que sea totalmente unilateral, que no tengan que tener alguna participación los agentes sociales. Y, en segundo lugar, el hecho de que sea voluntaria no significa que si hay un consenso político sobre la conveniencia de esas prácticas de responsabilidad social, que no pueda haber normativa de impulso a la propia Responsabilidad Social, primero, para clarificar qué es Responsabilidad Social y qué no lo es; segundo, para aclarar, clarificar y marcar criterios objetivos de lo que es la Responsabilidad Social. No todo vale, no todo es Responsabilidad Social, eso se tiene que clarificar, que sí, que no... Y, en tercer lugar debe ser voluntaria, pero no necesariamente no reglada por una legislación que pueda impulsarla, que pueda promoverla y, sobre todo, que pueda clarificarla y objetivar qué pueda ser Responsabilidad Social y qué no lo es.”*

Por otra parte, es interesante hacer hincapié en cómo el término Responsabilidad Social se ha aplicado en los últimos años a instituciones o espacios de muy distinta índole y se hace referencia a los Territorios Socialmente Responsables o a los Ministerios Socialmente Responsables. Incluso el Ministerio de Defensa de España publica una Memoria de Responsabilidad Social desde 2010 y ha elaborado un Código de Conducta para contratistas y subcontratistas (Ministerio de Defensa, 2011). Es importante resaltar en este sentido cómo el discurso y las prácticas basadas en la voluntariedad, la unilateralidad y la autorregulación se han extendido en nuestra sociedad entre muy distintos tipos de instituciones en los últimos tiempos. La difusión de este discurso y estas prácticas forma parte de la estrategia neoliberal que pretende reducir el papel regulador y sancionador de las instituciones públicas.

---

<sup>37</sup> Consejera de Empleo, Igualdad y Juventud del Gobierno de Castilla-La Mancha de 2007 a 2010 y Secretaria de Estado de Empleo en el Ministerio de Trabajo e Inmigración de 2010 a 2011.

### **3.4 El carácter coercitivo y sancionador del derecho comercial global de la Organización Mundial de Comercio.**

El tremendo desequilibrio en la balanza de poder a favor del empresariado en las últimas décadas ha tenido como consecuencia la asimetría actual existente entre el derecho internacional de derechos humanos y el derecho internacional del trabajo, en relación a la regulación de las actividades de las transnacionales, con respecto al derecho internacional del comercio. Pues si bien los primeros tienen un mero carácter declarativo, y no imperativo y coercitivo, existen tribunales arbitrales que emiten sanciones coercitivas y velan por el cumplimiento de éste último. Asimismo, es significativo que el Tribunal Penal Internacional aprobado en 1998 haya establecido una jurisdicción penal internacional sobre las personas físicas, pero no sobre las personas jurídicas ni los delitos contra los derechos económicos y sociales o los procedimientos establecidos por la OIT<sup>38</sup>. De esta forma, se va fraguando una determinada forma de globalización económica, que está basada en un determinado proyecto político y económico, pero que se anuncia como la única posible y como una fase “natural” de la evolución de la historia (Teitelbaum, 2010; Hernández Zubizarreta, 2009, 2006).

Así pues, las empresas defienden la soberanía nacional cuando se hace referencia a los derechos humanos, laborales y medioambientales de la

---

<sup>38</sup> El margen de actuación de este Tribunal, que no es reconocido por algunos países, entre ellos los Estados Unidos, refleja, al igual que el de la propia ONU, las relaciones de poder entre los diferentes Estados-nación en la actual estructura política global. El 2 de agosto de 2002, el Congreso estadounidense aprobó the American Servicemembers' Protection Act (ASPA o Ley para la protección del personal de los servicios exteriores norteamericanos) con el claro objetivo de debilitar a la Corte Internacional. Esta ley prohíbe a los gobiernos y a los organismos federales, estatales y locales estadounidenses (incluidos los tribunales y los organismos encargados de hacer cumplir la ley) la asistencia al Tribunal Penal Internacional. En consecuencia, se prohíbe la extradición de cualquier persona de los Estados Unidos a la Corte y a los agentes del Tribunal llevar a cabo investigaciones en los Estados Unidos. La ley también prohíbe ayuda militar a los países que son parte en la Corte. Además, se autoriza al presidente a utilizar todos los medios necesarios y adecuados para lograr la liberación de cualquier personal estadounidense o aliado detenido o encarcelado en nombre de, o a solicitud de la Corte Penal Internacional. Asimismo, Washington ha firmado acuerdos bilaterales de inmunidad con 60 países bajo la amenaza de retirar la ayuda militar, entre ellos El Salvador o India. Es complicado, por lo tanto, que este Tribunal llegue a juzgar a cualquier ciudadano estadounidense por crímenes de guerra o lesa humanidad, puesto que se tendría que enfrentar con el gobierno del Estado más poderoso del mundo, lo que es poco probable.

ciudadanía, pero justifican la injerencia y cesión de soberanía que suponen el FMI, el Banco Mundial, las normas de la OMC y los Tratados Regionales y Bilaterales de Comercio e Inversiones. Tal y como se ha comentado, las normas internacionales de comercio e inversiones formalizadas en estas instituciones constituyen un derecho comercial global con plena fortaleza jurídica que, al contrario que la OIT, obvia las diferencias culturales y políticas entre los países, es jerárquicamente superior a los ordenamientos nacionales e impone medidas coercitivas y sanciones económicas. Los tratados bilaterales abordan principalmente la promoción y protección de los intereses y derechos de las compañías: de las inversiones extranjeras, el libre comercio y los derechos de propiedad intelectual, entre otros<sup>39</sup>. Son el resultado de una táctica de los centros de poder económico-político, situados en la mayor parte de los casos en economías centrales, que tiene como fin negociar y presionar en su propio beneficio propio a los gobiernos de las economías no centrales, en una posición débil en la mayoría de los casos y, por lo tanto, sin muchas más opciones que ceder<sup>40</sup>.

En cualquier caso, es importante señalar que estos tratados contravienen en ocasiones las legislaciones nacionales de los Estados firmantes, lo que no es óbice para que estos los firmen. De esta forma, el refrendo de Tratados de Inversión Bilaterales vulnera la legislación argentina, que aborda la imposibilidad de otorgar la jurisdicción nacional a instituciones supranacionales, excepto en el caso de que implique la integración con otros países latinoamericanos. Sin embargo, Argentina es uno de los países que más Tratados Bilaterales de Inversión ha ratificado y están en vigor, 58 tratados (la mayoría con economías centrales), de los cuales 54 fueron suscritos durante las presidencias de Menem en los años

---

<sup>39</sup> Existen alrededor de 2.500 Tratados Bilaterales de Inversiones y Acuerdos Comerciales en vigor en la actualidad.

<sup>40</sup> La no adhesión de una economía semiperiférica o periférica a uno de estos tratados desencadenaría toda una serie de presiones políticas y sanciones económicas por parte de las economías centrales que serían tremendamente perjudiciales (Hernández Zubizarreta, 2009).

noventa<sup>41</sup>. Además, este es el país que, con diferencia, más demandas ha acumulado en el Centro Internacional de Arreglo de Diferencias Relativas a Inversiones (CIADI) del Banco Mundial<sup>42</sup>. Actualmente tiene 27 causas pendientes con empresas del sector energético, el sector eléctrico y del agua, todos ellos privatizados por este Presidente<sup>43</sup>.

Existen alrededor de 2.500 Tratados Bilaterales de Inversiones y Acuerdos Comerciales en vigor en la actualidad. Sirva como ejemplo el AGCS (GATS, por sus siglas en inglés), el Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios, uno de los de mayor alcance de la OMC. Este acuerdo promueve la gradual liberalización del comercio internacional de servicios de prácticamente todo tipo (energía, telecomunicaciones, transporte, educación, salud, etc.) a través del principio de “no discriminación”, eliminando cualquier medida gubernamental que pueda favorecer a una empresa nacional por delante de una extranjera (Ancos y Vicente, 2009). De esta manera, muchas leyes nacionales o locales pueden ser acusadas por la OMC de contravenir el tratado poniendo barreras al libre comercio internacional de los servicios (las subvenciones o exenciones fiscales a las empresas nacionales, las limitaciones en el uso del suelo a las compañías extranjeras, etc.), por lo que esta organización estaría interviniendo directamente en las políticas nacionales. Además, se pretende impedir también las políticas de expropiación. Este tratado ha facilitado, por ejemplo, la entrada sin demasiadas restricciones de Wal-Mart en países como Méjico, Brasil o China (Teitelbaum, 2010 Hernández Zubizarreta, 2009; Shamir, 2007).

---

<sup>41</sup> Ocurre exactamente lo mismo con el Tratado de Libre Comercio firmado entre Chile y Estados Unidos en 2003, puesto que, a pesar de que el artículo 16 del Código Civil chileno establece que “*los bienes situados en Chile están sujetos a leyes chilenas, aunque sus dueños sean extranjeros y no residan en Chile*”, cualquier controversia que se produzca con el mismo no puede ser tratada por los tribunales chilenos sino por los tribunales arbitrales internacionales (Teitelbaum, 2010).

<sup>42</sup> Este Centro brinda seguridad jurídica a los flujos de inversión internacionales, sus tribunales arbitrales ponen solución a los conflictos entre empresas inversoras y Estados receptores de inversiones.

<sup>43</sup> Las compañías de estos sectores solicitaron al gobierno de Kirchner que llevase a cabo reajustes tarifarios después de la devaluación de la moneda tras la crisis del “corralito” en 2001, puesto que sostenían que la devaluación equivalía a una expropiación. Kirchner se negó a realizar este reajuste, por lo que las empresas acudieron a los tribunales arbitrales del CIADI. La compañía que más demandas ha interpuesto contra el Estado Argentino es Repsol.

Un tratado que ha sido tremendamente polémico es el ADPIC (Acuerdo sobre los Derechos de Propiedad Intelectual relacionados con el Comercio), que entró en vigor en 1994 y fue firmado por Sudáfrica, entre otros países, en ese mismo año. Este tratado aborda, entre otras cuestiones, la protección de los intereses y los derechos de patente de las grandes industrias farmacéuticas. Sin embargo, el gobierno de este país aprobó en diciembre de 1997 la “Ley de enmiendas del control de medicamentos y sustancias relacionadas” (Medicines and Related Substances Control Amendments Act), con el propósito de otorgar al gobierno el poder de determinar el alcance de los derechos concedidos bajo una patente en Sudáfrica y al Ministerio de Sanidad de permitir el suministro de medicamentos genéricos en determinadas situaciones. El objetivo final era aprobar la importación de medicamentos más accesibles para la población que los comercializados por las grandes marcas del sector, con precios muy elevados.

No obstante, la Asociación Sudafricana de Empresas Farmacéuticas (la South African Pharmaceutical Manufacturer’s Association), actuando en nombre de cuarenta grandes empresas (entre ellas Bayer, Glaxo-Wellcome, Merck y Hoffman-La Roche), denunció en el Tribunal Supremo de Sudáfrica la inconstitucionalidad de la ley y su incompatibilidad con el ADPIC de la OMC. El Presidente de esta Asociación realizó unas declaraciones en las que proclamaba que “*el Parlamento no debería haber aprobado una ley que está en conflicto con las obligaciones internacionales de Sudáfrica*”<sup>44</sup>. Por su parte, la administración Clinton se posicionó a favor de las empresas farmacéuticas, muchas de las cuales eran estadounidenses, y ejerció presiones a favor del cumplimiento del ADPIC en Sudáfrica, suspendiendo el tratamiento arancelario preferente que se había concedido a determinados productos procedentes de este país y recortándole las ayudas en 1998 (Shamir, 2007; Klug, 2007).

---

<sup>44</sup> Citado por Heinz Klug en “Una campaña por la vida: la construcción de una nueva solidaridad transnacional frente al VIH/sida y al ADPIC” en, Santos, B. de Sousa y Rodríguez Garavito (2007).

Por otra parte, la Treatment Action Campaign, una organización no gubernamental que reivindica la sanidad pública y el derecho a la vida y la salud por encima de los derechos de propiedad intelectual de las compañías, y que lucha por garantizar el acceso a tratamiento de los infectados por el VIH/sida en Sudáfrica, ha utilizado muy distintos medios para difundir sus demandas y llamar la atención sobre el número de sudafricanos que mueren todos los días por enfermedades relacionadas con dicha pandemia. Entre estos medios se encuentran las manifestaciones, las denuncias ante los tribunales (se presentaron cargos formales contra el Ministro de Salud y el Ministro de Comercio e Industria en 2003, a quienes se acusó de homicidio y de haber causado miles de muertes por omisión negligente) y la globalización de la reivindicación y la presión internacional con el apoyo de 250 organizaciones sociales de otros países. Entre éstas podemos destacar Médicos sin Fronteras, Oxfam International y el Consumer Project on Technology de Ralph Nade<sup>45</sup>.

Aunque la Asociación Sudafricana de Empresas Farmacéuticas retiró la denuncia, debido a la presión social recibida a nivel internacional por las compañías y el daño que se estaba causando a su imagen y reputación, el problema del acceso a los fármacos por parte de una proporción importante de la población de este país no se ha resuelto y el ADPIC sigue vigente en muchos países<sup>46</sup> (Shamir, 2007; Klug, 2007).

El incumplimiento de este tipo de Tratados por los gobiernos es susceptible de ser llevado a los tribunales arbitrales del CIADI, cuyas reglas y estructura general se asemeja más a los arbitrajes que a los tribunales internacionales pero

---

<sup>45</sup> Estas organizaciones hacen hincapié en que en muchos casos las grandes marcas farmacéuticas reciben subvenciones públicas para investigar y desarrollar medicamentos, por lo que los gastos o las inversiones son en parte públicas, pero las ganancias siempre privadas (Hernández Zubizarreta, 2009; Teitelbaum, 2010).

<sup>46</sup> Asimismo, también el gobierno de India, que firmó este mismo tratado en 1995 tras fuertes presiones internacionales, fue denunciado por la corporación Novartis después de que la Oficina de Patentes de este país catalogase el fármaco Glivec, para el tratamiento de la leucemia, como producto sin innovación y, por tanto, permitiese que la industria india lo fabricase a un precio más asequible que la transnacional (un mes de tratamiento con el fármaco de Novartis cuesta 2.100 euros, mientras que con el genérico el coste es de 140 euros) (Hernández Zubizarreta, 2009).

que, en cualquier caso, emite sanciones coercitivas<sup>47</sup> (Ancos y Vicente, 2009). Los tribunales de esta institución suelen ser proclives a las empresas, puesto que de los tres árbitros que los forman uno es nombrado por éstas, y otro, que es el Presidente del Tribunal, es normalmente elegido por el Presidente del Consejo de Administración del CIADI, que es el Presidente del Banco Mundial, y que tiende a posicionarse a su favor<sup>48</sup>. De esta forma, 230 de los 232 casos planteados ante este organismo hasta febrero de 2007 eran de empresas transnacionales contra Estados, de los cuales el 93% eran contra economías emergentes, periféricas y semiperiféricas. El 36% de los casos fueron resueltos a favor de las compañías y el 34% negociados al margen del arbitraje a favor de los inversores privados y con compensaciones económicas (Hernández Zubizarreta, 2009; Teitelbaum, 2010).

De esta manera, los gobiernos no sólo temen que el capital extranjero se retire de sus países, sino que se sienten amenazados por las posibles demandas de las empresas ante los tribunales del CIADI por vulneración de sus intereses. Estos tratados son un verdadero régimen jurídico de protección unilateral de las inversiones de las corporaciones a nivel internacional y las instituciones judiciales de este Centro se han convertido en importantes actores políticos a nivel nacional y supranacional. Por otra parte, la cesión de soberanía nacional a la OMC implica que un marco institucional global favorezca a las empresas transnacionales por encima de las decisiones de los gobiernos nacionales, de las firmas nacionales y locales y, en último término, de la ciudadanía de los distintos países (Ireland and Pillay, 2010; Sum, 2010; Teitelbaum, 2010; Hernández Zubizarreta, 2009; Klein, 2007).

---

<sup>47</sup> El incumplimiento de los laudos del CIADI acarrearía importantes problemas económicos para un país, debido al bloqueo económico que podría generar. Además, si tenemos en cuenta que este Centro forma parte del Banco Mundial, las posibilidades de obtener un crédito de éste serían muy limitadas (Hernández Zubizarreta, 2009).

<sup>48</sup> El 80% de los fondos que ha manejado el Banco Mundial desde su fundación han sido aportados por inversores privados, y tan sólo el 20% por los Estados, por lo que esta institución presenta una notable predisposición a apoyar a las empresas en estos litigios.

Estos tratados suponen una imposición de determinadas limitaciones desde el exterior a las políticas comerciales, fiscales y de inversión en los distintos países firmantes, e impiden a los gobiernos tomar decisiones sobre cuestiones clave de la economía nacional. Asimismo, tal y como defiende Hernández Zubizarreta, son sólo supuestamente bilaterales, puesto que en realidad defienden sólo los derechos e intereses de una de las partes, las corporaciones. Mientras los intereses de los accionistas están protegidos por normas, la defensa de los derechos sociales de las ciudadanías de los países emergentes, semiperiféricos o periféricos recaen sobre la voluntariedad, la unilateralidad y la autorregulación de la RSE. De esta forma, es interesante analizar cómo las empresas transnacionales reivindicán y utilizan el derecho duro de los tratados, por el que velan los tribunales arbitrales de instituciones internacionales, mientras son instrumentos no jurídicos como los códigos éticos los que supuestamente protegen los derechos fundamentales.

La contraposición entre ambos tipos de instrumentos en los dos ámbitos analizados en este apartado, el de los derechos fundamentales y el del comercio a nivel global, es una de las características principales de lo que hemos denominado proyecto de globalización económica neoliberal que, tal y como veremos, es valorado muy negativamente por las organizaciones sindicales y las organizaciones sociales que trabajan en el terreno de la RSE.



*“Yo definiría la mundialización como la libertad para mi grupo de invertir donde quiere, el tiempo que quiere para producir lo que quiere, aprovisionándose y vendiendo donde quiere, teniendo que soportar el mínimo de obligaciones en materia de derecho laboral y de convenios sociales”.*

Percy Barnevick

Ex-Presidente de la compañía transnacional Asea Brown Boveri (ABB) y miembro de la Mesa Redonda de Industriales Europeos<sup>49</sup>.

## **4. LA DIMENSIÓN INTERNACIONAL DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL ESPAÑOL**

### **4.1 Contexto y factores desencadenantes de la RSE en las empresas españolas.**

En España, las iniciativas empresariales han tenido un peso importante en la construcción de la RSE, a pesar de haber sido un poco tardías con relación a las de compañías de otros países de la Unión Europea como Gran Bretaña, Francia o Alemania. Fueron las grandes transnacionales españolas las que pusieron en marcha distintas políticas socialmente responsables, incluso antes de que tuvieran lugar las diferentes iniciativas públicas que hemos mencionado.

Los factores desencadenantes de los discursos y las prácticas en materia de RSE en muchas empresas europeas, además de estadounidenses, han sido los debates surgidos entre la ciudadanía y los organismos internacionales como consecuencia de determinados escándalos empresariales (ITT, Nestlé, Bhopal, Exxon Valdez, Nike, Shell, Total, Enron, Tyco, BP, etc.). Sin embargo, el detonante principal para las grandes transnacionales españolas ha sido la competencia con otras transnacionales de todo el mundo en determinados índices

---

<sup>49</sup> Citado en Teitelbaum (2010).

bursátiles y *ratings*<sup>50</sup>, que han comenzado a valorar positivamente, y de manera importante, determinados criterios de responsabilidad social.

**[E-65] – FCC:** “*Sí, el Pacto Mundial ha sido un catalizador importante [de la RSE] y luego, por supuesto, los índices internacionales, DJSI, FTSEE4Good, etc. Que también están constantemente, pues, promoviendo, y dando referentes de lo que hacen las otras empresas, de cuáles son las mejores prácticas*”.

Un factor a tener en cuenta a la hora de analizar el tardío grado de impulso de la RSE en las empresas españolas tiene que ver con la escasa incorporación de criterios relacionados con la materia en los mercados bursátiles españoles y sus índices, que a su vez tiene relación con el hecho de que la inversión social o éticamente responsable está muy poco extendida en nuestro país, al contrario que en otros, como Gran Bretaña o Estados Unidos.

Asimismo, si tenemos en cuenta que la RSE se incentivó y desarrolló a nivel internacional en un primer momento entre las grandes empresas, y sobre todo, entre las transnacionales<sup>51</sup>, podemos entender que el mundo empresarial español haya ido a la zaga con respecto a los de otras naciones, puesto que en el tejido empresarial español predominan de manera muy significativa las pequeñas y medianas empresas y el grado de internacionalización es escaso.

En el desarrollo de la RSE en las compañías españolas ha sido determinante la importante internacionalización de algunas que tuvo lugar a lo largo de la década de los noventa y que se ha traducido, por ejemplo, en una muy notoria presencia en América Latina, en donde corporaciones como Repsol, Telefónica, Endesa, el Santander o el BBVA lideran sus respectivos sectores.

---

<sup>50</sup> Clasificaciones elaboradas por agencias especializadas.

<sup>51</sup> El *Pacto Mundial (Global Compact)* de la ONU del año 2000 es, por ejemplo, un llamamiento a la responsabilidad social de las grandes empresas transnacionales en el contexto de la globalización.

Esta internacionalización tiene a su vez una estrecha relación, en algunos casos, con la privatización de grandes empresas públicas impulsada por el Tratado de Maastricht en la Unión Europea y la posterior sucesión de compras, fusiones y reestructuraciones que tuvo como resultado que un número destacado de compañías españolas creciera en tamaño y capital y pudiera dar el salto a nivel internacional. Esto coincidió con la aplicación, en la mayor parte de Latinoamérica, de las políticas económicas neoliberales promovidas por el Fondo Monetario Internacional, políticas que impulsaron que los gobiernos facilitasen la entrada de inversiones extranjeras y vendiesen grandes compañías estatales a empresas foráneas a precios muy asequibles. Entre éstas se encontraban numerosas empresas españolas (Pulido y Ramiro, 2009).

Además, las corporaciones españolas han contado con el apoyo de los sucesivos gobiernos de la nación y con recursos públicos para internacionalizarse. Por ejemplo, en los últimos años, las relaciones de España con Venezuela, Bolivia y Ecuador han girado en buena parte en torno a los cambios que estos países han introducido en las condiciones en las que operan dichas empresas en sus territorios. En este sentido, las presiones de los distintos gobiernos españoles a favor de las compañías transnacionales españolas han sido reseñables (Pulido y Ramiro, 2009; Romero, 2009; Hernández Zubizarreta, 2009).

La presencia de accionistas o inversores extranjeros en este tipo de firmas es significativa en la actualidad. Sirva como ejemplo la internacionalización financiera de empresas como Repsol-YPF, Endesa y Telefónica, que ha sido más que relevante. En el caso de la primera, los accionistas e inversores extranjeros rondaban el 50% de la estructura accionarial de la compañía en los primeros años de la década de los años 2000 y en el caso de las dos segundas ya había superado esta proporción (Durán, 2005).

Asimismo, lo cierto es que los grupos empresariales transnacionales españoles son cada vez más conscientes de la tremenda repercusión que obtienen las campañas que los movimientos y las organizaciones sociales y sindicales ponen en marcha, como respuesta a determinados escándalos empresariales, y de cómo dañan su imagen entre los consumidores y la ciudadanía en general.

Es interesante resaltar el énfasis puesto por las transnacionales en lo que concierne a la nueva situación de observación a la que están sometidas, como si se encontrasen en un panóptico global, sufriendo las ambivalentes consecuencias del mundo de la información en tiempo real (Castells, 1999). Por consiguiente, los valores intangibles se convierten tanto en fuente de vulnerabilidad como en fuente de reputación, puesto que cada vez existen menos acciones invisibles. Esto tiene consecuencias en los mercados de valores y los mercados de consumo, por lo que las empresas consideran fundamental mantener u obtener una buena imagen. No en vano, las corporaciones transnacionales con sede central en la Unión Europea y España manifiestan que el principal motivo para desarrollar la RSE es la consecución o mantenimiento de una buena imagen y reputación corporativa (Aragón y Rocha, 2004; Pulido y Ramiro, 2008; Barañano, 2009).

**[E-62] – Pascual:** *“Nosotros alguna vez hemos sentido la presión de un grupo de interés (...) y hemos retirado ciertas declaraciones en nuestra página web que a lo mejor aparentaban que hacíamos más de lo que hacíamos... Con estos grupos lo que hay que hacer es básicamente, yo diría, no pretender engañarles, el peligro mayor está con las ONG, pero porque son a veces más respondones, pero de lo que se trata es de no engañar a nadie. Otra cosa es vender bien lo que haces... pero no engaños”.*

**[E-72] – Acciona:** *“Desde que se puso en marcha todo el cambio de imagen, con el tema de la sostenibilidad, por ejemplo, aparte de todas las prácticas y de la publicidad que se ha hecho y tal, ha mejorado la reputación de la empresa en todos los ámbitos, la reputación del presidente, de la compañía en general, el conocimiento... todo. Aparte, económicamente también [ha mejorado] el modelo de negocio, porque yo creo que no es casualidad que la gente tienda a hacer eso, porque yo creo que es una forma preventiva. [...]. Al final es una forma de prevenir también escándalos financieros. O sea que yo creo que sí, que beneficia en todos los aspectos”.*

[E-71] – **BBVA:** “¿Por qué realmente estamos juntando las dos funciones [responsabilidad y reputación corporativa]? Porque en parte, en gran parte, son dos caras de la misma moneda. En gran parte, no al 100%, pero en gran parte. Responsabilidad es: compromisos y actuaciones, compromisos y comportamientos en relación a grupos de interés, el campo de la realidad que hacemos. Y con reputación estamos hablando del mundo de las percepciones: qué perciben los grupos de interés con los que nos relacionamos en relación a lo que hacemos y a lo que nos comprometemos. Esas percepciones dependen de lo que sea la política y lo que hagamos desde la perspectiva de la RSE, también depende de cómo lo comuniquemos, depende de lo que esperen los propios grupos de interés, depende de cómo lo hagan otros, para que nos comparen, y eso al final genera una percepción determinada ¿no?”.

[E-89] – **Forética:** “Aunque sólo sea por gestión de riesgos reputacionales, o [las empresas] lo hacen [implementar las políticas de RSE] o asumen que puede ocurrir cualquier día que tengan un bajón en bolsa o pierdan venta... Ha pasado y sigue pasando. Porque hay muchos que piensan que da igual y que pueden hacerlo de mentira y que no va a pasar nada, porque esto es un bluf. Y yo creo que se equivocan (...) Luego puedes estar de acuerdo desde el punto de vista personal, ético-moral, no sé cómo llamarlo. Pero aunque sólo sea por pragmatismo y por hacer bien tu trabajo, como directivo de una empresa, o vas por aquí, o tienes unos riesgos que te pueden salir muy caros. [...] Tiene costes, pero es un, llevas un sistema de gestión, dedicas recursos. Pero generan retorno. Lo que estábamos diciendo, sólo con que no tengas un problema reputacional, que te pueda afectar a tus ventas o a tu cotización, eso hay que tenerlo en cuenta.

Por lo tanto, la obtención de un importante capital simbólico se ha convertido en un objetivo prioritario para muchas corporaciones. Capital simbólico que en muchas ocasiones repercute positivamente en la cuenta de resultados de las compañías, que coadyuva a evitar o soslayar campañas de denuncia que dañen su imagen y a neutralizar las propuestas de los sindicatos y las organizaciones sociales en aras de regulaciones.

#### **4.2 Los distintos enfoques de las empresas españolas y sus asociaciones con relación a la Responsabilidad Social Empresarial.**

La Comisión de Responsabilidad Social de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) publicó en septiembre de 2006 el documento *La empresa y la responsabilidad social*, en el que presenta su visión de la RSE, ampliamente compartida por las empresas españolas. En este

documento se pone mucho énfasis en la voluntariedad de las políticas socialmente responsables y en la oposición de esta Confederación a una legislación en la materia. Por otro lado, apenas se hace alusión a las relaciones con las partes interesadas. En el mismo se especifica cuál es el concepto de la CEOE de empresa responsable, al afirmarse que *“la principal función de la empresa es la creación de riqueza cumpliendo la normativa y ética vigente, y a través de este fin, la generación de empleo y bienestar al conjunto de la sociedad. Todo empresario que cumpla esta premisa genera un impacto positivo en el entorno en el que opera. Las contribuciones adicionales muestran un compromiso reforzado hacia la sociedad, pero no cuestionan la principal aportación y responsabilidad de aquellas empresas que no pueden o legítimamente no desean realizarlas. Es más, las actuaciones de Responsabilidad Social aparecen supeditadas a este fin principal y a las necesidades de competitividad del tejido empresarial”*.

Esta definición de la función social y principal de la empresa se enmarca dentro de la teoría de los shareholders a la que hemos hecho referencia en la Introducción. Además, es prácticamente una transposición de aquella que realizó Milton Friedman en 1970, en la que se enfatizaba que la principal obligación de cualquier compañía es el incremento de beneficios. Se añade, además, que la responsabilidad de la empresa es el cumplimiento estricto de la legislación vigente, en cuyo caso el impacto de las actividades empresariales en su entorno es siempre positivo<sup>52</sup> (Melgar, 2008). No se hace ninguna alusión a los efectos que puedan tener las acciones de las compañías en países con legislaciones muy laxas o que no se cumplen, como ocurre en muchos países emergentes, semiperiféricos o periféricos, o a la necesidad de nuevas regulaciones ante la aparición de nuevos riesgos sociales o medioambientales en una economía cada vez más global.

---

<sup>52</sup> Tal y como veremos, existen numerosas investigaciones y estudios realizados por organizaciones sociales que cuestionan esta afirmación con relación a las actividades de las empresas transnacionales. Por ejemplo, Intermón Oxfam denuncia en sus informes *“Pueblos sin derechos. La responsabilidad de Repsol YPF en la Amazonía peruana”* y *“Repsol YPF en el Chaco boliviano: El pueblo guaraní en el proceso de defensa de sus derechos”*, ambos de 2007, cómo los efectos de las actividades de esta transnacional española en estas zonas de Perú y Bolivia han sido devastadores tanto para el territorio en sí como para la población, habiendo sido los daños ecológicos, económicos, sociales y culturales muy destacables.

Por lo general las distintas asociaciones empresariales en España comparten los planteamientos de la CEOE con respecto a la RSE y sostienen que no es preciso establecer una regulación en la materia y que las políticas socialmente responsables deben ser voluntarias, unilaterales y autorreguladas. Sin embargo, llama la atención cómo en ocasiones nos encontramos con otra perspectiva entre estas organizaciones. Sirva como ejemplo la Confederación de Empresarios de Castilla- La Mancha (CECAM), que insiste en que se está utilizando el campo de la RSE con el fin de demandar a las empresas que cumplan con un papel que no les corresponde, que es responsabilidad de las instituciones públicas, por lo que hace un llamamiento a éstas para que no eludan sus responsabilidades.

**[E-19] - CECAM:** *“Las administraciones [públicas] a nosotros nos ha dado la impresión de que querían hacer un poco como dejación de su responsabilidad. Es decir, es importante que las empresas de la localidad hagan esto y así ya no lo hago yo [...]. Yo como ciudadano, y en este caso como empresa, yo pago unos impuestos. Con esos impuestos la Administración tiene que hacer las cosas que tiene que hacer. O sea, no es que yo tenga que hacer cosas que a usted le correspondería. Es que si yo voy a ayudar a una entidad para un tema, yo qué sé, de discapacitados, por poner un ejemplo, bueno, pero si esas personas tenían que estar cubiertas ya sus necesidades por la Administración. ¿Por qué no lo hace la Administración y de alguna manera es la propia Administración la que me viene a mí a contar lo bonito que sería que yo hiciese eso? Pero bueno, si yo estoy pagando el 35% de los beneficios, se lo estoy pagando a usted en concepto de impuesto de Sociedades, más otro montón de impuestos que estoy pagando por otro sitio. Y bueno, yo creo que eso es un poco lo que genera rechazo cuando es la Administración la que va vendiendo la responsabilidad social.”*

No debemos olvidar que el tejido empresarial castellanomanchego está formado en su inmensa mayoría, al igual que el de tantas otras comunidades autónomas de este país, por pequeñas y medianas empresas que, por lo general, no cuentan con recursos para invertir en el desarrollo de políticas socialmente responsables y que, en una proporción importante, no podrían subsistir sin el apoyo de las administraciones públicas (subvenciones, exenciones fiscales, etc.). Por lo tanto, la CECAM reivindica el papel de las instituciones públicas en lo que se refiere a garantizar el bienestar social.

En lo que concierne a las empresas españolas en general, hemos asistido en los últimos años a un proceso de reflexión importante que ha dado lugar a transformaciones destacables en lo que se refiere al concepto y las prácticas de RSE. En este proceso de deliberación teórica, pero también sobre cómo materializar los distintos planteamientos, se detectan dos enfoques diferentes de la RSE. En todo caso, entendemos que debemos hablar de un proceso, y no de una situación definitiva o consolidada al respecto.

Determinadas compañías han adoptado un discurso o retórica reactiva y una perspectiva neoliberal de corte paternalista y exclusivista ante la RSE y defienden, en la línea de la CEOE, que la Responsabilidad Social de las empresas es el cumplimiento estricto de una legislación vigente lo más reducida y laxa posible y, además, que el nuevo contexto socioeconómico global no requiere de nuevas regulaciones. Estas compañías se han acogido a un discurso apoyado en una definición de mínimos en materia de RSE, que no contempla las preocupaciones internacionales en materia de derechos humanos, laborales y medioambientales. Además, son empresas que enmarcan las políticas socialmente responsables dentro del campo de la filantropía y que excluyen a sus grupos de interés a la hora de elaborarlas, desarrollarlas y verificarlas.

Otras empresas han adoptado un discurso o retórica proactiva y una perspectiva neoliberal de corte instrumental e integrador en el terreno de la RSE. Para estas compañías la RSE supone un nuevo modelo de empresa y de gestión empresarial, que resulta sumamente útil y rentable, y que es preciso en el nuevo contexto social y económico surgido a nivel local, nacional e internacional en el ámbito de la globalización económica. Aún así, estas firmas no han integrado tampoco el cumplimiento de los derechos fundamentales a escala global de acuerdo con las demandas de los sindicatos y diversas organizaciones sociales. Por otra parte, hacen hincapié en sus discursos y retóricas en la integración de las partes interesadas en el desarrollo de las políticas socialmente responsables,

aunque esto no se corresponde en la mayor parte de las ocasiones con las prácticas reales.

Asimismo, en los últimos años se han constituido en España diversos foros empresariales con el fin de promover y difundir la RSE. Cabe destacar que están formados en su mayor parte por grandes empresas, siendo la presencia de las PYMES insignificante y la de las partes interesadas inexistente. Estos Foros, que funcionan en cierta medida como lobbies, difunden y promueven, como cabría esperar, el concepto y las prácticas de RSE voluntarias, unilaterales y autorreguladas que interesan en el ámbito empresarial. Los más destacados son el Club de Excelencia en Sostenibilidad, La Fundación para la Ética de los Negocios y de las Organizaciones, Forética, El Foro Empresa y Desarrollo Sostenible, el Foro de Reputación Corporativa, La Fundación Empresa y Sociedad y la Fundación Entorno.

#### **4.2.1 El enfoque paternalista y excluyente: Una RSE unilateral que se ciñe al cumplimiento de un marco legal reducido y la consecución de proyectos de carácter filantrópico.**

Un gran número de empresas sostenía en los primeros años del siglo XXI (y algunas, aunque cada vez menos, lo siguen haciendo) que la Responsabilidad Social de las Empresas radica, tal y como defiende la CEOE, en el cumplimiento con lo establecido por la legislación vigente de cada país que, en cualquier caso, debe ser lo más reducida y laxa posible.

Los directivos o responsables de este tipo de empresas niegan que sea preciso introducir cambios, en lo que respecta a las responsabilidades de éstas, como fruto de la globalización o las transformaciones sociales y económicas que han tenido lugar en las últimas décadas. Por consiguiente, han adoptado una posición reactiva en el campo de la RSE, en contra de las propuestas que

defienden que estos cambios requieren de un nuevo modelo social y la asunción de nuevas responsabilidades por su parte, y a favor de mantener el paradigma de empresa y de gestión empresarial que ha predominado en las últimas décadas.

Por lo general, en este tipo de empresas se crea un departamento nuevo, el departamento de Responsabilidad Social o Corporativa, que normalmente surge del área de marketing o de comunicación, y que está bastante bajo en el organigrama empresarial. Este departamento suele tener como función principal recabar información y datos de los distintos departamentos que gestionan las políticas que ya se venían poniendo en marcha desde el punto de vista económico, laboral y medioambiental, con el objeto de elaborar una Memoria Anual de RSC o RSE (en algunos casos denominada Memoria de Sostenibilidad).

**[E -12] - Grupo Santander:** *“Hemos mantenido los programas que ya teníamos en marcha, lo que hemos hecho [de nuevo] es contarlo”.*

Estas son compañías que han adoptado un enfoque paternalista en el campo de la RSE, que es entendida en términos de filantropía y programas o proyectos asistenciales de carácter social, educativo o cultural, con los que se pretende adquirir un plus de responsabilidad social.

**[E-75] – Elecnor – Subcontrata de Iberdrola:** *“En el caso de temas sociales la empresa tiene una serie de apartamentos para los empleados en verano, tiene cheques regalo de Reyes para los hijos de empleados, tiene también becas. O sea, que sí, que fomenta lo que es el aspecto social y, sobre todo con el tema humano, pues sí que intenta cuidar a nuestro personal. No está denominado de esa forma [como RSE] pero sí que hay una serie de medidas a tomar”.*

En esta línea, estas compañías han traducido sus propuestas de “responsabilidad” en términos de “cultura” y “valores”, en términos, en definitiva, fundamentalmente simbólicos (“la filosofía de la empresa”, “su sensibilidad”, etc.).

**[E-70] - Iberdrola:** *“Nuestra forma de pensar es, si tu actividad la realizas manteniendo unos valores y esos valores van en línea con los valores sociales de la sociedad, el ciudadano tiene que reconocerla de alguna forma”.*

**Memoria de Responsabilidad Corporativa – IBM:** *“Todo empezó con los valores. Desde su fundación hace un siglo, IBM no se ha mantenido unida gracias a un nuevo modelo tecnológico o de negocio, sino por un conjunto de creencias compartidas. Los líderes de IBM estaban convencidos de que una cultura de empresa fuerte y un compromiso con la ciudadanía corporativa nos llevaría al éxito tanto en el negocio como en la sociedad”<sup>53</sup>.*

Por lo tanto, se hace referencia a determinadas campañas de marketing con causa o marketing social corporativo<sup>54</sup> y a los negocios inclusivos como políticas de RSE. De esta forma, las empresas ponen en marcha lo que Porter y Cramer han denominado filantropía estratégica o creación de valor compartido (shared value) con la sociedad<sup>55</sup>. Esta forma de filantropía consiste en poner en marcha operaciones con fines sociales que repercuten positivamente en el negocio o la imagen<sup>56</sup> y a las que en ocasiones se recurre con el fin de abrir nuevos mercados: la concesión de microcréditos a las capas de población sin recursos; la concesión de becas de estudio y prestación gratuita de servicios a instituciones universitarias, que tienen como fin convertir a los estudiantes en clientes; el desarrollo de campañas de voluntariado corporativo, con el objetivo principal de darle publicidad a la empresa en países donde tiene intención de implantarse por primera vez; el aumento de la cobertura del servicio eléctrico en zonas rurales de difícil acceso con una renta muy baja; la inclusión digital de los sectores sociales más desfavorecidos; la aportación de fondos a causas sociales si los clientes realizan determinadas operaciones, como abrir una cuenta bancaria, domiciliar la

---

<sup>53</sup> “It started with the values. From its founding a century ago, IBM has been held together not by a new technology or business model, but by a shared set of beliefs. IBM’s leaders were convinced that a strong company culture and a commitment to good corporate citizenship would lead to success in both business and society” (IBM, 2010).

<sup>54</sup> El marketing social fue definido por Philip Kotler como *“las actividades que desarrolla una empresa o sector con el objetivo de lograr el compromiso de los consumidores hacia un determinado comportamiento de interés social, favoreciendo, al mismo tiempo y de forma directa, los intereses de la empresa en cuanto a su posición en el mercado y a su imagen”* (Kotler, 2000).

<sup>55</sup> Este último concepto ha sido adoptado por la Comisión Europea en su Comunicación *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas* del 25 de octubre de 2011.

<sup>56</sup> En Estados Unidos se están extendiendo las sociedades que asesoran a empresas sobre qué acciones filantrópicas conviene más implementar para mejorar o mantener una buena imagen.

nómina o utilizar una tarjeta; etc. Estos autores afirman que los problemas sociales son oportunidades de negocio que las empresas deben aprovechar (Porter y Cramer, 2006).

Este tipo de campañas desarrollan en muchos casos estrategias para extender el negocio a la base de la pirámide social, a los sectores sociales más desfavorecidos. En cualquier caso, casi un tercio de los proyectos filantrópicos o de acción social de Endesa, Iberdrola, Repsol y Gas Natural están relacionados con la mejora del negocio y la obtención de beneficios económicos (Jiménez y González Reyes, 2009, Pulido y Ramiro, 2009).

**[E-81] - IBM:** *“Dentro del área mía tenemos un programa de voluntariado corporativo. En el año 2008 se puso en marcha el programa, el cual busca empleados de todo el mundo que de forma voluntaria quieran participar en asignaciones en países emergentes, en países en vías de desarrollo, para hacer una serie de proyectos muy variados de consultoría para ayudar a empresas, a microempresas de esos países, a comenzar, o a centros educativos, universidades [...]. Es un beneficio tremendo para esos países. Entonces, lógicamente, los ‘partners’ que están recibiendo a la gente están beneficiándose de una forma muy clara de todo ese apoyo profesional que tienen de parte de IBM. Y, por otra parte, IBM está encontrando cauces para entrar en esos países. Entonces, yo creo que es un ejemplo de cómo se pueden inventar cosas que, precisamente, tienen cabida en esa responsabilidad social, porque es algo que la empresa pone en marcha, que de forma voluntaria se compromete a hacer y que realmente está aportando mucho valor.”*

**[E-71] – BBVA:** *“Nosotros decimos que hay 3 palancas de generación de valor. Por un lado el valor social en sí mismo, que va generando... pues que haya menos impacto medioambiental o que se generen productos y servicios para un colectivo con necesidades específicas, o que se den becas para que esos niños puedan estudiar lo que sea... o se gestionen mejor los riesgos medioambientales de un proyecto de financiación. O sea, una parte es el valor social, que medimos y del que hacemos un seguimiento, de todo programa y proyecto. Segundo, lo que sería el valor reputacional, que sería la parte de reputación, no solo la parte externa, sino también el orgullo de pertenencia que genera, o sea, la reputación interna de los propios empleados. Y luego, la tercera palanca es el valor de negocio; ¿no? Muchos programas tienen, independientemente del carácter reputacional, un valor de negocio, o bien porque te permite ahorrar costes, o porque te permite crecer, o acceder a un nuevo mercado o segmento de... discapacitados y tienes que generar nuevos productos y servicios para ese colectivo y eso te genera un negocio derivado. Por lo tanto, toda iniciativa, todo programa, tiene ese triple impacto, un*

*impacto social, un impacto desde el punto de vista reputacional y el impacto de negocio”.*

La visión que defienden estas firmas de la RSE tiene relación, tanto con el paradigma neoliberal imperante desde los años ochenta a nivel internacional, como con el tardío desarrollo del Estado de derecho español y una larga tradición de paternalismo empresarial en nuestro país. Además, permanece en muchas compañías una cultura empresarial que defiende que la redistribución de la riqueza debe ser mínima en nuestras sociedades, que debe realizarse de acuerdo con la lógica de la filantropía y el voluntarismo y no la de los derechos establecidos por las instituciones públicas.

Por consiguiente, con esta perspectiva de la RSE estamos asistiendo a una nueva oleada de prácticas paternalistas en el contexto nacional e internacional actual. Esto supone que las propias compañías deciden por sí mismas qué experiencias van a poner en marcha y cumplir y cuáles no, sin que, por otra parte, se lleve a cabo una verificación externa al respecto, tal y como demandan los sindicatos y determinadas organizaciones sociales. El asistencialismo y el paternalismo de finales del siglo XIX y principios del XX ha sido reeditado con la etiqueta “Responsabilidad Social Empresarial” o “Responsabilidad Social Corporativa” en algunas empresas con la intención de evitar críticas, neutralizar las propuestas de los sindicatos y las organizaciones sociales y, en último término, despolitizar el debate sobre su papel social en el nuevo contexto de la globalización económica<sup>57</sup>.

Se pretende trasladar las políticas públicas que regulan el ámbito social, laboral y medioambiental al terreno de las “normas” privadas voluntarias y unilaterales contempladas en los códigos éticos o de conducta. Además, se procura privatizar la elaboración, aplicación y verificación de los estándares

---

<sup>57</sup> Tal y como plantea José Sierra, el recurso a las técnicas paternalistas de gestión empresarial tiene lugar en distintas fases del desarrollo del capitalismo, no son un residuo del Antiguo Régimen (Bogaerts, 2000).

sociales, laborales y medioambientales, que son considerados como principios morales de la empresa, y no como derechos de la ciudadanía y los trabajadores. En este contexto se concibe la RSE como un sustituto del Estado de bienestar (Crouch, 2010; Fuchs y Kalfagianni, 2010; Ramiro, 2009; Jiménez y González Reyes, 2009).

En este sentido, es más que significativo que determinados grupos empresariales hayan construido en los últimos años “ciudades” como Ciudad Santander o Ciudad Telefónica, emulando las antiguas colonias industriales, uno de los principales dispositivos de gestión de la mano de obra del paternalismo industrial a finales del siglo XIX y principios del siglo XX<sup>58</sup>.

Asimismo, las prácticas paternalistas son un instrumento sumamente útil para prevenir y desactivar los conflictos y movimientos de afectados que puedan surgir en las comunidades locales en las que la empresa está situada (ACSUR-Las Segovias y CEDIB, 2008). Por ejemplo, Repsol ha invertido del orden de un millón de dólares en programas (servicio médico, colegios, etc.) para las poblaciones indígenas del Parque Nacional Yasuní en Ecuador (Barcena y Lago, 2008; Pulido y Ramiro, 2009). De esta forma, podemos encontrarnos con empresas que ofrecen este tipo de compensaciones mientras contaminan el entorno con graves consecuencias para la salud de la población o someten a sus trabajadores a jornadas laborales maratónicas (Romero, 2009; Sum, 2010).

Por último, es interesante señalar que estas empresas relacionan directamente la voluntariedad de las políticas socialmente responsables con la

---

<sup>58</sup> Ciudad Telefónica está situada en el distrito de Fuencarral del municipio de Madrid y Ciudad Grupo Santander está ubicada en el municipio de Boadilla del Monte, a 18 km de Madrid capital. Estas “ciudades”, localizadas en zonas aisladas de otros barrios, han sido inauguradas en los últimos años. En ambas podemos encontrar, entre otros, los siguientes servicios: escuela infantil, clínica, tiendas, instalaciones deportivas y restaurantes (aunque no viviendas para los trabajadores). La construcción de estos enclaves ha tenido lugar en unos tiempos en los que se están reduciendo las prestaciones del Estado de bienestar y el discurso político imperante promulga que las empresas son los agentes sociales centrales y principales a la hora de generar crecimiento económico y desarrollo y bienestar social.

unilateralidad y rechazan la participación de los grupos de interés en su elaboración, aplicación y verificación. Por tanto, defienden un enfoque unilateral y excluyente que niega un papel a estos actores en este campo.

**[E-12] – Grupo Santander:** *“La responsabilidad social, yo creo que es algo que, en principio al menos, debe establecer la empresa, entendiendo muy bien lo que quieren los trabajadores, lo que quieren los accionistas, lo que quieren los clientes... Es la empresa, debe formar parte de la estrategia empresarial, más que en la creación de un grupo de discusión o de debate, o de brainstorming...”*.

**[E-81]- IBM:** *“Si partimos del mismo concepto, en el que parece que todos estamos de acuerdo, de que la responsabilidad social en las empresas es algo voluntario, ¿cómo integrar a los grupos de interés dentro de las políticas? Realmente yo creo que ese ha sido el mayor debate ¿no? El tema de ‘bueno, si esto es voluntario, ¿quién se mete a negociar?’ Y de ahí un poco la línea de, simplemente, ‘no, no es algo que necesite de una negociación’. Yo creo que el mayor debate es ese, decir ‘bueno si es algo voluntario, ¿por qué se tienen [los grupos de interés] que meter en la vida de las empresas? ¿no?’”*.

A modo de síntesis, es de la mayor relevancia destacar que la tendencia predominante en lo que respecta a la perspectiva sobre la RSE ha ido en detrimento de este enfoque en los últimos años, habida cuenta de que tanto desde las instituciones internacionales, entre ellas la Unión Europea y la ONU, como de las instituciones públicas españolas, se ha hecho mucho hincapié en que la RSE es algo más que cumplir con las legislaciones vigentes y, sobre todo, mucho más que la acción social o filantropía, que se entendería forma tan sólo una pequeña parte de ésta.

Otro factor que ha incidido en esta tendencia ha sido que las transnacionales españolas se miden en el terreno internacional con transnacionales de otros países, que son las que han tomado la delantera en esta cuestión y van marcando las pautas, y, en ese sentido, han apostado por un concepto de la RSE que va más allá del abordado aquí. En este sentido, la mayor parte del mundo empresarial ha tomado conciencia de que adoptar un enfoque paternalista y excluyente no ha sido

suficiente para eludir el debate sobre las consecuencias negativas de sus actividades.

#### **4.2.2 El enfoque instrumental e integrador: La RSE como un nuevo modelo de compañía y de gestión empresarial transversal y multilateral.**

Las firmas que mantienen la perspectiva sobre la RSE que acabamos de exponer niegan que la globalización económica y las transformaciones acontecidas en las últimas décadas hagan preciso redefinir su papel social. Sin embargo, en los últimos años está ganando adeptos entre las corporaciones una posición diferente y proactiva en este campo, desde la que se defiende un enfoque de la RSE que la define como empresarial y socialmente transformadora y que se refiere a la necesidad de un nuevo modelo de compañía y de gestión como respuesta a un nuevo contexto económico y social (Ramiro, 2009; Jiménez y González Reyes, 2009; Shamir, 2007).

**[E-72] – Acciona:** *“La RSE trae beneficios de todo tipo. No sé si es responsabilidad corporativa la forma nueva de llamarlo o la forma nueva de hacer negocios, si es el modelo de negocios de las empresas. No sé si tiene que haber un Departamento de Responsabilidad Corporativa por así decirlo, pero creo que sí que es una nueva forma de hacer negocios”.*

Estas compañías hacen alusión a un nuevo escenario económico en el contexto de la globalización, que estaría caracterizado por una mayor competencia en mercados cada vez más abiertos, así como por mayores incertidumbres y nuevos riesgos. Este nuevo modelo de empresa y de gestión permitiría prevenir todo tipo de riesgos operativos (económicos, sociales, laborales y medioambientales) o, al menos, una gestión eficaz de los problemas o dilemas en los que se pueda ver envuelta la compañía y que puedan ir surgiendo en el desarrollo de su actividad.

**[E17] - Grupo Ferrovial:** *“La forma en que vemos la responsabilidad corporativa es que es una forma de, uno, controlar tus riesgos, y dos, garantizar la sostenibilidad de la compañía a medio y largo plazo. Entonces, cuanto más sostenible sea la empresa, garantizando la sostenibilidad de su entorno, más me interesa a mí allí invertir a medio-largo plazo”.*

**[E-73] - Grupo Telefónica:** *“Si ese proceso [de verificación de la información sobre las políticas de RSE] genera un ‘premium’ en el mercado...yo lo quiero hacer [...]. Entonces, nosotros verificamos, nosotros nos sometemos a diferentes auditorías, auditorías externas, y tenemos carta de auditores. ¿Por qué lo hacemos? Porque eso para nosotros, eso supone un ‘premium price’ en el mercado, y una reducción de nuestra prima riesgo. Vuelvo otra vez a lo mismo, prima de reducción de riesgo”.*

En cualquier caso, una buena gestión de los riesgos operativos tiene como uno de sus principales objetivos evitar riesgos reputacionales que, tal y como hemos comentado, podrían dañar la imagen de la corporación y tener consecuencias negativas en los mercados bursátiles y de consumo.

**[E-89] – Forética:** *“La base está en los riesgos operativos. Si yo no invierto en prevención de riesgos operativos, riesgos laborales, riesgos de accidentes de vertidos, pues puedo tener un problema reputacional, por un problema de RSC. (...) Un riesgo operativo se convierte en un problema de irresponsabilidad y en un problema reputacional, que te hace caer en bolsa, te hace caer en venta, te hace pagar unas indemnizaciones multimillonarias, etc.”.*

Asimismo, se sostiene que este nuevo paradigma de gestión empresarial socialmente responsable debe impregnar todas las áreas de negocio, desde su mismo núcleo, y tener un carácter transversal. Por lo general, las compañías españolas que defienden este concepto de RSE han creado Comités interdepartamentales (además de Departamentos específicos de RSE) con el fin de conferir de una mayor transversalidad a su gestión.

Estas compañías, influenciadas por las tesis de Porter y Cramer, consideran que este nuevo sistema de gestión transversal e integral es una innovación, una ventaja competitiva, una inversión y un valor añadido, que hará que la empresa sea más sostenible en el tiempo, más rentable, más responsable socialmente y, por

lo tanto, más atractiva para los inversores, los accionistas, los consumidores y la ciudadanía en general (Porter y Kramer, 2006; Shamir, 2007; Jiménez y González Reyes, 2009; Salas, 2009; Ramiro; 2009; Sum, 2010). La RSE se integra así en el proyecto de negocio, tal y como comentan algunas de las empresas punteras en la materia en España:

**[E-17] – Grupo Ferrovial - Directora de Comunicaciones Externas y Comunicación:** *“Nuestra política de RSC no está pensada en el altruismo ni en la comunicación, sino en el absoluto convencimiento de que aporta valor a la compañía, aporta valor al accionista, ayuda a gestionar el riesgo, y hace a esta compañía más rentable en definitiva, y el día que pensemos lo contrario dejaremos de hacer RSC. No estamos hablando de filantropía, estamos hablando de creación de valor, de gestión de riesgo, de reputación...”*

**[E-17] – Grupo Ferrovial - Director de Calidad, Prevención y Medio Ambiente:** *“Los sistemas de gestión medioambiental, de calidad, de prevención de riesgos laborales, aquí [en la empresa] no están pensados para contar cosas o para tener un certificado, sino que están pensados para gestionar el riesgo de los negocios hasta los niveles que te permite prevenir y evitar que, por ejemplo, un incumplimiento de la legislación medioambiental te paralice una actividad en una obra, o te cierre un vertedero, o te quite la licencia para operar”*.

**[E-74] - REE:** *“[La RSE] a lo mejor a corto plazo te puede resultar un poco más caro, a medio plazo y a largo plazo indudablemente es una herramienta muy rentable. Bueno, por lo menos para nosotros, para nosotros está siendo una herramienta rentable. A nosotros no nos conocía nadie en el 2004, ocupábamos en el MERCOS<sup>59</sup> la posición 242, siendo una empresas del IBEX 35, ahora mismo ocupamos el lugar 51. A mí me parece que la RSC necesita que el directivo, o quien la esté gestionando, la entienda y vea que es una herramienta de valor y, además, diferencia entre aquellos que quieren ser mejores que el resto. A mí me parece que la RSC es una herramienta bárbara de mejora empresarial y de visión de empresa ética responsable y sostenible. Yo creo que si lo haces bien te da lustre y se te ve mucho”*.

Estos nuevos sistemas de gestión consisten, por lo general, en la implantación de complejos programas informáticos de recogida de datos para la medición de distintas variables, relacionadas con la seguridad y salud laboral, el

---

<sup>59</sup> El Merco es el Monitor Empresarial de Reputación Corporativa, un instrumento de evaluación de la reputación que surgió en España en el año 2000. Las evaluaciones son realizadas por la consultora Villafañe y Asociados, el grupo de comunicación multimedia Vocento y la compañía Análisis e Investigación, especializada en estudios de mercado, marketing y opinión.

clima laboral, el medio ambiente, etc. Además, se elaboran indicadores, para analizar el grado de cumplimiento de determinados estándares establecidos por la propia compañía en distintos centros de trabajo (aunque por lo general no en todos, no por lo menos en todos los situados en las economías no centrales), con el fin de hacer un seguimiento de aquellos factores que puedan incidir en el negocio, poner medidas y soslayar riesgos.

**[E-73] – Grupo Telefónica:** *“Son sistemas de gestión eficiente de riesgos. Y ahí, lo que nosotros hemos hecho ha sido sumarnos de alguna forma al plan de riesgos de la compañía, al mapa de riesgos de la compañía. Detrás de cada riesgo hay un procedimiento, detrás de cada riesgo una política... Quiero decir, es un sistema de gestión”.*

Estos sistemas de gestión basados en la recogida de datos, la medición de variables, la elaboración de indicadores y su monitoreo son sistemas de auditoría internos de carácter económico, social, laboral y medioambiental. Sin embargo, el recurso a todo este conocimiento experto y sus estándares e indicadores plantea dudas sobre si lo realmente relevante para las compañías son las cuestiones sustantivas en sí o la propia existencia de todos estos procedimientos con el fin de alcanzar una buena reputación e imagen, puesto que, tal y como comentaremos, existen numerosos estudios de grupos de interés de las corporaciones que discuten los resultados de estas auditorías (Shamir, 2007).

Salvo contadas excepciones, aquellas en las que se evalúan cuestiones reguladas por ley o por convenio colectivo, o que suponen un inversión claramente rentable para el negocio, esta forma de RSE es voluntaria, unilateral y autorregulada por la compañía (no se realiza una verificación externa de la misma), y no tiene un ámbito de aplicación global en todos los países en los que opera.

Estas auditorías internas suelen evitar cuestiones que no se consideran rentables para el negocio, como el cumplimiento de los derechos humanos,

laborales y medioambientales en las economías emergentes, semiperiféricas o periféricas. Asimismo, aunque las empresas que han adoptado este enfoque estratégico e instrumental de la RSE hacen constantemente alusión en sus discursos a la relevancia que tienen la multilateralidad y las relaciones con los grupos de interés en este ámbito, y manifiestan que es fundamental integrarlos en el mismo, no recurren por lo general a ellos a la hora de desarrollar los sistemas de gestión socialmente responsable.

En líneas generales, asistimos con este segundo enfoque de la RSE a la estrategia adoptada por muchas corporaciones transnacionales como respuesta a determinados escándalos que en las últimas dos décadas han amenazado su imagen ante, por una parte, los accionistas y los inversores, y, por otra, la ciudadanía en general. Esta estrategia ha estado basada en no eludir el debate y entrar en el mismo con el fin de liderarlo e ir modelando la propia noción de RSE de manera provechosa para las compañías. La nueva concepción de Responsabilidad Social Empresarial se integra así en el proyecto de negocio y de cómo asegurar la reputación y la imagen, y las empresas hablan en términos utilitaristas de los compromisos adoptados (Sum, 2010). Estas firmas han abrazado la RSE como una oportunidad de negocio y la han convertido en un modelo de gestión, en un proceso de burocratización y estandarización destinado a obtener un valor añadido (Shamir, 2007).

Una de las perspectivas que subyace en este enfoque es la tecnocrática, según la cual cualquier conflicto, riesgo o dificultad a la que se pueda tener que enfrentar la empresa (conflictos sociales o laborales, desastres medioambientales, etc.) se puede resolver mediante una adecuada política de gestión basada en una serie de técnicas. Los problemas sociales serían por lo tanto considerados problemas técnicos de gestión empresarial. En esta línea, la perspectiva tecnocrática enlaza con la neoliberal, y se argumenta que una mejor gestión empresarial evitará riesgos y aumentará los beneficios empresariales, que a su vez

aumentarán el bienestar social como resultado de una reinversión en los negocios, un aumento del empleo, de los salarios, etc. De hecho, tal y como destaca Adela Cortina, con esta perspectiva “la fórmula de Friedman no ha sido arrumbada, sino más bien subsumida en una nueva, más inteligente” (Cortina, 2005). De esta manera se pretende despolitizar y desradicalizar el campo de la RSE, intentando neutralizar las propuestas de los sindicatos y determinadas organizaciones sociales a las que haremos referencia más adelante, y convirtiéndolo en el objeto de decisiones técnicas de expertos gestores y de un modelo de *management* empresarial (Shamir, 2007).

El fin último es que la noción y el enfoque de RSE imperante en este campo encajen dentro de la globalización neoliberal hegemónica contemporánea en lo que se refiere a los derechos humanos, sociales, laborales o medioambientales<sup>60</sup> (Shamir, 2007; Hernández Zubizarreta, 2009; Utting y Marques, 2010b; Sum, 2010).

En este sentido, la actuación de estas compañías les permite controlar la definición y el alcance de la RSE hasta cierto punto, y posicionarse de manera proactiva en este campo (Lillie, 2009; Shamir, 2007). Así pues, han entendido que adoptar una posición a la defensiva no resulta fructífero en aras de liderar la lucha tanto semántica como en torno a la praxis de la RSE que se libra en la actualidad entre distintos actores.

Este enfoque es fundamentalmente un nuevo discurso del *management* que no se ha materializado en prácticas concretas en muchos casos. Un discurso o retórica que tiene como fin legitimar la división internacional del trabajo que se ha

---

<sup>60</sup> Tal y como hemos comentado, las empresas abogan por una globalización neoliberal basada en la autorregulación en lo que se refiere a los derechos humanos, sociales, laborales o medioambientales, también en lo que respecta a los mercados financieros. Sin embargo, se posicionan a favor de regulaciones en lo que concierne a determinados aspectos relacionados con el comercio y la defensa de sus derechos e intereses, por ejemplo los derechos de propiedad intelectual contemplados en el Acuerdo de la OMC sobre los aspectos de los Derechos de Propiedad Intelectual relacionados con el Comercio (ADPIC) (Rodríguez Garavito, 2007).

ido fraguando a lo largo de las últimas décadas con el objeto de que las empresas maximicen sus beneficios.

#### **4.2.3 La perspectiva neoliberal de ambos enfoques empresariales de la RSE**

Es interesante resaltar cómo ambos enfoques empresariales de la RSE pretenden situar a las empresas en el centro del escenario y presentarlas como los actores principales en lo que se refiere a generar crecimiento económico y desarrollo y liderar los cambios que estamos atravesando en las últimas décadas. Es por ello que se enfatiza lo innecesario de nuevas regulaciones, nacionales o internacionales, y que es preciso reducir el papel del Estado y de los organismos internacionales. Se defiende que cuanto más libre sea el nuevo mercado global, que debe autorregularse, mayor riqueza proveerá. Hay que destacar cómo desde el paradigma neoliberal de la RSE, que incluye a ambos enfoques, se coloca a menudo a las instituciones públicas en un segundo plano, como meras partes interesadas de las compañías que, en cierta medida, deben abandonar el rol regulador y mediador entre agentes sociales que llevaban a cabo en las sociedades fordistas (Utting y Marques, 2010b; Fuchs y Kalfagianni, 2010; Sum, 2010; Pulido y Ramiro, 2008; Shamir, 2007; Murray, 2002).

**[E-65] – FCC:** *“El objetivo es que la empresa lidere el cambio social que está teniendo lugar, no hay otra organización o institución que lo pueda hacer en este momento. La empresa no debe por lo tanto tener como único objetivo la obtención de beneficios sino también la mejora de las sociedades en las que opera”.*

**[E-57] – Grupo Cortefiel:** *“Hasta finales de los 80, principios de los 90 había una politización del mundo... En estos años hay una desactivación política de la izquierda, con la caída del muro [...] Con los objetivos del milenio de Naciones Unidas, con el Global Compact [Pacto Mundial], queda claro quiénes son los protagonistas, el motor del cambio: son las empresas. Los ciudadanos también, pero sobre todo las empresas”.*

Se pretende sustituir el paradigma vigente en las sociedades fordistas, de acuerdo con el cual una de las funciones del Estado es poner solución a los fallos del mercado, por el paradigma del mercado autorregulador que nos llevará a un mayor desarrollo económico y social, a través del castigo a las compañías que sean menos competitivas y que, supuestamente, sancionará también a aquellas que no sean socialmente responsables.

**[E-72] - Acciona:** *“El caso de Nike, que dicen que no ha podido recuperar las ventas, por ejemplo. Entonces yo creo que sí, que se encarga el propio mercado [de castigar a las empresas irresponsables socialmente]. Hombre, depende del documento en el que tú lo hayas plasmado. Si está en la Memoria y está verificada y no..., no lo sé. No sé si ahora mismo puede haber algún tipo de sanción amparada en alguna ley. No lo sé. Yo creo que muchas veces es el propio mercado el que se encarga de castigar”.*

No obstante, aunque desde ambos enfoques empresariales de la RSE se aboga por relegar a las instituciones públicas a un segundo plano, por lo general nos encontramos con que las grandes transnacionales españolas están a favor de iniciativas públicas promotoras y facilitadoras de la RSE, aunque las PYMES están totalmente en contra. Esto no es de extrañar, puesto que las primeras cuentan con suficientes recursos para invertir en este campo y su publicidad, y por lo tanto ser premiadas, obtener certificados, acceder a beneficios fiscales, a ayudas públicas o a la adjudicación de contratos públicos con más facilidad que otras. Por el contrario, las PYMES, con recursos mucho más limitados en la mayoría de los casos, temen que este tipo de iniciativas sean el precedente de una legislación reguladora que implique un aumento considerable de los costes del desarrollo de sus actividades.

**[E-72] – Acciona:** *“Nosotros trabajamos mucho con la Administración y me parece que lo que hacen hasta ahora está bien, porque, o sea, ellos benefician al que se comporta de una forma mejor. Y entonces, a la hora de analizar y de hacer adjudicaciones de contratos públicos pues sí que miran, pues eso, todo el tema de personas discapacitadas, de..., miran una serie de factores que, si tú los tienes, tienes muchas más posibilidades de que te los den. Eso hace que empresas como la nuestra sí que pongan más determinadas medidas que a lo mejor no habrías tenido*

*en cuenta. Entonces me parece bien. ¿Qué se metan mucho más a regular o a exigir? Pues lo mismo que te decía antes [que no].*

**- Entrevistadora:** *O sea, ¿tú crees que el papel sería el de incentivar, ¿no?*

**- Acciona:** *Claro. Incentivar el fomento de RSE y de premiar, porque en la Ley de Contratación Pública acaban de meter cláusulas...”*

En el ámbito de las firmas transnacionales se ha valorado positivamente *El Libro Blanco para potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas*, aprobado por la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales del Congreso de los Diputados en junio de 2006. Este Informe es considerado un buen instrumento para promover la RSE entre las empresas. Asimismo, se considera de forma positiva la creación del Consejo Estatal de RSE en 2009.

Además, las empresas son percibidas hoy en día como agentes de desarrollo y cooperación, y desplazan en ocasiones a las organizaciones sociales en este campo, recibiendo fondos públicos para la ayuda oficial al desarrollo directamente, o indirectamente a través de las fundaciones y ONG que crean, lo que fundamentalmente refuerza su expansión e internacionalización. La *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas*, que publicó la Comisión Europea en octubre de 2011, declara que “*la búsqueda de sinergias con el sector privado será un aspecto cada vez más importante en la cooperación al desarrollo de la UE*”.

Determinadas organizaciones sociales demandan que los organismos públicos que gestionan fondos de este tipo incorporen criterios sociales, laborales y medioambientales a la hora de concederlos e implementen mecanismos de control y evaluación de los impactos de las actividades empresariales al respecto. Por ejemplo, la organización Ingeniería sin Fronteras, miembro del Observatorio de RSC, ha llamado la atención sobre el hecho de que el Fondo de Cooperación para Agua y Saneamiento (FCAS) para América Latina y el Caribe, instrumento de cooperación española gestionado por la Agencia Española de Cooperación Internacional al Desarrollo (AECID), está coadyuvando a la expansión de

AGBAR y Canal de Isabel II en Latinoamérica y el Caribe a través de adjudicaciones a sus empresas participadas o filiales. Esta organización denuncia que estas ayudas están siendo adjudicadas y benefician a empresas privadas o en vías de privatización (como es el caso de Canal de Isabel II), mientras los supuestos objetivos de este Fondo de la Agencia son garantizar el acceso al agua y saneamiento de poblaciones que carecen del servicio; asistir al establecimiento de sistemas de gestión pública, eficiente, transparente y participativa de los servicios; y fortalecer las instituciones y organismos públicos de los países receptores para propiciar el diseño y puesta en marcha de políticas integrales que aseguren la sostenibilidad del recurso agua (Carrión, 2010; Utting y Marques, 2010):

**[E-86] – ACSUR Las Segovias<sup>61</sup>:** *“Ahora tenemos un Plan Director en la Cooperación Española donde uno de los agentes, al mismo nivel que las ONG, son las empresas. Obviando el hecho de que una empresa, pues tiene otra misión. Las empresas no son entidades sin ánimo de lucro, son entidades con ánimo de lucro y cuanto mayor lucro pues mejor está la empresa, ¿no? Entonces el objetivo no es, no es un objetivo desinteresado, como puede serlo el objetivo de una organización de solidaridad, una ONG, o los actores que te había mencionado que contribuirían a la elaboración de una política de cooperación al desarrollo, ¿no?”*

### **4.3 Los instrumentos de RSE implementados por las empresas españolas.**

En cuanto a los instrumentos implementados por las empresas en el campo de la RSE, éstos engloban actualmente una variedad que va desde los sistemas de gestión socialmente responsables antes mencionados a los códigos éticos o de conducta, las memorias o informes de RSE o sostenibilidad, las declaraciones sobre la misión de las empresas, los planes estratégicos y las políticas socialmente responsables concretas<sup>62</sup>. Todos ellos están en la línea de una RSE voluntaria,

---

<sup>61</sup> ACSUR-Las Segovias se define como una organización internacionalista, feminista y laica, comprometida con la acción social para construir un modelo de desarrollo equitativo sostenible y democrático a a escala global para hombres y mujeres.

<sup>62</sup> Comentaremos los acuerdos marco internacionales (AMI), otro tipo de instrumento puesto en marcha por las empresas y los sindicatos en el ámbito de la RSE, en el apartado 5, subapartado 5.5.2. Los AMI son instrumentos voluntarios, pero bilaterales y corregulados con las organizaciones sindicales.

unilateral y autorregulada, que es la que interesa a las compañías, y han sido diseñados para mostrar la aceptación empresarial de la idea general de que están sujetas a responsabilidades sociales pero no es preciso establecer nuevas regulaciones de ámbito nacional o internacional (Rodríguez Garavito, 2007). En este sentido, las compañías y sus asociaciones expresan su preocupación porque se establezcan nuevas obligaciones jurídicas:

**[E-83] – CECAM:** *“Bueno, nosotros hemos estado bastante preocupados por cómo lo estaban haciendo, por lo que estaban haciendo los gobiernos. Por lo que estábamos hablando antes, porque genera, porque si tú ves que en el Parlamento se está discutiendo una cosa ya te produce cierto miedo pensar qué va a salir de ahí. Porque, normalmente, si estudia el tema luego trae como consecuencia una norma que trae como consecuencia unos imperativos... En ese sentido nosotros estuvimos, la verdad, bastante preocupados cuando se empezó a hablar del tema de la responsabilidad social en el Parlamento. [...] Y en la medida en que [las empresas] ven a las administraciones, y sobre todo a determinadas administraciones más progresistas, pues muy a favor de todo este tipo de conceptos, pues yo creo que genera un poco de preocupación ¿no?”*

Los instrumentos más destacados son los sistemas de gestión empresarial, las memorias o informes de RSE o sostenibilidad y los códigos éticos o de conducta. Ya hemos hecho referencia a los nuevos sistemas de gestión basados en auditorías internas, que se están extendiendo entre aquellos grupos empresariales transnacionales que han adoptado un enfoque instrumental e integrador en el campo de la RSE. Por otra parte, los códigos éticos o de conducta<sup>63</sup> se generalizaron entre las empresas estadounidenses en los años setenta<sup>64</sup> y entre las que tienen su sede en los países miembros de la Unión Europea en los años noventa y la primera década del siglo XXI. Prácticamente todas las transnacionales españolas, tanto las que tienen el primer enfoque sobre la RSE analizado como las que tienen el segundo, han formulado un código de conducta

---

13 Los códigos éticos y los códigos de conducta son el mismo tipo de documento, una declaración ética de principios y compromisos realizada por la empresa.

<sup>64</sup> Las regulaciones privadas a través de códigos de conducta de responsabilidad social de las empresas aparecen de manera importante en Estados Unidos en los años setenta. El 75% de las empresas estadounidenses que formaron parte de la clasificación de las 500 compañías más grandes del mundo de la revista Fortune en 1986 habían elaborado un código.

unilateralmente, sin contar con ninguna de sus partes interesadas (Jenkins *et al*, 2002b; Baylos, 2004; Giner, 2008; De la Fuente, 2009).

Existen códigos de distinto tipo. Por un lado tenemos aquellos que refuerzan el poder de la dirección de la empresa y exigen comportamientos éticos y profesionales a los trabajadores (Shamir, 2007). Pero los códigos aquí analizados son un instrumento de carácter diferente, son aquellos que suponen la asunción y autorregulación unilateral por parte de la empresa de una serie de principios y compromisos éticos a nivel global, redactados en la mayor parte de los casos de una manera muy general<sup>65</sup>. Son soportes característicos de lo que se ha venido a denominar derecho blando o “*soft law*” (en contraposición al derecho duro o “*hard law*”, controlado por las burocracias y los tribunales estatales) en torno a los cuales existe mucha controversia, al considerarse en algunos casos cuasi-legales y, en otros, una mera declaración de intenciones sin ningún carácter legal. En este sentido, los códigos de conducta son concebidos por algunos expertos como un posible paso adelante hacia una regulación internacional de las empresas y, por otros, como un claro ejemplo de despolitización y desregulación de las reglas que rigen el funcionamiento de la compañía. En cualquier caso, su cumplimiento no es vinculante ni exigible por ningún medio jurídico, por lo que queda excluida la responsabilidad por la violación de los compromisos adquiridos (Baylos, 2004; Daugareilh, 2009).

Estos instrumentos son declaraciones de intenciones o principios que están redactadas de una manera muy general y ambigua y suelen hacer alusión a la seguridad y salud laboral, el medio ambiente, la calidad de los productos o servicios, la corrupción y a algunos de los principios y derechos fundamentales en

---

<sup>65</sup> En algunos casos los códigos son elaborados por asociaciones empresariales o, también, por organizaciones formadas por empresas junto con sindicatos y activistas sociales, como es el caso de la Ethical Trading Initiative (E.T.I.) en Gran Bretaña o la Fair Labour Association (F.L.A.) y el Workers Rights Consortium (W.R.C.) en Estados Unidos (Jenkins, 2002).

el trabajo de la Declaración de la OIT de 1998 (la abolición del trabajo infantil, la abolición del trabajo forzoso y la no discriminación).

Las compañías de sectores intensivos en mano de obra, como el de la confección, los juguetes, etc., en los que las deslocalizaciones productivas han sido importantes en las últimas décadas, suelen abordar cuestiones laborales en los códigos, mientras que las de áreas como el petróleo o los productos químicos hacen mayor hincapié en las cuestiones medioambientales (De la Fuente, 2009). Aún así, llama la atención la ausencia de referencias a la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva en la mayoría de los códigos de empresas de todo tipo de sectores, lo que no es extraño, puesto que el gran ausente en la elaboración de estos instrumentos son los trabajadores y sus representantes, a los que se pretende convertir en objeto de las iniciativas empresariales en lugar de un sujeto que actúe, decida y negocie activamente sus condiciones laborales (Teitelbaum, 2010; Jenkins *et al*, 2002b; Jenkins, 2002; Dubinsky, 2002).

Los sindicatos sostienen que es preciso que los códigos incluyan los principios y derechos fundamentales en el trabajo, muy en especial el derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva, puesto que consideran que su ejercicio es básico para poder reclamar o disfrutar otros derechos. Sirva como ejemplo que es muy difícil que la prohibición de realizar horas extraordinarias obligatorias se cumpla si no existe una organización de trabajadores con más o menos fuerza que vele por su cumplimiento (Jenkins, 2002; Dubinsky, 2002; Ascoly y Zeldenrust, 2002).

Si consideramos que los principios contemplados en los códigos éticos están especialmente destinados a aquellos países en los que nos encontramos con Estados débiles, o con legislaciones laxas o que no se cumplen, y no tanto a aquellos países en los que ya existen legislaciones y mecanismos de control y punitivos que los hagan efectivos, comprenderemos la relevancia de que estos

instrumentos se materialicen en prácticas reales y que su aplicación sea de ámbito global.

Muchas grandes marcas incurren en contradicciones importantes en lo que se refiere a sus códigos, puesto que los anuncian como instrumentos de ámbito global mientras que en los mismos invocan el cumplimiento de las distintas legislaciones nacionales de los países en los que se localiza su cadena de valor. Si tenemos en cuenta que en muchos países las regulaciones en materia de derechos fundamentales han sido tremendamente menoscabadas y flexibilizadas en los últimos años, concluiremos que éstas son más bien una excusa de las compañías con el fin de que no se adopten regulaciones de ámbito internacional (Rodríguez Garavito, 2007).

De cualquier manera, las empresas defienden por lo general que la voluntariedad de las políticas socialmente responsables implica su autorregulación y, por lo general, se niegan a realizar auditorías externas de las mismas.

**[E-71] – BBVA:** *Nosotros estamos por la propia regulación, por la autorregulación del propio sector o la propia industria. Hay una autorregulación del sector que se llama “Principios de Ecuador”<sup>66</sup>, en los que las empresas financieras nos comprometemos a que todo proyecto pase por un estudio de impacto social y medioambiental, y si ese impacto es medio-alto, le decimos al promotor que haga un plan de mitigación de ese impacto y si no nos gusta no lo financiamos. Y eso no nos lo pone Industria, nos lo ponemos nosotros mismos, los firmantes, y nos está funcionando bastante bien... ¿mejorable? Sí, pero es otro ejemplo de autorregulación, yo creo que esto es positivo y todo lo que va en esa línea. [...]*

---

<sup>66</sup> Los “Principios de Ecuador” son una serie de directrices elaboradas y asumidas voluntariamente por 27 instituciones financieras con el fin de que los proyectos de desarrollo que financian cumplan con determinados criterios sociales y medioambientales. Estos criterios se basan en las políticas de la Corporación Financiera Internacional, miembro del Banco Mundial que tiene como objetivo otorgar préstamos y realizar inversiones en proyectos del sector privado de economías no centrales.

Por otro lado, la publicación de un informe o memoria de RSE o sostenibilidad anual<sup>67</sup> se ha extendido entre las empresas transnacionales con distintos enfoques sobre esta materia en los últimos tiempos (en algunos casos este instrumento aporta información sobre todas las empresas del grupo y en otros se realiza un informe por país). El cumplimiento de los compromisos que se publicitan en los mismos no es tampoco, por lo general, verificado por terceros. Su objetivo es publicitar y dar difusión externa a las iniciativas socialmente responsables elaboradas por la compañía, que, tal y como hemos comentado, suelen abordar muy distintos ámbitos: los derechos humanos, los derechos laborales, la no discriminación entre mujeres y varones, la conciliación de la vida laboral y personal, la conservación del medio ambiente, etc.

Una proporción importante de estas memorias se elaboran de acuerdo con las guías para realizar informes corporativos de desarrollo sostenible o RSE que ha realizado el Global Reporting Initiative (G.R.I.)<sup>68</sup>. Las guías de esta organización establecen una serie de indicadores de desempeño de los que las empresas pueden dar cuenta de acuerdo con las tres dimensiones del concepto de sostenibilidad empresarial que se defiende: la económica, la ambiental y la social (esta última incluye las categorías sobre las prácticas laborales y el trabajo, los derechos humanos, las relaciones con la sociedad y la responsabilidad del producto). El objetivo del G.R.I. es que mejore la calidad, el rigor y la utilidad de las memorias y que alcancen un nivel equivalente a los informes financieros. Existen tres versiones de la guía, la más moderna y avanzada es la versión G.3. (Blowfield y Murray, 2008; De la Torre, 2009).

---

<sup>67</sup> Las empresas cuyas actividades tienen un importante impacto sobre el medio ambiente (las del sector petrolero, energético, etc.) suelen publicar memorias de sostenibilidad y las que se enmarcan en otros sectores informes de RSE. En ambos casos son el mismo tipo de instrumento, si exceptuamos que en las primeras se hace más hincapié en las políticas medioambientales puestas en marcha por la compañía.

<sup>68</sup> El Global Reporting Initiative fue creado en 1997 por el PNUMA (Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente) y la organización estadounidense CERES (red de inversores, organizaciones ecologistas y otras partes interesadas públicas). Tiene como misión “*integrar la sostenibilidad en los mercados por el bien del planeta y las personas*”.

Es importante señalar que un número destacable de las compañías transnacionales de la Unión Europea y España someten a auditorías externas sus memorias con el fin de demostrar que han sido elaboradas de acuerdo con las guías del G.R.I. Sin embargo, es de la mayor relevancia no confundir esta verificación con una fiscalización de la efectiva aplicación de las políticas de RSE, que no se lleva a cabo en la gran mayoría de los casos. En este sentido, hay que destacar que las compañías tergiversan en ocasiones los términos, y confunden deliberadamente la fiscalización de las políticas de RSE con la verificación que realizan las empresas auditoras para comprobar que las memorias de RSE o sostenibilidad han sido realizadas conforme a los criterios establecidos por estas guías para la elaboración de informes.

**[E-72] – Acciona:** *“Yo creo que ahora todas las empresas, por lo menos las del IBEX, cuentan [lo que hacen] en la Memoria. Y la Memoria sí que está verificada, auditada. Entonces yo creo que quizás con eso sea suficiente, porque ya estás demostrando de alguna manera que lo que cuentas ahí es verdad, que luego o lo pones en la web y en otros miles de foros y de sitios. [...] O sea, sí me parece bien que haya un cierto control pero, quizás, eso, con que tú lo cuentes y esté verificado en la Memoria, con eso podría ser suficiente”<sup>69</sup>.*

En lo que se refiere a la calidad de la información de las memorias de RSE, existe una creciente presión por parte de distintos tipos de organismos públicos y organizaciones sindicales y sociales en aras de que las empresas introduzcan mejoras al respecto. Sirvan como ejemplos la solicitud que en este sentido han presentado a la Securities and Exchange Commission de Estados Unidos más de cincuenta compañías de inversión, entre las que se encuentran el Banco Mundial, AXA Group, ABN Amro o el Deutsche Bank, las demandas del Observatorio de RSC y el Consejo Estatal de RSE en España, o las del G.R.I. en su *Declaración de Ámsterdam* en 2009 y las del Comité sobre el Capital de los Trabajadores (CWC, por sus siglas en inglés) a nivel internacional (G.R.I., 2009). Ya hemos destacado

---

<sup>69</sup> Sin embargo, el cumplimiento de las políticas socialmente responsables anunciadas por Acciona en sus memorias de sostenibilidad no es verificado, tal y como ocurre con la gran mayoría de las publicadas por las empresas en este tipo de instrumentos (Acciona, 2011).

en este sentido que el Consejo Estatal de RSE aprobó, en mayo de 2011, el Informe *Transparencia, Comunicación y Standards de los Informes y Memorias de Sostenibilidad* con el fin de promover entre las empresas una mayor calidad de la información en estos instrumentos; y que la Ley de Economía Sostenible 2/2011, del 4 de marzo de 2011, establece que la Administración Central española elaborará un modelo para realizar estas memorias y un sistema de indicadores para su autoevaluación.

En esta línea, el Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa en España evalúa anualmente la calidad de la información que contienen las memorias de RSE o sostenibilidad de las empresas del Ibex 35, principal índice de referencia de la bolsa española, en lo que se refiere a cuestiones como los derechos humanos o los derechos laborales. El objetivo es, entre otros, visibilizar qué tipo de información aportan o no las corporaciones en sus informes y demandar una mayor transparencia, puesto que, aunque España ocupa el tercer lugar en el ranking de países de la Unión Europea que más memorias han publicado hasta la fecha, después de Gran Bretaña y Alemania, esto no significa que la información ofrecida sea amplia y detallada.

De esta forma, las memorias de RSE han ido evolucionando en los últimos años. En el caso de algunas empresas se ha avanzado considerablemente, se ha sustituido la elaboración de informes que suponían una mera relación de las acciones filantrópicas implementadas por documentos que consisten en distintos apartados dirigidos a los diferentes grupos de interés y que aportan información pormenorizada. De hecho, en algunos casos la información sobre las políticas socialmente responsables se ofrece de acuerdo con sistemas de indicadores establecidos por la corporación y se realiza un análisis de los logros obtenidos hasta el momento y de los retos de cara al futuro.

Cada vez más organizaciones sindicales y sociales europeas y españolas demandan que la realización de memorias por parte de las grandes empresas transnacionales sea obligatoria por ley, tal y como ocurre en Francia con las empresas cotizadas, en Dinamarca con las grandes empresas, o en Gran Bretaña y Alemania con las empresas participadas por fondos de pensiones. En España, la Ley de Sostenibilidad establece la obligatoriedad de las empresas públicas de realizar una memoria anual de sostenibilidad, pero sólo insta a las sociedades anónimas a que, en el caso de tener más de 1.000 trabajadores y elaborar voluntariamente informes, comuniquen su publicación al CERSE con el fin de que éste lleve a cabo un seguimiento del desarrollo de la RSE en el país.

Por otro lado, con respecto al ámbito de aplicación de las políticas socialmente responsables publicitadas en las memorias, las compañías hacen normalmente referencia a que los derechos humanos y laborales fundamentales son de ámbito global, mientras que otro tipo de derechos o medidas, como por ejemplo las relativas a la conciliación de la vida laboral y personal, sólo se aplicarían en las economías centrales. No obstante, en las propias memorias de RSE se incurre con frecuencia en contradicciones, al igual que ocurre, tal y como se ha mencionado, en los códigos éticos y de conducta, y se alude, cuando se abordan los derechos fundamentales, al cumplimiento de la legislación vigente en cada país.

En cualquier caso, los códigos y las memorias deben ser analizados, al igual que los acuerdos marco internacionales a los que haremos referencia más adelante, como un producto de las luchas y relaciones de fuerza entre los distintos actores sociales en el campo de la RSE por definir el papel social de las transnacionales a nivel global. Luchas y relaciones que han tenido como consecuencia que las empresas se vean obligadas a mostrar, de alguna manera, que están cumpliendo con determinados criterios sociales y medioambientales allí donde están ubicadas o lo están sus filiales, proveedores y subcontratas. En este

sentido, han intentado acallar las críticas y reivindicaciones existentes elaborando estos instrumentos *desde arriba*, sin colaborar y sin negociar con ningún grupo de interés, ni siquiera los sindicatos (Shaw y Hale, 2002; Prieto *et al.*, 2002; Dent, 2002).

#### **4.4 La extraterritorialidad de los instrumentos de Responsabilidad Social Empresarial y su verificación.**

Ya hemos comentado que los principios contemplados en los códigos éticos, y algunas políticas especificadas en los informes de RSE, están especialmente destinados a aquellos países en los que nos encontramos con Estados débiles o con legislaciones laxas o que no se cumplen en materia de derechos humanos, laborales y medioambientales. En este sentido, determinadas partes interesadas de las empresas, muy en especial las organizaciones sociales con un perfil reivindicativo como Amnistía Internacional o Intermón Oxfam, hacen hincapié en la importancia de que estos instrumentos se apliquen a nivel global. En este sentido, cada vez se alzan más voces a favor de la universalización de determinados derechos fundamentales:

**[E-89] - Pacto Mundial:** *Algunas veces se abusa de ese argumento [de respeto a la cultura del país]. Existe, pero algunas veces se abusa. Algunas veces se ponen a ello y descubren que puede ser posible. Te voy a decir un ejemplo, una empresa, que me parece que era SOS, que tenía una planta de dátiles en Marruecos. El tema de hombres y mujeres. Entonces ¿qué pasa? Que para llevar las gestiones contrataron mujeres. Entonces era el tema de tratar a hombres y mujeres igual y, sobre todo, que, había un Director y su Ayudante era una mujer. Entonces, claro, dicen “el lío es que las mujeres no pueden mandar”. A mujeres sí, pero como había hombres, ya tienes un problema. Entonces, lo lógico es decir, pues nada... Bueno, al final trataron de hacer una cuestión, no digo que igual que en Madrid, pero, al final, pues se logró, y se hizo, y si tú consideras que tienes que aceptar la igualdad hombre y mujer, y si lo tienes en España, también en Marruecos... Hay que ser un poco valiente, darse unas condiciones, también esperar a una prueba piloto [...]”.*

Sin embargo, aunque la cuestión de la RSE ha cobrado una creciente repercusión en el ámbito y discurso empresarial en los últimos años, su

materialización en la gestión de las empresas y sus subsidiarias y en políticas de aplicación real y efectiva es más bien escasa o reducida.

**[GD-2] – Expertos académicos el ámbito de la RSE:** *“En la práctica, la aplicación congruente con lo que se dice en el discurso es muy pequeña. Es decir, es un discurso que intelectualmente ya no puedes dejar al margen efectivamente, responsabilidad social, sostenibilidad y tal... pero, luego, en la práctica, el avance es mínimo. Es decir, incluso los informes sociales no nos ofrecen una radiografía veraz ni firme de la empresa, sino nos ofrecen una radiografía del discurso, de la retórica de la empresa”.*

En este sentido, los sindicatos y las organizaciones sociales han denunciado en numerosas campañas y estudios la distancia existente entre lo que publicitan las empresas en materia de RSE, en sus códigos y memorias, y sus prácticas reales. De este modo, estos actores reclaman avances al respecto, que se pongan en marcha los compromisos adquiridos voluntariamente y que su desempeño sea verificado por terceros.

Así pues, a pesar de los esfuerzos de las empresas y sus asociaciones y los organismos internacionales por delimitar el debate sobre las responsabilidades de las empresas en el contexto de la globalización, y su apuesta por la voluntariedad, la unilateralidad y la autorregulación de las mismas, la RSE se ha convertido en un escenario de conflictos y negociaciones entre distintos actores e instituciones que presenta oportunidades a determinadas partes interesadas en sus reivindicaciones a favor de la globalización de los derechos humanos, laborales y medioambientales.

Numerosos estudios realizados en los centros de trabajo de filiales, subcontratas y proveedores de grupos empresariales situados en economías no centrales muestran que los códigos y las memorias son con mucha frecuencia incumplidos sistemáticamente, además de ser totalmente desconocidos por los trabajadores, sin que su aplicación sea verificada por las compañías, empresas auditoras, sindicatos u organizaciones sociales (Shaw y Hale; 2002). Tal y como

concluyeron Kwan y Frost, al analizar las investigaciones realizadas por las organizaciones Asia Monitor Resource Center (AMRC)<sup>70</sup> y Hong Kong Christian Industrial Committee (HKCIC)<sup>71</sup> sobre la aplicación de estos instrumentos, los códigos de conducta de compañías estadounidense como Mattel, Disney y McDonald's son elaborados y conocidos en Estados Unidos, pero desconocidos e incumplidos en sus cadena de valor en China, donde las normas que se imponen en los centros de trabajo son totalmente distintas a las anunciadas en los mismos (multas a los trabajadores por infracción de normas de comportamiento, etc.) (Kwan y Frost, 2002).

Asimismo, tal y como comentamos en la Introducción de esta tesis doctoral, determinadas partes interesadas de las corporaciones han llevado a cabo por su cuenta estudios de seguimiento y fiscalización de las consecuencias de las actividades de algunas transnacionales tanto en España como en otros países, habiendo puesto en marcha en algunos casos campañas reivindicativas o de concienciación y sensibilización pública al respecto.

Cabe destacar el trabajo que ha realizado la Federación de Industrias del Textil, Piel, Químicas y Afines (FITEQA) de CC.OO., con relación al Grupo Inditex, en el campo de la RSE. FITEQA señala que los códigos éticos son exigibles, puesto que son obligatorios una vez las empresas se han comprometido a ponerlos en marcha aunque hayan sido adoptados voluntariamente, por lo que son instrumentos sumamente útiles para iniciar negociaciones con las mismas o denunciarlas públicamente si se niegan a ello<sup>72</sup>. En esta línea, esta Federación

---

<sup>70</sup> El Asia Monitor Resource Center es una organización independiente que trabaja en distintos países asiáticos en el ámbito laboral y en red con otros actores sociales y pone en marcha investigaciones, publicaciones y formación.

<sup>71</sup> El Hong Kong Christian Industrial Committee es una organización cristiana independiente que trabaja en el ámbito laboral en Hong Kong y China. Esta organización ofrece servicios a los trabajadores con el fin de que luchan por sus derechos y promueve el sindicalismo independiente.

<sup>72</sup> Fiteqa ha seguido en este punto las indicaciones de la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestido y Cuero (FITTV), que ha apostado por promover el seguimiento de los códigos de conducta ante las dificultades para firmar acuerdos marco internacionales bilaterales y corregulados en un sector en el que las cadenas de producción son muy complejas y opacas y que se caracteriza por una fuerte cultura antisindical.

sindical exigió el cumplimiento del código de conducta de fabricantes y talleres externos a esta corporación después del hundimiento de una fábrica de su proveedor Spectrum Garments Ltd. en Bangladesh en 2005<sup>73</sup>. Por otra parte, FITEQA ha colaborado con Inditex en los conflictos laborales de dos de sus empresas proveedoras, la compañía peruana Topy Top y la compañía camboyana River Rich, con el fin de mediar para que readmitieran a trabajadores despedidos a raíz de los mismos, se reconocieran las actividades sindicales y se recurra a la negociación colectiva para solucionar futuras desavenencias. Además, se ha reunido con proveedores del mismo grupo empresarial, con su apoyo y aprobación, con el fin de estudiar la aplicación del código de conducta en China, Marruecos, Turquía y Portugal (Miller, 2009; Boix, 2007).

Ante este tipo de denuncias, determinados grupos empresariales han contratado los servicios de empresas auditoras u organizaciones sin ánimo de lucro que verifican el cumplimiento de sus códigos de conducta en algunas de sus empresas filiales, proveedoras y subcontratadas ubicadas en economías no centrales.

Sin embargo, hemos encontrado contadas excepciones en las que los grupos empresariales con sede central en España están verificando sus códigos en algunos centros de trabajo de dichos países. Este es el caso del Grupo Inditex y el Grupo Cortefiel, empresas que han sido objeto de campañas de denuncia y que venden directamente a los consumidores y son, por lo tanto, muy sensibles a la opinión pública y a que su imagen se vea dañada. Ambas compañías están

---

unas relaciones laborales muy poco maduras en la mayoría de los países donde se localiza la producción y una débil presencia sindical en las sedes centrales de las empresas transnacionales. Sólo dos compañías del sector han firmado acuerdos marco internacionales hasta la fecha, Inditex y Mizuno (Miller, 2009).

<sup>73</sup> En abril de 2005 murieron 64 trabajadores y 84 resultaron heridos en el hundimiento de la fábrica de géneros de punto de Spectrum Garments Ltd. situada en la ciudad de Savar en Bangladesh. Esta fábrica era proveedora de 23 marcas, casi todas europeas, entre las que se encontraban las grandes empresas Inditex (España), Cotton Group (Bélgica), Karstad Quelle (Alemania) y Carrefour (Francia). La Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestido y Cuero (FITTIVC) e Inditex decidieron crear un grupo de trabajo con el fin de abordar las consecuencias de esta tragedia, al que se sumaron (FITEQA), un representante de la OIT y representantes de las empresas Cotton Group y Karstad Quelle (Carrefour se negó a integrarse en el grupo) (FITEQA, 2005).

sometiendo sus códigos a auditorías externas a nivel internacional, e Inditex ha llegado incluso a rescindir en los últimos tiempos un número importante de contratos con proveedores localizados en estos países por incumplimiento de derechos laborales. Aún así, ninguno de estos dos grupos empresariales está realizando auditorías en todos los centros de trabajo de sus proveedores en estos países, por lo que no se puede afirmar que este instrumento de RSE sea, hoy por hoy, de ámbito global en los mismos<sup>74</sup> (Grupo Inditex, 2011; Grupo Cortefiel, 2011).

Es interesante resaltar cómo se ha creado en los últimos tiempos un importante mercado en torno a la RSE y han proliferado las agencias de auditoría social y certificación, que son en algunos casos empresas privadas y en otros entidades sin ánimo de lucro.

**[GD-2] – Expertos del ámbito de la RSE:** *“Un elemento que me ha parecido muy importante en esto de la difusión, y en el desarrollo de la responsabilidad social en las grandes empresas, son las consultoras. Realmente se ha creado una línea de negocio, un elemento económico. [...] Estamos hablando de un gran negocio en todos los países del mundo, ya no solamente con las memorias, con los planes estratégicos, con todos los procesos de formación, etc.”*

La independencia de estas organizaciones y agencias es en ocasiones cuestionable, habida cuenta de que un número importante de organizaciones sin ánimo de lucro reciben fondos de las empresas, o están patrocinadas por ellas, y para las empresas auditoras privadas la RSE es un negocio.

En lo que se refiere a las organizaciones sociales, existen algunas que son bastante complacientes con las compañías que les encargan las auditorías. Este es el caso de la Federación Internacional de Ligas de Derechos Humanos (FIDH), que ha creado con Carrefour un partenariado llamado INFANS, totalmente

---

<sup>74</sup> De hecho, Inditex ha sido acusada en agosto de 2011 por el Ministerio de Trabajo de Brasil por trabajo esclavo, jornadas de trabajo extenuantes, pagos irregulares de salarios, falta de seguridad e higiene y discriminación étnica en algunas de las empresas que forman parte de su cadena de valor en el país.

financiado por la empresa, que realiza auditorías laborales entre los proveedores de ésta. El acuerdo entre FIDH y Carrefour establece que el trabajo de la Federación se desarrolla de manera confidencial y sin que se hagan públicos los resultados de las verificaciones y las recomendaciones efectuadas para introducir mejoras. De esta manera, Carrefour publicita este partenariado en su página web, lo que contribuye a que mantenga una buena imagen pública y evita verdaderas verificaciones externas de su RSE (Teitelbaum, 2010).

No obstante, existen organizaciones sin ánimo de lucro que han adoptado una posición diferente y más distante de las empresas en el campo de la RSE. La organización no gubernamental International Organization for Standardization (ISO) ha estado trabajando varios años en una norma certificable en esta materia, aunque al final ha elaborado una guía, la ISO 26.000, para orientar a todo tipo de organizaciones, incluidas las empresas privadas (De la Torre, 2009). Asimismo, la Asociación Española de Normalización y Certificación AENOR ha desarrollado el sistema de gestión de la Responsabilidad Social RS10, en el que recoge los principios, recomendaciones y directrices de la ISO 26.000, y proporciona un modelo o herramienta para su aplicación por las compañías. Aún así, ninguna de estas dos organizaciones realiza auditorías para comprobar el veraz cumplimiento de lo que las empresas anuncian en sus códigos y memorias.

Sin embargo, hay que destacar que otras organizaciones desarrollan normas privadas internacionales y certificados que se otorgan después de la realización de auditorías, como es el caso del certificado SA 8000 de la Social Accountability International (SAI)<sup>75</sup>. Este certificado aborda el cumplimiento de la *Declaración Universal de Derechos Humanos* y la *Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* (Blowfield y Murray, 2008). No obstante, es importante resaltar que esta organización, que promueve los derechos de los

---

<sup>75</sup> No es la Social Accountability International la que lleva a cabo las auditorías sino la que ha desarrollado el certificado SA 8000 y acredita a empresas, sindicatos y organizaciones sociales para que puedan realizarlas.

trabajadores a nivel mundial, recibe fondos de entidades pertenecientes a empresas privadas, al igual que tantas otras organizaciones del mismo tipo. La SAI recibe financiación del Instituto para la Sociedad Abierta de Soros y de las fundaciones Ford, Rockefeller y MacArthur (Shamir, 2007; Hernández Zubizarreta, 2009).

En lo que se refiere a las empresas privadas, las auditorías en materia de RSE han abierto un nuevo mercado que genera importantes beneficios que aumentan año tras año. De esta forma, la tendencia es que las grandes empresas consultoras como KPMG, PricewaterhouseCoopers, o Deloitte et Touche, con importantes relaciones comerciales de dependencia con las sociedades transnacionales, realicen, además de las auditorías económicas, las auditorías sociales, laborales y medioambientales, a pesar de no estar especializadas en estos ámbitos.

Como consecuencia los sindicatos y las organizaciones sociales exigen que las empresas que tienen relaciones comerciales con las compañías (que auditan sus cuentas, que les ofrecen servicios de consultoría, etc.) estén excluidas de realizar las auditorías sociales, laborales y medioambientales (O'Rourke, 2002; SACOM, 2007; Sum, 2010). No existe demasiada confianza entre estos actores sobre el rigor de los métodos y procedimientos empleados en estas auditorías y la veracidad de los informes (Teitelbaum, 2010; Hernández Zubizarreta, 2009; Ramiro, 2009; Shamir, 2007).

Se han detectado casos en los que las entrevistas a los trabajadores son llevadas a cabo por contables financieros sin formación en auditorías sociales, laborales o medioambientales; las empresas son avisadas y reciben los cuestionarios a realizar con antelación a las inspecciones; los trabajadores entrevistados son escogidos por los gerentes, que preparan con ellos las “respuestas correctas”; las entrevistas tienen lugar en el centro de trabajo, en

ocasiones delante de los directivos, y no siguen los protocolos o la metodología establecidos, etc. Este es el caso de una proporción importante de las 6.000 auditorías que llevó a cabo PricewaterhouseCoopers en proveedores de Nike, Disney, Walmart, the Gap, y otras transnacionales en 60 países en el año 2000 (O'Rourke, 2002).

**[E-92] – FITEQA-CC.OO.:** *“Un problema es que la hoja de salarios pone una cosa y el trabajador cobra otra ¿cómo se comprueba esto?... El auditor llama a la empresa y le dice que va a ir dentro de 15 días... En alguna empresa de Marruecos hace años había muchos puestos de trabajo vacíos, y nos dijeron que estaban enfermos, pero nos preguntábamos si era eso o eran menores... No es por desmerecer a los auditores, pero alguien que no esté metido en la estructura del sindicato... es difícil, se ciñen a la formalidad de la hoja de salarios, no es aquello que hablando les detectas un tic, sobre salud laboral, sobre primas, incentivos... Las auditorías hechas por empresas, por muy solventes que sean, que las hay, pero....”*

Muchos sindicatos y organizaciones sociales sostienen que las auditorías tienen consecuencias negativas más que positivas, puesto que ofrecen una imagen falsa de la situación en las cadenas de producción de las empresas transnacionales, que podría llevar a que los organismos internacionales se desentiendan del tema.

Es más, la institucionalización de los sistemas de verificación y certificación social, laboral o medioambiental de la RSE a nivel global tienen en ocasiones como resultado que, paradójicamente, los esfuerzos y las inversiones de los proveedores estén destinados a auditar los centros de trabajo, preparar informes y obtener certificados, en lugar de cumplir de manera efectiva con unos mínimos estándares<sup>76</sup> (O'Rourke, 2002; Fuchs y Kalfagianni, 2010).

En todo caso, es de la mayor relevancia atender al carácter privado de la regulación de las políticas socialmente responsables de las empresas y los riesgos

---

<sup>76</sup> De hecho, la exigencia por parte de las empresas principales a las subcontratadas y proveedores de determinados certificados deja fuera o expulsa del mercado a numerosas microempresas que no pueden permitirse realizar inversiones en la realización de informes, la gestión de la burocracia necesaria para obtener una certificación, etc. (Fuchs y Kalfagianni, 2010).

que esto supone (Jenkins, 2002; Kwan y Frost, 2002; Blowfield, 2002; Campaña Ropa Limpia, 2005; War or Want, 2007; SACOM; 2007; Campaña Juega Limpio, 2008; Sum; 2010; Fuchs y Kalfagianni, 2010).

Asimismo, tanto algunos expertos como las organizaciones sindicales y sociales demandan en algunos casos que sean las instituciones públicas las que realicen las auditorías o certifiquen a determinadas compañías para poder realizarlas.

**[E -3] – Confederación Europea de Sindicatos (CES):** *“La responsabilidad social viene dada por agencias de notificación privadas y existe un problema de conflicto de intereses. Las empresas compran la auditoría. Pensamos que debe existir una agencia pública de notificaciones, que establezca los criterios y controle a las agencias privadas.”*

Las organizaciones sindicales manifiestan además que sería muy conveniente la presencia y/o intervención, en todas las auditorías sociales que se realicen, de los trabajadores y sus representantes sindicales de las compañías principales, las filiales, las subcontratas y los proveedores verificados. En cualquier caso, se resalta que las verificaciones deben ser realizadas por inspectores que tengan amplios conocimientos sobre cuestiones tan importantes como la cultura local, el idioma, la legislación vigente, el desarrollo social, los derechos laborales, las desigualdades de género, etc. (Jenkins *et al*, 2002b).

**[E-92] – FITEQA – CC.OO.:** *“Nosotros le decimos a Inditex... cuando tu vayas a hacer auditorías a un país, queremos que se lo digas al sindicato del país para que te informen. Que el sindicato de un país pueda decir a las auditorías “cuando vayan a esta empresa, voy con ustedes, porque yo conozco sus problemas y ustedes no los van a detectar. Yo voy con el auditor y vamos a analizar eso...”*

Es más, algunos expertos y organizaciones sociales defienden la aplicación de una metodología participativa, en vez de auditorías formales en las que los trabajadores sean objeto pasivo de una serie de preguntas, que faciliten procesos

de diálogo de manera que éstos se conviertan en sujetos activos que realicen propuestas de mejora en distintos ámbitos (Wilshaw, 2002; Prieto-Carrón; 2006).

#### **4.5 La responsabilidad social de las empresas transnacionales españolas y las relaciones con los grupos de interés**

Tal y como se ha comentado, la teoría de los shareholders, que defiende que las compañías deben tener como único objetivo maximizar los beneficios de los accionistas, se extendió en el mundo empresarial en los años ochenta como parte del paradigma económico neoliberal predominante desde entonces. Sin embargo, esta teoría ha recibido muchas críticas desde aquellos años y, en contraposición, la teoría de los stakeholders, desarrollada en un primer momento por Edward Freeman, se ha extendido en el mundo académico y de los negocios a partir de los años noventa.

De acuerdo con Freeman, que no acuñó el término stakeholder, pero lo introdujo definitivamente en el lenguaje de la estrategia empresarial en los años ochenta, éste hace referencia a *“cualquier grupo o individuo que pueda afectar o ser afectado por el logro de los propósitos de una corporación. Stakeholders son los empleados, clientes, proveedores, accionistas, bancos, ambientalistas, el gobierno o cualquier otro grupo que pueda ayudar o dañar a la corporación”*<sup>77</sup> (Freeman, 1984).

La teoría de los stakeholders defiende que, para que una empresa tenga éxito, es preciso que contemple los intereses de todas sus partes interesadas en conjunto y cree valor para ellas. En definitiva, Freeman hace referencia a la relevancia de la ciudadanía corporativa, a que las empresas sean buenas

---

<sup>77</sup> Hay que resaltar que tanto Freeman como muchos expertos en la materia y empresas que desarrollan políticas socialmente responsables no incluyen a las organizaciones representantes de los trabajadores como grupos de interés de las empresas, a pesar de que el ámbito laboral se considera uno de los más relevantes de la RSE. Comentaremos el porqué de esta importante omisión más abajo.

ciudadanas en todas aquellas sociedades en las que se ubican sus centros de trabajo (Freeman, 1984).

Esta teoría ha tenido como consecuencia que muchas empresas hayan adoptado el enfoque integrador al que hemos hecho referencia más arriba. De acuerdo con este enfoque es deseable que las compañías mantengan un diálogo institucionalizado y constante con todas sus partes interesadas con el fin de tener en cuenta sus intereses y demandas en la gestión cotidiana. Sin embargo, esta perspectiva se ha visto mejor reflejada en la retórica de las compañías que en sus prácticas, puesto que en la mayor parte de los casos existe una importante brecha entre ambas, y la teoría de los shareholders, que excluye e ignora a los grupos de interés y sus requerimientos, sigue siendo la que en realidad se aplica.

La amplia difusión que ha tenido lugar en los últimos tiempos de la teoría de los stakeholders ha resultado en que muchos expertos sostengan que una de las cuestiones definitorias de la RSE es el tipo de relaciones que las empresas mantienen con las instituciones y los actores sociales que constituyen sus partes interesadas, algunos de los cuales, las organizaciones sindicales y las organizaciones sociales de ámbito global con un marcado perfil reivindicativo, demandan participar en el diseño, la aplicación, la rendición de cuentas y la verificación de estas políticas. En algunos casos las compañías han adoptado en esta materia una estrategia con estos actores que es hasta cierto punto integradora o inclusiva y, en otras, una parcial o totalmente excluyente.

Si entendemos la difusión o comunicación como la acción de dar a conocer y divulgar una noticia, y el diálogo como un proceso relacional en el que dos partes se transmiten información y abren un debate sobre un tema o interés común, tenemos que resaltar que las compañías transnacionales españolas se encuentran en lo que concierne a este tema en niveles diferentes.

El trabajo de campo realizado nos muestra cómo un número destacado de empresas transnacionales españolas, que presentan un enfoque paternalista y excluyente y retóricas reactivas en el campo de la RSE, no mantiene ninguna forma de diálogo con sus partes interesadas en lo que se refiere a este tema, a las que ni siquiera informan sobre las iniciativas socialmente responsables implementadas<sup>78</sup>. Estas compañías mantienen los tradicionales canales de comunicación como única manera de dar a conocer su RSE, la página web y la intranet corporativa, no habiendo habilitado reuniones o foros de diálogo con las partes interesadas.

**[E-92] – COMFIA – CC.OO. – Grupo Santander:** *“Para nosotros, en la RSE, un elemento determinante es el diálogo con las partes implicadas, bien con los representantes de los accionistas, bien con las ONG, bien con los representantes de los trabajadores...Para la mayor parte de las empresas de este país la RSE es una serie de políticas adaptadas unilateralmente y presentadas como iniciativas ajenas a la voluntad, al diálogo, ajenas a los intereses de las partes implicadas.”*

**[GD-2] – Expertos académicos en el ámbito de la RSE:** *“Normalmente en las elecciones sindicales vota de un 70 a un 90%, más que en las [elecciones] generales. Los sindicatos, Comisiones y UGT, tienen alto grado de representatividad en las empresas del IBEX 35. ¿Cómo es posible que solo en un número reducido de casos conozcan la memoria antes de su publicación? [...] Conocen la memoria cuando se publica en la web, no antes. Ni siquiera se tiene la cortesía de mostrar a los sindicatos la memoria antes de su publicación”*.

No obstante, un número reducido de compañías, que presentan un enfoque instrumental e integrador de la RSE y discursos y retóricas proactivas, ha realizado en los últimos años una consulta a sus partes interesadas en esta materia a través de estudios de opinión, reuniones o entrevistas.

**[E-74] - REE:** *“Nosotros damos encuestas a todos los grupos de interés y les damos estudios de requerimiento y les preguntamos qué es lo que quieren”*.

---

<sup>78</sup> La mayor parte de los responsables de las partes interesadas de las empresas que entrevistamos, incluidos los órganos de representación sindical, nos informaron de que no habían tenido nunca ningún contacto con la compañía con relación a la RSE ni habían recibido ninguna información de ésta sobre el tema.

Sin embargo, la mayor parte se han llevado a cabo exclusivamente con el fin de que estos grupos evaluaran la Memoria o Informe de RSE o Sostenibilidad publicada y efectuaran sugerencias al respecto. Por lo tanto, estas consultas han tenido como fin principal introducir mejoras en la herramienta de marketing que son estas Memorias.

**[E-72] - Acciona:** “[El comité de expertos] *es un comité que está formado por miembros de distintas organizaciones y entonces lo que hacen es analizar la última memoria que tú has publicado. Y a partir de esa memoria te hacen unas preguntas, siempre ahí... [...] A ver cómo respondes. Y publicas las preguntas, las respuestas y la valoración que se hace al final. Lo hemos hecho los tres años, y la verdad es que cada año nos esmeramos más*”.

Estas consultas son, además, por sí mismas, una buena publicidad para las empresas, ya que contribuyen a forjar una imagen de empresa democrática y abierta que es valorada positivamente en los mercados de valores y los mercados de consumo. Muy en especial porque en las propias Memorias de RSE o Sostenibilidad se hace referencia a estas consultas de manera muy ambigua, como si estuviesen dirigidas a recabar y escuchar las demandas de los grupos con el fin de satisfacerlas, y sin que se haga en ningún caso alusión a que están específicamente orientadas y diseñadas para valorar esta herramienta.

Existe una distancia notable entre los discursos de las compañías y sus prácticas reales en lo que se refiere a la clase de relaciones que mantienen con sus grupos de interés. Las empresas transnacionales con sede central en España son conscientes de que las relaciones con los stakeholders son un aspecto clave de la RSE (muchas memorias están estructuradas por apartados destinados, cada uno, a una parte interesada diferente) y este es, por lo tanto, un asunto recurrente en sus discursos.

**[E-74] - REE:** “*Tenemos plataformas de diálogo [con los grupos de interés], tenemos grupos de trabajo, participamos con ellos en proyectos de construcción un poco a la par con nosotros. Tenemos un sitio específico en la web para ellos.*”

*Tenemos un marco de relaciones con varios sistemas que además monitorizamos para ver cómo están, esto no significa que no nos zurren a conciencia... ”.*

Sin embargo, las organizaciones sindicales y las organizaciones sociales señalan que las relaciones que mantienen con las compañías con el fin de abordar su Responsabilidad Social no son exactamente del tipo que estas publicitan ni del que ellas demandan en la línea de un diálogo formalizado, sino más bien puntuales y poco consideradas por las mismas.

Es de la mayor relevancia destacar que las empresas han ido tomando conciencia de lo beneficioso de analizar las reivindicaciones y críticas de las partes interesadas con el fin de prever su evolución. Esto posibilita poner en marcha iniciativas a tiempo con el fin de evitar, neutralizar o contrarrestar las denuncias o campañas de las diferentes organizaciones sindicales y sociales. Por consiguiente, los estudios, reuniones, entrevistas o foros implementados se han convertido en buena medida en una fuente de información que permite conocer las demandas de los grupos de interés y actuar en consecuencia si así se estima conveniente. Asimismo, sirven también para presionarlos en determinadas ocasiones con el objetivo de que retrasen o desistan de organizar acciones de denuncia. Así, es posible sortear potenciales acusaciones o imputaciones que puedan empañar la imagen de la compañía<sup>79</sup>.

**[E-17] – Grupo Ferrovial:** *“Donde hemos sacado una mina ha sido en este canal, el core de la página es un foro, hay muchas aportaciones, muchas noticias [...] qué mejor forma de relacionarte con tus stakeholders, para nosotros el canal es una vía de aprendizaje que no habríamos sido capaces de conseguir de ninguna otra manera. Tenemos un canal en el que se vierte tal cantidad de información que nos permite avanzar en cosas que ni se nos hubiesen ocurrido...”*

---

<sup>79</sup> Tal y como ha ocurrido en repetidas ocasiones a lo largo de la historia del capitalismo, el capital ha estudiado y utilizado las críticas al *statu quo* para que lo alerten de cualquier evolución de sus manifestaciones y, así, elaborar los antídotos necesarios para neutralizar, o contrarrestar lo más posible, la oposición al sistema, e incluso incrementar la rentabilidad (Shamir, 2007; Klein, 2001; Boltanski y Chiapello, 1999).

**[E-71] - BBVA:** *“Es bueno tener el radar de cómo estamos siendo percibidos y cuáles son las expectativas para articular líneas de trabajo que impulsar, eso no quiere decir que la responsabilidad corporativa se limite al único objetivo de la reputación.”*

Además, resulta también relevante que estas consultas permiten a las empresas recoger y analizar los discursos de los distintos grupos de interés, y construir en buena parte sus propios discursos en torno a la RSE a partir de los de éstos. El objetivo es la consecución de una buena reputación e imagen, habida cuenta de la amplia difusión y apoyo que están obteniendo las declaraciones y las reclamaciones de determinados actores sociales. Sin embargo, tal y como hemos comentado, en muchos casos los discursos empresariales no encuentran su correlato en las prácticas.

En definitiva, aunque no podemos hablar de la formalización de canales de diálogo constante y fluido por parte de las compañías con sus partes interesadas con relación a la RSE, no cabe duda de que las que les han consultado sobre sus memorias han avanzado en cierta medida en lo que se refiere al establecimiento de una comunicación bidireccional. Los grupos de interés han aprovechado, en la medida de lo posible, los estudios de opinión, las reuniones y las entrevistas llevados a cabo para hacer llegar a las empresas sus requerimientos con respecto al tema, lo que no significa que estos hayan sido atendidos. A pesar de ello, estas consultas son parciales y limitadas, y las empresas españolas no han recurrido a estos grupos a la hora de elaborar y desarrollar sus políticas de RSE, puesto que no están de acuerdo con su participación en éste ámbito.

Es interesante resaltar que la información y la comunicación han asumido un papel relevante en el mundo empresarial con relación a la RSE en los últimos tiempos, puesto que ésta se ha convertido en buena medida en una estrategia de marketing que, por lo general, no se materializa en proyectos, prácticas o acciones concretas. El objetivo es, en la mayor parte de los casos, fraguarse una buena reputación y evitar que determinadas cuestiones se conviertan en puntos del

debate político y social. El fin es que la empresa obtenga una buena imagen, la imagen de una entidad ética, preocupada y comprometida con la sociedad. Es por esta razón por la que son los departamentos de comunicación o marketing de las compañías los que se hacen cargo de la RSE en muchas ocasiones (Jiménez y González Reyes, 2009).

A modo de conclusión de este apartado, es importante resaltar el hecho de que la teoría de los stakeholders, en la que se basa el enfoque integrador e inclusivo que promueve las relaciones de las empresas con los grupos de interés, ha ido cobrando relevancia en el mundo de los negocios debido a las críticas recibidas por la teoría de los shareholders, y a que también encaja perfectamente dentro del paradigma neoliberal imperante hoy en día. Esta teoría sitúa a las empresas en el centro del escenario social y económico y a sus grupos de interés, entre ellos las instituciones públicas, como actores con un papel secundario y complementario.

La teoría de los stakeholders concibe a las distintas instituciones y actores sociales como iguales y obvia, y por lo tanto acepta y legitima, las relaciones de dominación existentes entre éstos. Además, aborda los intereses de los distintos agentes sociales como si estos fuesen los mismos o compatibles e ignora los conflictos existentes.

Esta es una de las teorías que forman parte del proyecto de globalización neoliberal actual, puesto que pretende sustituir las regulaciones públicas de un estado legislador y mediador, que equilibraba en la etapa keynesiana-fordista, hasta cierto punto, la balanza de poder entre capital y trabajo, por un supuesto diálogo entre actores iguales a través del que se sortearían los posibles conflictos o dificultades. En este sentido, esta teoría parte de la premisa de que los intereses de los actores se construyen y obtienen dialogando y no a partir de las posiciones

de poder que previamente ocupan en una determinada estructura socioeconómica y política.

#### **4.6 La Responsabilidad Social de las empresas transnacionales españolas y las relaciones con las empresas subcontratadas y proveedores.**

Cada vez más empresas recurren en las últimas décadas a deslocalizar su producción o sus servicios a economías emergentes, periféricas o semiperiféricas con el fin de maximizar beneficios reduciendo los costes derivados del cumplimiento de la legislación laboral (salarios mínimos, jornadas laborales estipuladas, etc.) y medioambiental en los países centrales. Por consiguiente, nos encontramos con una importante transferencia de valor de las compañías subcontratadas y los proveedores a la empresa principal y, además, éstas externalizan y trasladan la responsabilidad jurídica a aquellas en lo que se refiere a las condiciones de producción (De la Fuente, 2009).

Esto ha tenido como consecuencia que la cadena de valor de algunas corporaciones consista en la actualidad en un complicado entramado del que forman parte cientos o, incluso, miles de empresas, sobre las que tan sólo la empresa matriz tiene conocimiento, e incluso en ocasiones ni siquiera, puesto que no existe ningún mecanismo jurídico que les obligue a informar o informarse sobre ello. Por lo tanto, las numerosas compañías que forman parte de la cadena de producción y distribución de las empresas transnacionales se han convertido en uno de sus grupos de interés más importantes.

Las cadenas de producción pueden adoptar distintas formas, pueden estar integradas de manera vertical, o, al contrario, de manera horizontal, y las relaciones entre las empresas pueden ser de muy distinto tipo, desde relaciones de dominación a relaciones entre iguales. Del mismo modo, pueden suponer pocos o

muchos niveles de subcontratación o proveedores y pueden atravesar muy distintos países y continentes y muy distintos sectores productivos. Cuando existen muchos niveles de subcontratación podemos incluso encontrarnos con el problema de que la marca final desconoce qué compañías conforman el otro extremo de la cadena, puesto que o tiene poco interés en averiguarlo o, incluso, las empresas intermediarias no le suministran esta información (Barrientos, 2002; Shaw y Hale, 2002; Miller, 2009).

**[E-92] - FITEQA-CC.OO:** *“Estuve estudiando la cadena de subcontratación de Inditex en China hace tres años y la propia Inditex estaba haciendo una investigación de cuál era la red de contratación. Por una cuestión de calidad del producto y los materiales con los que está hecho, el tejido, los colorantes, etc. Porque no le daban a ellos la información. Inditex en China tuvo que hacer un estudio de espionaje casi a sus proveedores para terminar detectando una red de subcontratación brutal”.*

Las relaciones entre la empresa transnacional cabeza y sus subcontratas o proveedores pueden ser de distinta índole. Estas derivan fundamentalmente de hasta qué punto las segundas depende económicamente de la relación comercial con la primera. Existen subcontratas o proveedores que tienen un número importante de clientes, pero otras que sólo tienen unos pocos o, incluso, uno solo. En el caso de que el nivel de dependencia sea muy alto, el poder de la transnacional sobre las subsidiarias es importante, y ocurre en muchas ocasiones que el cliente influye, decide o interviene directamente en la dirección de la empresa, la formación de los gestores, el proceso de producción, las especificaciones de los productos, los precios, las cuentas, los inventarios, las ventas, los plazos de entrega, etc.

Las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones son sumamente útiles en este sentido (Crouch, 2010; Fuchs y Kalfagianni, 2010; Luengo, 2010; Ortega, 2009). Sirva como ejemplo el tipo de relación que establece Wal-Mart con muchos de sus proveedores, con los que utiliza el sistema

de producción “Just in time”, las tecnologías de la información<sup>80</sup> y un sistema de logística, comunicaciones e inventarios que le permiten que sus puntos de venta estén permanentemente conectados con los proveedores. De esta manera, la compañía puede, en el día a día, analizar y prever las ventas y las pautas de demanda de los consumidores y coordinarlas al detalle con la producción, comparar los costes y márgenes en sus relaciones comerciales con los diferentes proveedores para presionarlos a la baja, etc. Este sistema permite un control y una presión exhaustivos y constantes sobre la cadena de producción, de forma que es posible maximizar beneficios reduciendo los costes al máximo. Las nuevas tecnologías permiten, por lo tanto, la imposición de una férrea disciplina a los proveedores a través de un modelo de vigilancia directa en lo que se refiere a la organización del trabajo, la producción y los costes (Sum, 2010; FECOHT-CC.OO., 2008; SACOM, 2007).

Asimismo, las empresas utilizan los certificados privados de distinto tipo (de calidad, medioambientales, laborales, etc.) emitidos por entidades privadas o sin ánimo de lucro, como la Ethical Trading Initiative (ETI)<sup>81</sup>, con el objetivo de intervenir en la gestión empresarial de sus subsidiarias. Estos certificados están muy extendidos hoy en día, y la estandarización laboral, medioambiental, o de otra índole, que suponen suele ir acompañada de una estandarización comercial más o menos encubierta (en plazos de entrega, volumen de producción, etc.) que favorece los intereses de la compañía matriz (Ortega, 2009).

La participación de las empresas, los sindicatos y las organizaciones sociales de las economías centrales en la elaboración de una proporción importante de estos certificados, sin la intervención del mismo tipo de actores de las economías emergentes, periféricas o semiperiféricas, que son los que,

---

<sup>80</sup> Wal-Mart es el principal operador privado de comunicaciones por satélite del mundo (Sum, 2010).

<sup>81</sup> Este es un partenariado formado por empresas, organizaciones sociales y sindicatos que se creó en Gran Bretaña en 1995 y que ha sido financiado, en parte, con dinero público. Su objetivo es identificar y promover las buenas prácticas empresariales (Justice, 2002; Blowfield, 2002).

paradójicamente, se van a beneficiar de éstos o sobre los que van a recaer, ha sido tildada en ocasiones como una práctica de corte paternalista u oeste-céntrica que reproduce las relaciones de poder y las desigualdades entre países. En este sentido, algunas entidades, como Global Gap<sup>82</sup> o ETI, han intentado solventar esta cuestión incluyendo a los proveedores o a organizaciones sindicales y sociales de las economías no centrales en el proceso de decisión y desarrollo de las certificaciones (Fuchs y Kalfagianni; 2010; Shaw y Hale, 2002).

Tal y como hemos comentado, las empresas principales se pueden permitir imponer condiciones económicas y comerciales a las subcontratas y los proveedores en una proporción muy importante de casos en lo que se refiere a la calidad, la reducción de los precios<sup>83</sup>, de los plazos de entrega, etc. Esto tiene como consecuencia que las primeras maximicen sus ganancias, pero que los márgenes de beneficio de los segundos se vean reducidos a la mínima expresión, lo que ineludiblemente afecta de manera negativa a sus trabajadores y es un factor determinante a la hora de analizar sus malas condiciones de trabajo y de vida: la reducción de los salarios a niveles por debajo de la subsistencia, la prolongación de jornadas con horas extraordinarias obligatorias y excesivas debido a plazos de entrega muy cortos, la exigencia del aumento de productividad, etc. (Murray, 2002; Barrientos, 2002; Dubinsky, 2002; Intermon Oxfam, 2004). Es más, los proveedores y subcontratas pueden verse obligados a realizar inversiones y asumir costes para cumplir con el código de conducta de la empresa transnacional u obtener el certificado de calidad, laboral o medioambiental que ésta le reclama con el fin de mantener la relación comercial, lo que con mucha probabilidad redundará, paradójicamente, en una reducción de los salarios, una menor

---

<sup>82</sup> Global Gap es una entidad privada de ámbito global que se creó inicialmente en Europa en 1997 y está formada por empresas productoras y distribuidoras del sector agroalimentario. Esta organización emite distintos certificados en base al cumplimiento de estándares de calidad, laborales y medioambientales.

<sup>83</sup> En algunos casos las empresas transnacionales son las que fijan el precio que le van a pagar a sus proveedores. Esto es muy común en el sector textil y en el agroalimentario (Dubinsky, 2002).

inversión en salud y seguridad laboral, etc.<sup>84</sup> En muchas ocasiones los proveedores y las subcontratas corren con los gastos de las auditorías que verifican el cumplimiento de los códigos u otorgan certificados<sup>85</sup> (Jenkins, 2002; Barrientos; 2002; Ascoly y Zeldenrust, 2002).

Las empresas transnacionales pagan precios ínfimos a sus proveedores y subcontratistas por sus servicios y productos, y les exigen que cumplan con determinados criterios, pero no asumen responsabilidades por las consecuencias. Que los departamentos de RSE o sostenibilidad de las grandes firmas, que son los que se encargan de las relaciones con los grupos de interés y del desarrollo de las memorias y los códigos de conducta, no trabajen, por lo general, conjuntamente con los departamentos de compra, nos indica el escaso grado de aplicación de estos instrumentos en las cadenas de producción y suministro de aquellas (Sum, 2010; Palpacuer, 2010). En este sentido es significativo el total desconocimiento que muestra el Director de Compras de la corporación Cobra sobre la Responsabilidad Social de su compañía:

**Entrevistadora:** “¿Hay un Departamento de Responsabilidad Social Empresarial en Cobra?”

**[E-77] - Cobra – Subcontrata de Telefónica:** “Yo creo que sí....El departamento... pero ¿para qué? ¿Para qué necesita un departamento?.... Cobra tiene un montón de contratos con empresas como Endesa, en aguas, en eólicas, cuando se hace un contrato se plasma concretamente... se analiza y revisa el contrato para ver qué pone, y se firma con el cliente la responsabilidad, entonces no sé a qué te refieres.... es que no es tan..., es algo normalizado, en un contrato con nuestros clientes y, además, que son clientes importantes. Entonces, el departamento [de compras], es un departamento que analiza el contrato, por si nos piden más de lo que realmente nosotros podemos subsidiar ¿no?”

---

<sup>84</sup> En cualquier caso, es importante señalar que los códigos deben ser aplicados con suma precaución y en su conjunto, puesto que si se ponen en marcha determinadas políticas sin que otras las acompañen los efectos pueden no ser los deseados. Por ejemplo, insistir en una reducción inmediata de excesivas horas extraordinarias sin que se aumente el salario puede tener como consecuencia que éste no cubra las necesidades básicas (Roberts, 2002).

<sup>85</sup> Hay que tener en cuenta además que hay casos en los que los proveedores o las subcontratas suministran a diferentes empresas y tienen, por lo tanto, que cumplir y auditar el cumplimiento de distintos códigos o certificados (Barrientos, 2002).

Además, las relaciones comerciales de las empresas matrices con sus subsidiarias son en ocasiones muy cortas y existen numerosos ejemplos de transnacionales que cambian anual o, incluso, mensualmente sus pedidos a nuevas empresas por razones económicas, de calidad, etc., por lo que las subcontratas o proveedores, y sus trabajadores, se encuentran en una constante situación de inestabilidad económica<sup>86</sup> (Murray, 2002; Shaw y Hale, 2002).

Dicho todo esto, es muy significativo que algunas corporaciones transnacionales se refieran a sus empresas subcontratadas o proveedoras como compañías colaboradoras o partners, término que en muchas ocasiones pretende ocultar las relaciones de dominación existentes. Tal y como hemos comentado, la teoría de los stakeholders, muy extendida en el campo de la RSE, obvia este tipo de relaciones y las disfraz de relaciones entre iguales.

Las organizaciones sociales y sindicales emplazan a las empresas transnacionales a que se responsabilicen de las condiciones de producción en sus filiales, subcontratas y proveedores e implementen medidas al respecto. Estos actores demandan a las corporaciones que mantengan relaciones comerciales estables con las compañías de su cadena de valor y no las rompan en caso de que no hayan aprobado las auditorías que se realizan o hayan sido objeto de denuncia por incumplimiento de derechos, puesto que consideran que ésta no es la manera más acertada de solventar estas situaciones. La ruptura del vínculo comercial no tiene por qué suponer necesariamente un avance en las condiciones de producción de la empresa infractora e, incluso, puede suponer su cierre y la consiguiente pérdida de empleo por parte de los trabajadores. Por su parte, la compañía cabeza puede recurrir sin dificultades a otro proveedor que también incumpla los derechos fundamentales. En este sentido, las organizaciones sociales y los sindicatos reivindican que no se persiga y castigue a las empresas proveedoras y

---

<sup>86</sup> Todo esto dificulta enormemente el trabajo de las federaciones sindicales internacionales en las cadenas de producción, llegando a plantearse si tiene sentido crear redes sindicales dentro de una marca (Miller, 2009).

subcontratadas, que con frecuencia son el eslabón débil de la cadena de valor, sino que en estos casos las corporaciones deben poner en marcha protocolos establecidos de antemano de los que se esperarían cambios positivos a medio plazo (Dubinsky, 2002; Ascoly y Zeldenrust, 2002).

De cualquier modo, los grupos empresariales transnacionales no suelen exigir a sus empresas subcontratadas o proveedoras situadas en las economías no centrales que cumplan con los códigos de conducta elaborados. Mucho menos cuando el número de compañías intermediarias con la empresa principal es elevado.

Resulta de especial relevancia el contraste entre el enfoque instrumental e integrador de muchas grandes corporaciones y los propios de algunas de sus medianas (y ocasionalmente, también, grandes y de carácter transnacional) empresas subcontratadas. Para muchas de estas últimas, paradójicamente, la RSE está más cerca del estricto respeto a la legalidad vigente en cada país y el paternalismo del segundo enfoque empresarial que hemos abordado que a la aplicación transversal de procedimiento alguno.

**[E-76] –Tamoín – Proveedor de Iberdrola:** *“Y, con respecto a la sociedad, nosotros intentamos devolver de alguna manera al cliente lo que nos da. En este caso nosotros, por ejemplo, sí que participamos en la promoción de deportes, si participamos por ejemplo en cuestiones culturales, somos miembros del patronato del museo [...], financiamos parte de los equipamientos de varios clubes, somos socios colaboradores del equipo de baloncesto [...]. Antonio, por ejemplo, que es nuestro Presidente, ha sido miembro de la Directiva de Equipo de Fútbol”.*

Esta discordancia entre, por un lado, los discursos de las empresas cabeza y, por otro, la retórica y las prácticas de sus subcontratadas, nos indica que la RSE es fundamentalmente un discurso enarbolado por las empresas que tienen que fraguarse una buena imagen ante los consumidores, la ciudadanía, los accionistas, los inversores y las instituciones públicas pero que, en la mayoría de los casos, no se traduce en prácticas efectivas a lo largo de la cadena de producción.

Todo esto no es en ningún caso sorprendente, puesto que en la mayor parte de las ocasiones las transnacionales deslocalizan precisamente su producción a países en los que no es obligatorio implementar determinadas políticas salariales, de salud y seguridad laboral, medioambientales, etc., que implicarían gastos elevados y un aumento de los precios, con el objetivo de aumentar beneficios ahorrando costes<sup>87</sup>.

Esto ha provocado que, en ocasiones, los gobiernos de distintos países compitan a la baja en estos ámbitos con el fin de atraer al capital extranjero<sup>88</sup>. Este tipo de competencia está teniendo lugar entre los países latinoamericanos, asiáticos y de Europa del Este en la actualidad. Por lo tanto, las grandes empresas transnacionales se han constituido en actores muy importantes en la arena política nacional e internacional, puesto que tienen mucho poder para influir en las decisiones políticas y la aprobación o no de determinadas normas jurídicas en las economías más débiles (Teitelbaum, 2010).

Existen sin embargo algunas compañías que sugieren o exigen a aquellas que forman parte de su cadena de producción que cumplan con sus códigos de conducta. Incluso, algunas empresas han elaborado un código de conducta específico para sus proveedores. No obstante, tal y como hemos comentado, la mayor parte no verifica ni hace verificar su cumplimiento.

**[E-78] – ACS Chile- Proveedor de Telefónica<sup>89</sup>:** *“Telefónica no nos ha exigido, en nuestras relaciones contractuales, nada que tenga que ver con RSE, nunca, no*

---

<sup>87</sup> En la actualidad las diferencias de salario entre las economías centrales y las periféricas de Asia, América Latina y Europa del Este son del orden de 10 a 1 e, incluso a veces, de 20 a 1 (Teitelbaum, 2010).

<sup>88</sup> Una parte importante de las inversiones directas en el extranjero de las compañías transnacionales se efectúa en las zonas francas de exportación, en las que las empresas se convierten en fuente de regulación cuasi autónoma al margen de la legislación nacional. En la actualidad existen del orden de 2.000 zonas francas en el mundo en las que se emplea a 27 millones de trabajadores, de los cuales entre el 60% y el 90% son mujeres. De estos 27 millones de trabajadores 20 millones trabajan en China, 1,3 millones en Bangladesh y un millón en Méjico, los países con más trabajadores en zonas francas (Teitelbaum, 2010).

<sup>89</sup> Esta compañía no tiene ninguna relación con el Grupo ACS, con actividades en la construcción y los servicios, cuya sede central está ubicada en España.

*sé si es bueno o malo. Temas que tengan que ver con RSE, que generan costes, no. Digamos que no nos han exigido nunca eso”.*

**[E-65] – FCC:** *“Se les exige [FCC a sus empresas subcontratadas y proveedores] que cumplan con los principios del Pacto Mundial, en caso de incumplimiento se podría rescindir el contrato. [...] Pero nosotros no hemos implantado medidas de verificación o de poder hacer una inspección, no hemos llegado a esos términos, no sé si se hará o no, de momento esperamos que voluntariamente nuestros proveedores cumplan”.*

**[E-70] - Iberdrola:** *[La cláusula de RSE en el contrato] trata de que tengamos la posibilidad... O sea, primero, para un suministrador eso es un compromiso, entonces, cabe la posibilidad de que, si en algún momento, tenemos algo que nos haga sospechar de que algún suministrador no cumple podamos arreglarlo con él. O, llegado el caso, rescindir el contrato, si no llegamos a la primera opción, que es arreglarlo. Todavía no hemos dado el paso de las auditorias públicas de proveedor”.*

**[E-72] – Acciona:** *Nosotros lo que decimos es que la falta de cumplimiento puede ser causa de rescisión del contrato. De momento no se ha hecho, aunque está previsto y nos gustaría hacer un control, aunque sea aleatorio, de determinado número de proveedores. Pero bueno, nosotros lo que decimos es que Acciona forma parte de esto, que son los principios, y nos gustaría que tú también te adhirieses al Pacto [Mundial] o por lo menos lo cumplieses. Y en caso de no hacerlo y de que nos enteremos, pues esto puede ser motivo de finalización [de contrato], pero... ”.*

Las organizaciones sindicales demandan que las empresas les informen sobre cuáles son sus filiales, subcontratas y proveedores y su localización con el fin de hacer un seguimiento del cumplimiento de los códigos y poder crear redes sindicales internacionales que aborden en su conjunto las reivindicaciones de los trabajadores de toda la cadena de valor.

Existe un número muy reducido de empresas que responde a estos requerimientos, aunque ninguna es española. Una de ellas es Nike, no obstante, la información que aporta es sólo sobre las subcontratas y proveedores de primer nivel. Las corporaciones informan en raras ocasiones sobre las empresas que integran esta cadena que, tal y como hemos comentado, puede además sufrir cambios con bastante frecuencia. Esta falta de transparencia es sumamente

ventajosa para las compañías a la hora de intentar evitar campañas de denuncia o solidaridad, por parte de distintos actores sociales, por las consecuencias de sus actividades en distintos puntos del planeta.

#### **4.7 La brecha existente entre los discursos y las prácticas empresariales en materia de RSE.**

A partir de todo lo dicho en los últimos apartados, podemos afirmar que existe una distancia importante entre los discursos de las compañías y sus prácticas reales en lo que se refiere a las políticas socialmente responsables y su ámbito de aplicación (Ireland y Pillay, 2010).

**[E-89] - Forética:** *“Hay unas que se lo creen y otras que no se lo creen. Habrá 5, 10 por ciento que relativamente se lo creen, y están tratando de hacer medidas [de RSE], no sólo de comunicación. Hay otro entre 20 ó 30 (%) que no se lo creen, que hacen sólo comunicación, y el 60 (%) está viéndolas venir a ver qué pasa, sin mover nada”.*

En este sentido, el análisis de discurso de las entrevistas realizadas a los directivos de RSE de transnacionales españolas muestra de manera clara la distancia existente entre la retórica y las prácticas empresariales. Estos directivos reproducen en un primer momento el discurso y enfoque imperantes sobre la RSE, el integrador, y afirman que la responsabilidad social de su compañía es desarrollada junto con los grupos de interés de forma multilateral, o que los códigos y determinadas políticas socialmente responsables son de ámbito global, para un momento más tarde, cuando se extienden y profundizan en la materia, realizar una defensa a ultranza de la unilateralidad y recurrir a la soberanía nacional y el relativismo cultural como justificación de su escala nacional.

De esta forma, si exceptuamos la abolición del trabajo infantil, la mayor parte de las corporaciones españolas se caracterizan por la defensa del relativismo

cultural<sup>90</sup> cuando se hace referencia a la universalización de los derechos fundamentales, apelando a la soberanía nacional y separando cultural, política y jurídicamente de manera radical los distintos Estados-nación. Por consiguiente, se niega la posibilidad de un marco jurídico transnacional.

**[E-73] – Grupo Telefónica:** “*¿La extraterritorialidad de la ley europea? O de la ley norteamericana? Pensémoslo. O sea, ¿tú puedes obligar por ley a una compañía europea, que su transnacionalidad a la India o a América Latina..., que exporte el estándar legislativo europeo en materia ambiental? Eso es un disparate. Porque eso supone irrumpir en la soberanía peruana... Entonces tú le dices: ‘mire no, yo como soy una compañía europea me rijo por las leyes europeas, en Perú, sus leyes no las aplico’. O sea eso, eso es un disparate.*”

Este relativismo cultural se hace muy patente cuando se abordan las dos áreas de la *Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo* de la OIT relativas a la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación y la igualdad de oportunidades.

**[E-10] – Grupo Telefónica:** “*Tú no puedes suplantar la soberanía nacional de los Estados (...). Vamos a exportar políticas de igualdad hombre - mujer en países del entorno asiático o árabe.... No es fácil. ¿Cómo lo haces en países donde las señoras van con el burka? ¿Cómo lo haces?*”.

**[E- 61] -Mapfre:** “*El tema de la igualdad... hay mucho que hablar, porque obedece a una cultura, y eso es muy difícil de cambiar...*”

Sin embargo, es interesante destacar que, tal y como se ha comentado, las empresas no recurren al relativismo cultural y la defensa de la soberanía nacional cuando se abordan los Tratados Regionales y Bilaterales de libre comercio y las características y consecuencias del derecho comercial global defendido por la OMC.

---

<sup>90</sup> Ulrich Beck hace referencia al “relativismo esencialista radical” cuando alude a aquellos discursos que podemos encontrar en la actualidad que niegan la posibilidad o idoneidad de universalizar determinados derechos. Son discursos que apelan a supuestas diferentes “esencias” que se habrían ido labrando las naciones a lo largo de su historia (Beck, 2005).

En lo que se refiere a la RSE, nos encontramos con que determinados discursos empresariales reproducen en ocasiones el de aquellos expertos y partes interesadas que reclaman que sea multilateral, regulada y de ámbito global, pero sin que esto se haga efectivo en la práctica y como estrategia para labrarse una buena reputación e imagen de marca y acallar las reivindicaciones en esta línea.

La estrategia por la cual las empresas enarbolan un determinado discurso, pero no lo llevan a la práctica, es la más razonable de acuerdo a la lógica “económica” que impera en el campo con el fin de acumular la mayor cantidad de capital económico, simbólico y social. Las compañías han evitado regulaciones gracias a la posición de poder que ostentan en las últimas décadas en el escenario político y a las inversiones que realizan en publicitar políticas socialmente responsables para obtener una buena reputación. En la mayoría de los casos no han necesitado implementar la RSE que anuncian para conseguir sus objetivos, por lo tanto ¿para qué ponerlas en práctica?

En cualquier caso, esta estrategia no es necesariamente una acción racional que obedece a un proyecto o plan conscientemente organizado de cara al futuro por los actores o un actor en particular (en este caso las empresas o sus asociaciones). Es una estrategia que se configura, no a partir de un cálculo racional o unas normas conscientes, sino a partir de esquemas que orientan las prácticas de acuerdo con lo que se entiende como más razonable o de “sentido común”, a la lógica que impera en el campo analizado y por la que se reducen los costes y se maximizan los beneficios materiales y simbólicos todo lo posible (Bourdieu, 2007).

Llegados a este punto, es importante señalar que, los dos enfoques empresariales de la RSE se inserta en lo que autores como Boltanski y Chiapello han denominado el nuevo espíritu del capitalismo, esto es, la ideología que legitima y coadyuva a reproducir el sistema económico, político y social y

justifica el compromiso de las personas con el mismo. En este sentido, este discurso se corresponde con el orden social y las prácticas sociales concretas establecidas en el trabajo, las empresas y la sociedad en las últimas décadas (globalización neoliberal, división internacional del trabajo, etc.) (Boltanski y Chiapello, 2002).

Este discurso consolida un conjunto de mitos que subyacen en su contenido y que han sido producidos socialmente: el mito de la inevitabilidad de las características de la globalización económica actual, como si éstas fuesen resultado de la evolución “natural” de la historia; el mito de la libre empresa y el libre mercado que, sin la intervención del Estado y sus regulaciones, tendrían como consecuencia el desarrollo económico y el bienestar social de todas las sociedades y sectores sociales; el mito de la igualdad entre los distintos actores sociales, por el que se entiende que, las empresas principales, sus proveedores, los sindicatos, las organizaciones sociales, etc., tienen el mismo poder para imponer sus criterios y no existen relaciones de dominación entre ellos; el mito de la cooperación entre la empresa y sus grupos de interés, entre ellos los trabajadores y sus representantes, que obvia los conflictos entre actores con diferentes intereses; el mito de la dirección empresarial participativa, que estaría abierta a la propuestas de los grupos de interés, etc.<sup>91</sup> (Polanyi, 1989; Hernández Zubizarreta, 2009)

Mitos y discursos que ocultan los conflictos entre trabajo y capital, además de cualquier otro tipo de conflicto social, las relaciones de poder entre las empresas y sus grupos de interés, las intervenciones de las instituciones públicas en la economía para favorecer al capital<sup>92</sup>, etc. Mitos y discursos de los que, por

---

<sup>91</sup> Un mito es una representación colectiva que refleja determinadas prácticas y funciones sociales y que establece como natural lo histórico y como eterno lo contingente (Barthes, 2000).

<sup>92</sup> En este sentido, hoy en día el Estado continúa teniendo un papel fundamental en la economía, al igual que lo tuvo a lo largo de los siglos XIX y XX, puesto que el libre mercado, uno de los grandes mitos de la teoría económica neoliberal, no habría existido nunca. De esta forma, la cuestión es cómo interviene esta institución en la economía, cómo sus formas de actuar o proceder han ido cambiando y qué ámbitos han sido objeto de

lo tanto, están ausentes conceptos como el conflicto, la explotación, la desigualdad, el poder, la dominación, etc. (Santos, 2007).

Una retórica que pretende adaptar ciertas reivindicaciones de los movimientos sociales surgidos en los años sesenta y setenta a los intereses de las empresas y hace referencia a los valores, la informalidad, el humanismo, las relaciones personales, el trabajo en grupo, la confianza y el compromiso<sup>93</sup>, principios que esgrime frente a aquellos que caracterizaron el fordismo (que se consideran anticuados, rígidos y erróneos), la burocracia (entre otras la de las instituciones públicas y sus legislaciones), el control, las jerarquías y las relaciones contractuales. Los nuevos principios adoptados están totalmente impregnados de ideología, a pesar de que las compañías defiendan lo contrario, y pretenden legitimar la globalización de corte neoliberal que está teniendo lugar y se está promoviendo y neutralizar las demandas de grupos de interés como los sindicatos y las organizaciones sociales a favor de regulaciones internacionales en el ámbito de los derechos humanos, laborales y medioambientales. Sin embargo, las empresas proclaman que estos discursos están despolitizados y desideologizados (Fernández Rodríguez, 2007; Boltanski y Chiapelo, 2002).

En cualquier caso, la metamorfosis del discurso empresarial en las últimas décadas refleja las transformaciones del sistema capitalista, del modelo de producción y de la ideología imperante (Fernández Rodríguez, 2007).

---

regulaciones o desregulaciones o no y cómo esto ha favorecido o perjudicado a los distintos actores. En esta línea, es interesante recordar el análisis que realiza Polanyi, sobre el papel del Estado en la expansión del capitalismo en el siglo XIX, para romper con el mito de la existencia del libre mercado entonces (prohibición de los gremios con el fin de liberalizar la producción, prohibición de los sindicatos para facilitar la obtención de plusvalor absoluto por parte de los empleadores, liberalización del comercio para incentivarlo, etc.) (Polanyi, 1989).

<sup>93</sup> El lenguaje de los códigos de conducta y las memorias de RSE es un buen reflejo de los mitos y principios que forman parte del discurso empresarial en los últimos tiempos.



*“Tenemos que desarrollar una respuesta política al programa de las empresas y tenemos que vincular este programa a las luchas cotidianas de nuestros afiliados de tal manera que puedan desafiar el gigantesco cambio en la balanza del poder, que es en lo que consiste fundamentalmente la globalización. Aunque el desafío sea enorme, jamás debemos olvidar que los triunfos históricos del movimiento obrero, triunfos que transformaron profundamente el mundo en que vivimos, apenas parecían factibles cuando comenzamos a luchar por ellos. Luchamos y vencimos. No había nada inevitable sobre los avances empresariales de las últimas dos décadas. Simplemente nos desorganizamos en todos los ámbitos o fallamos a la hora de organizarnos porque no valoramos la importancia de lo que estaba ocurriendo”.*

Peter Rossman

Director de Comunicaciones de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, la Agricultura y Afines (UITA)<sup>94</sup>

## **5. LAS ORGANIZACIONES SINDICALES ANTE LA DIMENSIÓN INTERNACIONAL DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: DE UNA POSICIÓN REACTIVA A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SUPRANACIONAL**

### **5.1 Las organizaciones sindicales ante el reto de la globalización económica: las dificultades y los dilemas**

Tal y como hemos comentado, existen muy distintos tipos de grupos de interés de las compañías, con muy distintas relaciones con éstas y muy diferentes papeles sociales: los sindicatos, las organizaciones sociales (por los derechos humanos, ecologistas, etc.), las asociaciones de consumidores, los proveedores, etc. Ya hemos abordado las relaciones de las corporaciones con sus proveedores

---

<sup>94</sup> Discurso en el seminario por el centenario del sindicato finlandés de trabajadores de la alimentación celebrado en Helsinki en 2005. Citado por Gallin en Papadakis *et al.* (2009b).

localizados en economías emergentes, semiperiféricas y periféricas, y en este apartado y el que sigue nos vamos a centrar en las relaciones con los sindicatos y las organizaciones sociales y las propuestas de estos actores con relación a la RSE, puesto que éstos son los stakeholders más proactivos de aquellas. En este sentido, estas partes interesadas han convertido este campo en un escenario de conflictos y/o negociaciones en el que han realizado reivindicaciones que van más allá o entran en contradicción con los discursos, las prácticas y las propuestas de las empresas.

En lo que se refiere a las organizaciones sindicales internacionales, europeas y nacionales, la incertidumbre con relación a la RSE ha sido tremenda, puesto que éste es un campo en el que no han sabido muy bien cómo posicionarse a lo largo de los primeros años de este siglo. Esto ha tenido relación con el hecho de que se sienten amenazadas por distintos flancos: por un lado, por las instituciones internacionales, europeas y estatales, a las que acusan de poner cortapisas a la internacionalización del movimiento sindical; por otro, por las empresas y sus asociaciones, a las que achacan la estrategia de intentar minar la negociación colectiva y las legislaciones laborales y, por último, por las organizaciones sociales, por las que temen verse en cierta medida desplazadas o sustituidas en el terreno político y laboral<sup>95</sup>. En este sentido, las confederaciones sindicales nacionales de la Unión Europea y España están principalmente centradas en evitar retrocesos en lo que se refiere a derechos sociales y laborales y el bienestar social.

Mientras los Estados-nación y organismos internacionales como la Organización Mundial de Comercio y la Unión Europea han favorecido e impulsado la internacionalización y globalización del capital en las últimas décadas, a través de la desregulación de los sistemas financieros nacionales, el impulso del comercio transfronterizo, el fomento de la expansión internacional de

---

<sup>95</sup> Comentaremos las relaciones de conflicto, aunque también en algunos casos de colaboración, entre los sindicatos y las organizaciones sociales en el apartado 7.

las empresas, etc., siguen existiendo impedimentos y limitaciones a la globalización de las estrategias y la acción sindical, puesto que no se ha establecido un marco legal internacional que las facilite (Crouch, 2010).

No existe reconocimiento de la negociación colectiva transnacional en los convenios de la OIT, puesto que el derecho a negociar colectivamente está previsto en el artículo 4 del Convenio n° 98 sólo en el ámbito nacional. Tampoco se reconoce en los instrumentos de esta organización el derecho a ejercer la acción solidaria internacional como, por ejemplo, las huelgas solidarias transfronterizas que involucren a los trabajadores de distintos países. Por consiguiente, la inexistencia de este marco jurídico para las relaciones laborales internacionales hace que el desequilibrio de poder entre las empresas transnacionales y los sindicatos se haya visto incrementado en los últimos tiempos (Drouin, 2009; Flores, 2010).

En este sentido, hay que hacer hincapié en que ni siquiera la Unión Europea ha desarrollado de manera adecuada un marco regulativo en esta línea, lo que en buena medida tiene relación con el rechazo y las presiones ejercidas por el empresariado europeo<sup>96</sup> (Flores, 2010; González Begega, 2011).

Todo esto nos muestra cómo las características actuales de la globalización económica son en cierta medida resultado de las políticas económicas, sociales y

---

<sup>96</sup> Las dificultades a las que se ha enfrentado la Comisión Europea con las Directiva 94/45/CE y 2009/38/CE sobre la constitución de comités de empresa europeos para imponer una normativa más completa y más rígida, que incluyera la posibilidad de que éstos se constituyesen en un instrumento de negociación colectiva, refleja el cariz de las relaciones de poder entre sindicatos y empresariado en la actualidad y que la balanza de poder en la Unión Europea se ha inclinado en las últimas décadas a favor de los últimos. Estas Directivas son un buen ejemplo de la orientación voluntarista y no vinculante que ha adoptado la Unión Europea en el terreno de los derechos laborales y sociales en las últimas décadas.

laborales adoptadas o no en las últimas décadas por las distintas instituciones públicas<sup>97</sup>.

Por otra parte, la desconfianza hacia las empresas en lo que se refiere a la RSE tiene que ver con que muchas organizaciones sindicales entienden que, en la mayor parte de los casos, ésta es no solo un mero ejercicio de relaciones públicas o publicitario de las compañías, sino también una estrategia empresarial que tiene como fin la desregulación laboral y el debilitamiento de los sindicatos y la negociación colectiva, llevando al terreno de la RSE voluntaria, unilateral y autorregulada aquello que estaba regulado por ley o pactado en convenios colectivos.

**[E-3] – CES:** *“La experiencia europea más avanzada del modelo social se refiere a la contratación, no a la Responsabilidad Social. En los Países Escandinavos y en Alemania, especialmente en Alemania, la Responsabilidad se mira con sospecha porque lo que importa es la participación, el derecho de información y la contratación colectiva. Cuando una empresa hace contratación, participación, es una empresa socialmente responsable, una empresa positiva. Europa se diferencia de otras partes del mundo porque tiene un sindicato fuerte. Este sindicato fuerte, en Alemania, Escandinavia, Italia, en España, en muchas partes de Europa, ha basado la relación con la empresa en base a la contratación y participación. La Responsabilidad Social de la empresa se vuelve sustitutiva allí donde el sindicato es débil y se introduce la Responsabilidad Social. El modelo social europeo nace de la contratación, nace del pacto de un sindicato fuerte y de una empresa fuerte, esto es el modelo social. Nace de un pacto y esto otro no es un pacto sino un acto unilateral, el de la empresa”.*

Muchas empresas estadounidenses, que fueron las primeras en adoptar códigos de conducta en los años setenta, se oponen a los sindicatos. Por ejemplo, el código de Caterpillar explicita que la compañía desea *“dirigir el negocio de tal forma que los empleados no sientan la necesidad de que los representen los sindicatos u otras terceras partes”*, el código de Sara Lee Knit Products declara que *“cree en un entorno sin sindicatos excepto cuando la ley y la cultura exijan*

---

<sup>97</sup> Tal y como planteaba Karl Polanyi, es preciso analizar el impacto de las instituciones públicas en el ámbito económico tanto cuando regulan como cuando no regulan o desregulan. En este sentido, todas ellas son distintas formas de intervenir en la economía y la sociedad (Polanyi, 1989).

*hacer lo contrario*” y el de Dupont afirma que “*se animará mediante la expresión legal de la opinión de la dirección a que los empleados continúen sin sindicarse*”<sup>98</sup>. Asimismo, la compañía Guess ha desarrollado sus políticas de RSE desde los años noventa mientras desplegaba una virulenta campaña antisindical (Gallin, 2009; Dubinsky, 2002).

Los celos de los sindicatos están en buena medida bien fundados también en España, habida cuenta de que, a pesar de que las empresas consideran que el ámbito laboral es uno de los elementos fundamentales de la RSE, muchas de ellas no conciben a estos actores como grupos de interés en lo que respecta al tema (Rocha, 2011). Esto se puso en evidencia en el estudio *La dimensión laboral de la responsabilidad social empresarial en España: un análisis de casos*, realizado por la Fundación 1º de Mayo de CC.OO. y en el que se analizaron las memorias anuales de 55 empresas españolas que, o bien estaban incluidas en el IBEX 35, o bien habían elaborado su memoria conforme a los parámetros del G.R.I. (algunas empresas cumplían ambos criterios). Tan sólo 11 de estas empresas, el 20%, consideraban a los sindicatos como parte interesada en lo que se refiere a la RSE (Aragón y Rocha, 2004).

Por otro lado, aunque la idea de que los trabajadores del mundo deberían unirse está fuertemente enraizada en la retórica sindical desde el siglo XIX, la realidad ha estado siempre bastante alejada de este mito. Aunque los sindicatos manifiestan que los problemas globales requieren soluciones globales, o que la solidaridad internacional es fundamental, la globalización de las estrategias sindicales, y los medios por los que llevarla a cabo, no parece tan sencilla como la globalización del capital (Tattersall, 2007).

Por una parte, los sindicatos nacionales entraron hace décadas en una lógica y una consolidación nacional de las relaciones laborales que entorpece en cierta

---

<sup>98</sup> Estos códigos son citados por Gallin en Papadakis *et al* (2009b).

medida su adaptación a las transformaciones sociales, económicas y políticas que forman parte de la globalización en la actualidad. Por tanto, son organizaciones que han mantenido una “mirada nacional”<sup>99</sup> ante los fenómenos de la globalización y sus consecuencias hasta hace muy pocos años.

Por otra, a pesar de la creación de secretariados profesionales internacionales a finales del siglo XIX y principios del XX, con el fin de impulsar un movimiento sindicalista de ámbito supranacional, estas organizaciones no jugaron un papel relevante en el contexto internacional hasta los años sesenta y setenta del siglo pasado.

Los orígenes de los acuerdos marco internacionales y los comités de empresa europeos y globales se remontan a las actividades de tres secretariados profesionales internacionales en los años sesenta ante la creciente concentración e internacionalización del capital que tiene lugar en estos años. Estos tres secretariados fueron la Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores del Sector Químico (ICF) antecesora de la actual Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias (ICEM), la Federación Internacional de Trabajadores de la Industria Metalúrgica (FITIM) y la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y Afines (IUF), antecesora de la actual Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (Gallin, 2009; Rüb, 2002).

El trabajo de estos secretariados en la línea de coordinar las actividades sindicales internacionales, en el ámbito de las empresas transnacionales, se basó en el ejemplo de negociación coordinada entre sindicatos de una misma empresa que había desarrollado años antes en Estados Unidos el sindicato Unión de

---

<sup>99</sup> Hemos recogido este término de Beck (2005b), que, cuando alude a las diferentes posiciones y perspectivas de los actores sociales en el contexto de la globalización hace una distinción entre los que han mantenido una “mirada nacional”, ante los diversos fenómenos sociales, económicos y políticos de ámbito global, y aquellos otros que tienen una “mirada supranacional o cosmopolita”.

Trabajadores de la Industria Automotriz (United Automobile Workers Union – UAW), perteneciente al Congreso de Organizaciones Industriales (CIO) en Estados Unidos. De este modo, se establecieron proto-comités de empresa globales en distintas compañías, muchos de ellos en el sector del automóvil (en Ford, General Motors, Chrysler, Volkswagen, Fiat-Citroën, etc.) (Da Costa y Rehfeldt, 2009; Rüb, 2002).

Estas organizaciones se centraron en visibilizar el vínculo existente entre empresa principal y contratistas de otros países que la internacionalización del sistema de subcontratación estaba ocultando. En este sentido, se recuperaron a nivel global determinadas reivindicaciones del movimiento obrero que habían tenido lugar a principios del siglo XX en las economías centrales, las reivindicaciones para que las empresas negociasen acuerdos de responsabilidad solidaria con aquellas otras que formaban parte de su cadena de producción, en aquel entonces de escala nacional. De esta forma, podríamos decir que nos encontramos en los años sesenta con un segundo movimiento de los trabajadores y sus representantes a favor de la responsabilidad subsidiaria de las compañías con sus subcontratas y proveedores (Rodríguez Garavito, 2007)<sup>100</sup>.

La entonces Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y Afines (IUF) invirtió muchos esfuerzos en estos años en coordinar la cooperación sindical a nivel de empresa en el ámbito internacional. Algunas de estas compañías fueron la British-American Tobacco (BAT), en la que se intervino para defender al sindicato paquistaní Pak Cigarette Labour Union (PCEU), no reconocido por la empresa; Nestlé, en la que los sindicatos de 15 países organizaron acciones solidarias en 1973, con el objetivo de que su filial en Perú readmitiese a los trabajadores despedidos por participar en una huelga; y Coca-Cola, en la que se pusieron en marcha campañas y huelgas solidarias en fábricas

---

<sup>100</sup> El tercer movimiento estaría teniendo lugar en la actualidad, después de que el segundo desapareciese tras la crisis de los años setenta.

de distintos países en 1980 y 1984, con el fin de presionar a la compañía para que aceptase la creación de un sindicato en una subsidiaria de Guatemala.

Estos conflictos y negociaciones hicieron percatarse a las empresas de este sector de que la IUF había alcanzado una posición fuerte y que, en caso de conflicto, era más ventajoso negociar con ella que arriesgarse a un enfrentamiento. Esta es una de las razones por las que este secretariado fue el primero en firmar un acuerdo marco internacional (AMI) con la empresa BSN (actual Danone) en 1988 (Gallin, 2009; Da Costa y Rehfeldt, 2009).

Las primeras experiencias de representación a escala europea aparecen también a principios de los años ochenta, alrededor de diez años antes que la Directiva Europea 94/45/CE sobre la constitución de un comité de empresa europeo, y serán fuente de inspiración para esta normativa. Estas iniciativas tendrán lugar en empresas francesas, como Thomson Grand Public o BSN. Más adelante, a principios de los años noventa, algunas empresas escandinavas y alemanas, entre ellas Volkswagen o ThyssenKrupp, se sumarán a estas prácticas. El principal factor facilitador de estas prácticas fue un consolidado y desarrollado soporte institucional de derechos de representación de trabajadores existente en estos países (González Begega; 2011; Da Costa y Rehfeldt, 2009; Rüb, 2002).

Muchas de estas experiencias han tenido lugar en grandes industrias del metal y químicas, puesto que otros factores a tener en cuenta en el desarrollo de este tipo de iniciativas fueron las altas tasas de afiliación sindical y el gran tamaño y la relevante internacionalización de las empresas de estos sectores.

De cualquier forma, la oposición de las empresas y sus asociaciones<sup>101</sup>; los recursos financieros limitados de los secretariados y los comités de empresa

---

<sup>101</sup> Las empresas eran y son presionadas de manera importante en algunos casos por las asociaciones empresariales de los distintos sectores con el fin de que no sienten un precedente que las demás compañías tengan que seguir.

Europeos; las diferencias nacionales en cuanto al sistema legal en general y la legislación en materia laboral y sindical en particular; las dificultades en la interacción entre los sindicatos de diferentes países debidas a los distintos idiomas; y la crisis económica de mediados de los años setenta, afectaron muy negativamente a los proyectos sindicales de carácter supranacional que se habían desarrollado por primera vez en estos años (Rüb, 2002). De esta forma, la crisis jugó un papel muy importante, puesto que la balanza de poder se inclinó entonces claramente a favor del capital y los sindicatos nacionales, muy debilitados, se replegaron a la arena estatal con el fin de adoptar estrategias defensivas y decidieron no transferir capacidad ejecutiva a las organizaciones sindicales supranacionales. Por lo tanto, las actividades de los secretariados y los comités de empresa europeos no siguieron por lo general su curso previsto. Debemos tener en cuenta en este sentido que el debilitamiento del movimiento sindical en las economías centrales ha sido más que evidente en las últimas décadas debido a su pérdida de afiliación, su desorientación ante las nuevas estructuras de producción, etc. (Köhler, 2008; González Begega, 2011).

Aunque los propósitos de los secretariados se vieron en buena medida frustrados a partir de los años setenta, la intensificación de los procesos de globalización económica en las últimas dos décadas ha constituido un factor determinante para que los sindicatos hayan vuelto a prestar una atención importante al área supranacional en la actualidad. Entre otras cuestiones, podemos destacar que la escala transnacional de muchas compañías ha ido cobrando mayor relevancia y que, otro tipo de actores sociales (organizaciones pro derechos humanos, por el comercio justo, de mujeres, de ecologistas, etc.), han comenzado a actuar en el ámbito laboral internacional ocupando el espacio que los sindicatos habían dejado vacío. Tal y como comenta Dan Gallin, actual Director del Instituto Laboral Global (GLI, por sus siglas en inglés), y antiguo Secretario General de UITA, la Federación Sindical Internacional de los trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines, en un ejercicio

de autocrítica al respecto de las actividades internacionales de las organizaciones sindicales y las organizaciones sociales:

*“Ahora estamos pagando un alto precio, porque el vacío que hemos dejado fue ocupado por las ONG [...] Claro, que cuando se abandona un espacio por tanto tiempo, alguien lo ocupa [...]. Todo esto configura un espacio que debe ser recuperado por el movimiento obrero, y sólo los sindicatos pueden hacerlo. Pero para ello deben transformarse a sí mismos”*<sup>102</sup>.

De esta forma, los sindicatos han puesto en marcha la doble estrategia de, por una parte, promover y fortalecer la cooperación internacional entre las estructuras sindicales de una misma empresa y, por otra, impulsar las organizaciones sindicales internacionales (Ganter *et al.* (2010).

Todo ello ha constituido un factor determinante en la creación de la Confederación Sindical Internacional (CSI) en el año 2006, que fue el resultado de la fusión de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), y que tiene como fin *“hablar una sola voz ante los desafíos de la globalización y responder a las estrategias globales del capital con estrategias globales del trabajo”*<sup>103</sup>. Asimismo, también los antiguos secretariados profesionales internacionales, rebautizados en los primeros años 2000 con el nombre de federaciones sindicales internacionales (FSI), han cobrado nueva vida<sup>104</sup>. No obstante, ninguna de estas organizaciones sindicales internacionales tiene soberanía propia y su capacidad de decisión y ejecución es muy limitada.

Las organizaciones sindicales manifiestan que han comenzado a tomar conciencia de la relevancia que tiene el recurso a la mano de obra a nivel global

---

<sup>102</sup> Citado por J.C. Jiménez Fernández, antiguo Coordinador de la Secretaría de Acción Sindical Internacional de la Confederación Sindical de CC.OO, en *La responsabilidad Social de las Empresas (RSE). Cómo entenderla, cómo afrontarla. Una perspectiva sindical.* (Jiménez Fernández, 2007).

<sup>103</sup> Declaraciones de Guy Rider, Secretario General de la CSI, en una rueda de prensa celebrada el 1 de noviembre de 2006.

<sup>104</sup> La CSI está formada por confederaciones sindicales nacionales, y las federaciones sindicales sectoriales internacionales están constituidas por federaciones sindicales sectoriales nacionales.

de muchas empresas, puesto que este recurso tiene como consecuencia el surgimiento de un ejército de reserva a escala mundial y la competencia entre trabajadores de distintos países, debido a que las empresas se pueden permitir comparar sus distintas características (coste, cualificación, etc.) y escoger a aquellos que se adaptan mejor a sus requerimientos (Rodríguez Garavito, 2007; Boix, 2007, 2007b; Flores, 2010).

Además, las organizaciones representantes de los trabajadores empiezan a contemplar la posibilidad de que, si no son capaces de abordar determinadas cuestiones desde una perspectiva global, la competencia a la baja en materia de condiciones salariales y laborales entre trabajadores de distintos Estados-nación tendrá como consecuencia la desaparición en el medio plazo de los oasis de derechos laborales que existen en la actualidad en distintos países del mundo<sup>105</sup> (Ganter *et al.*, 2010).

En esta línea, algunos sindicatos señalan las limitaciones de una visión de las relaciones laborales como un fenómeno nacional, así como las de los sistemas de representación de intereses apoyados en la capacidad reguladora de las instituciones del Estado-nación (González Begega, 2011). Además, estos actores, con una estructura y un funcionamiento adaptados a las características de las empresas y el mercado de trabajo de la etapa fordista, hacen hoy en día hincapié en que el surgimiento del nuevo modelo de empresa-red transnacional requiere de nuevas formas de organización sindical en las compañías que se adapten a los cambios, que superen las fronteras nacionales formando organizaciones, observatorios, redes y comités de empresa globales.

---

<sup>105</sup> Es importante señalar que también existen “islas” dentro de estos oasis, en las que nos encontramos con trabajadores inmigrantes trabajando en las economías centrales en las mismas condiciones existentes en muchos centros de producción de las economías emergentes, semiperiféricas o periféricas (trabajo forzoso, trabajo infantil, jornadas de trabajo maratónicas, etc.) (El País, 2011; Dubinsky, 2002). Boaventura de Sousa Santos y Rodríguez Garavito utilizan el término “el Sur” para hacer referencia, no a una localización geográfica, sino a todas las situaciones de explotación económica, opresión étnica, racial o de género, etc. asociadas a la globalización económica. De esta forma, el Sur estaría distribuido por todo el mundo, incluyendo el Norte y Occidente (Santos y Rodríguez Garavito, 2007).

Estos actores sostienen que les compete abordar la globalización económica desde una perspectiva supranacional, que el camino para luchar por el mantenimiento y la globalización de los derechos humanos, laborales y medioambientales en un mercado laboral cada vez más globalizado se debe basar en la cooperación y la acción sindical de ámbito internacional. De este modo, mantienen que todos los sindicatos se beneficiarán si cooperan para que las compañías no les pongan en situación de rivalizar entre sí.

Algunas organizaciones sindicales de las economías centrales argumentan que, al igual que los sindicatos alemanes o franceses tuvieron que defender los salarios de los trabajadores inmigrantes no cualificados en los años cincuenta y sesenta para, en último término, defender los de los trabajadores autóctonos cualificados, los trabajadores y sus representantes de las economías centrales tienen interés en la actualidad en defender los derechos laborales en las economías emergentes o periféricas, para que los salarios y las condiciones laborales no compitan a la baja a nivel global (Bronfenbrenner, 2007). Tal y como declara Isidor Boix<sup>106</sup>, en la solidaridad deben contemplarse también los intereses de los que la practican, no sólo los de quienes la reciben *“la defensa de los derechos del trabajo en el mundo constituye la mejor contribución a la defensa del modelo social europeo, evitando el aislamiento de los trabajadores europeos en el mundo y, con ello su debilitamiento frente a las presiones empresariales”* (FITEQA-CC.OO, 2007).

Las organizaciones de los trabajadores defienden que se deben llevar a cabo estudios estratégicos sobre las corporaciones transnacionales que recaben información acerca de la localización de todos los centros de trabajo de la cadena

---

<sup>106</sup> Secretario de Acción Sindical Internacional de FITEQA-CC.OO., miembro de las Comisiones Ejecutivas de las Federaciones sindicales europeas e internacionales de los sectores industriales de la química, la energía y el textil-confección y calzado (FSE-THC, EMCEF, ICEM y FITTVC), Director del Observatorio "Sindicalismo en la Globalización" de la Fundación 1º de Mayo de CCOO y Coordinador del Grupo de Trabajo "Promoción de la Responsabilidad Social de las Empresas" del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE).

de valor; la estructura y la distribución de poder en las compañías; las relaciones estratégicas con otras firmas; las estrategias y planes de crecimiento; el contexto competitivo; la situación financiera; la estructura accionarial, los principales accionistas y entidades financiadoras; y los trabajadores (tasas de afiliación sindical, tipo de contratos, etc.). El objetivo de estos estudios es detectar las vulnerabilidades de las compañías con el fin de diseñar negociaciones y/o acciones de forma adecuada. En este sentido, se enfatiza la importancia que ha tenido desde los comienzos de la revolución industrial que las formas de negociación, resistencia y lucha de los trabajadores tuviesen en cuenta las características de la empresa. De esta forma, se destaca la dependencia y fragilidad de las corporaciones que se basan en amplias redes de producción y distribución ramificadas a escala global, redes que pueden verse afectadas por presiones o acciones muy localizadas (Bronfenbrenner, 2007).

No obstante, es importante resaltar que existe una distancia notable entre los discursos de los dirigentes sindicales y los discursos y las prácticas de los miembros integrantes de los órganos sindicales de las empresas (secciones sindicales y delegados y comités de empresa) y las federaciones sindicales nacionales en lo que se refiere a la dimensión internacional de la RSE, puesto que éstos últimos no manifiestan demasiado interés al respecto y, en todo caso, se encuentran con problemas a la hora de incorporar una mirada supranacional y la acción sindical internacional al trabajo sindical cotidiano. Es más, el trabajo de campo realizado nos muestra la escasa o, en la mayor parte de los casos, inexistente comunicación y colaboración entre, por una parte, las federaciones sindicales nacionales, los comités de empresa o las secciones sindicales de los centros de trabajo en España de las transnacionales españolas y, por otra, los sindicatos y los representantes de los trabajadores de las empresas filiales, subcontratadas o proveedoras ubicadas en otros países. Es interesante señalar los escasos conocimientos de las instancias sindicales españolas sobre las actuaciones

de las compañías más allá de nuestras fronteras, incluso en otros países miembros de la Unión Europea.

**[E-40] – UGT – Repsol:** *“Sobre cómo se ha hecho la expansión de la compañía fuera de España y qué políticas se han llevado a cabo, o sea, más allá de la definición de las grandes políticas, la definición concreta y prácticas de esas políticas, no podemos hacer una valoración, por desconocimiento de las cosas, porque no sabemos realmente cómo las están haciendo. Nos consta que ha habido problemas en otros países, porque nunca llueve a gusto de todos.... Relación directa con los representantes de los trabajadores en otros países, la verdad es que no tenemos, la culpa no es toda de la empresa, que es verdad que es muy celosa de que no nos metamos en camisas de once varas, pero también es nuestra...Que no las tenemos ni hemos hecho prácticamente nada por tenerlas”.*

De este modo, hay que destacar que, no sólo nos encontramos en el campo de la RSE con una importante distancia entre los discursos y las prácticas de las empresas, sino que también entre los de los sindicatos. En este sentido, los dirigentes y los directores de comunicación de los sindicatos nacionales y las organizaciones sindicales internacionales ofrecen un determinado discurso sobre la globalización del movimiento sindical en la actualidad (la firma de acuerdos marco internacionales, las redes sindicales internacionales, etc.), que no se materializa, hoy por hoy, en el día a día de los comités de empresa de centro, locales, nacionales o internacionales y las federaciones sindicales nacionales e internacionales.

No obstante, las federaciones sindicales internacionales y los comités de empresa globales y europeos se encuentran con dificultades para adoptar una mirada supranacional y evitar la mera adición de intereses nacionales ante los fenómenos que caracterizan a la economía global. A estas organizaciones sindicales les resulta complicado adoptar estrategias y desarrollar acciones coordinadas de los diferentes sindicatos representados en las mismas en las que se defiendan los intereses generales de los trabajadores de distintos países (Rüb, 2002).

Estas dificultades tienen relación con el hecho de que los sindicatos nacionales miembros de estos órganos adoptan en muchas ocasiones una perspectiva nacionalista y corporativista para proteger a los trabajadores a los que representan. Esto ocurre por ejemplo en los casos en los que se llevan a cabo reestructuraciones empresariales y deslocalizaciones productivas. La adopción de esta perspectiva tiene relación con un par de cuestiones, por un lado, con que no siempre es fácil entrever, o explicarle a los trabajadores que la defensa de los intereses generales del trabajo en un sector o en toda la cadena de valor de una empresa es beneficioso para ellos. Por ejemplo, que es fundamental luchar para que los salarios y las condiciones laborales de los distintos países, empresas o centros de trabajo no compitan a la baja, puesto que esto les va a terminar perjudicando a medio o largo plazo. Tampoco es sencillo concluir o ilustrar que las negociaciones o acuerdos que se llevan a cabo en un solo Estado o centro afectan a los demás.

**[E-92] – FITEQA-CC.OO:** *“En el sindicalismo europeo, pesan muchos intereses nacionales, la crisis ha acentuado el nacionalismo. Nosotros en el trabajo de RSE, este es un tema complicado, yo he estado en La Coruña con trabajadoras y delegadas de Inditex que me decían “sí, sí, que nos preocupemos de las trabajadoras de Marruecos, pero y lo mío ¿qué?”, hasta que a través del tiempo, un tarde, te dicen “cuando los trabajadores de China tengan mejor salario tenemos menos riesgo de perder los puestos de trabajo”, es decir, ahí hay una solidaridad a través de la defensa de los derechos”.*

La posición nacionalista que adoptan los sindicatos nacionales en las federaciones internacionales y los comités supranacionales tiene también relación con que no siempre es cierto que la defensa de los intereses generales beneficie a todos los trabajadores de los distintos países. Hay ocasiones en las que negociar con una corporación a nivel nacional, de empresa o centro de trabajo es la mejor forma de defender a los trabajadores a los que se representa ante amenazas concretas en un momento determinado (despidos, reducción de salario, etc.).

Asimismo, hay que señalar las relaciones de poder que existen entre los sindicatos de distintos países dentro de las empresas y las organizaciones sindicales internacionales. Los sindicatos del país en donde está situada la sede central suelen mantener una relación mucho más directa y cercana con la dirección de la compañía, con la que negocian en su propio favor con más facilidad que los de otros países, o tener mucha más representación que los de otros países en los comités europeos o mundiales, por lo que ostentan una posición privilegiada con respecto a éstos (González Begega, 2011).

También es interesante llamar la atención sobre la falta de cohesión entre las delegaciones nacionales de los comités de empresa europeos y globales pues, como es lógico, la referencia de los miembros de estos comités es la empresa o, incluso, su centro de trabajo, no Europa o el mundo, y, por lo tanto, su intención suele ser conseguir el mayor número de asientos posibles en estos órganos con el fin de que primen sus intereses nacionales o locales. De hecho, el reparto de los miembros en los comités suele ser motivo de fuertes tensiones entre los sindicatos de los distintos países en los que la empresa transnacional tiene una presencia importante. Estos conflictos tienen que ser resueltos en ocasiones por las federaciones sindicales europeas o internacionales, como ocurrió cuando la Federación Europea del Metal (FEM) tuvo que mediar en la creación del comité europeo de Arcelor en 2001 (González Begega, 2011).

En el mismo sentido también existen complicaciones en las federaciones sindicales europeas e internacionales, puesto que los sindicatos con mayor afiliación tienen mayor representación en las mismas (por lo general los alemanes, los estadounidenses y los japoneses), lo que les confiere de un poder importante frente a los sindicatos de países con menor densidad sindical. Esto tiene como consecuencia que estas federaciones adopten en ocasiones una perspectiva que favorece claramente a estos sindicatos. Por ejemplo, los sindicalistas del sector suelen coincidir en afirmar que, por esta razón, la FITIM (La Federación

Internacional de Trabajadores de las Industrial Metalúrgicas) es prácticamente una prolongación del sindicato alemán IG Metal (Boix y Doz, 2010).

Por consiguiente, algunos expertos sindicales manifiestan que es necesario que las organizaciones sindicales internacionales adopten una perspectiva supranacional que defienda el interés general de todos los trabajadores de sus afiliadas. Organizaciones que no defiendan los intereses particulares de los trabajadores de determinados países en concreto y hayan superado un enfoque de corte nacionalista de fenómenos que precisan de una mirada y actuaciones que abarquen mucho más. Para ello sería preciso que las federaciones sindicales internacionales defendiesen a los trabajadores de todos los países por igual y que los sindicatos nacionales les transfiriesen parte de su capacidad de decisión y ejecución. Sin embargo, éstos son bastante reticentes en ese sentido, puesto que temen que aquellas terminen interfiriendo en los asuntos nacionales.

En el mundo sindical existe también otra dificultad importante, no se han establecido de manera clara cuáles son las competencias de las distintas organizaciones sindicales en el ámbito internacional, ni cómo deben coordinarse y cooperar a nivel horizontal y vertical las federaciones sindicales internacionales, las federaciones sindicales nacionales y los comités de empresa globales o europeos. Esto tiene como consecuencia que, en ocasiones, estas organizaciones compitan por asumir determinadas funciones, mientras en otras el contenido de sus actividades y trabajo se solape, sin que en algunos casos tengan conocimiento de ello, y en otras existan enormes vacíos. Por ejemplo, la Federación Europea del Metal (FEM) ha creado un espacio de diálogo externo al comité de empresa europeo con la dirección de Arcelor, que tuvo como resultado la firma de un “Convenio global sobre Responsabilidad Social Empresarial de Arcelor” en 2005. Por su parte, el comité sostiene que esta federación lo relega a un segundo plano y lo excluye de negociaciones en las que debería estar presente (González Begega, 2011).

Las federaciones sindicales internacionales están actuando en el campo de la Responsabilidad Social de las empresas transnacionales con el fin de reforzar su rol y posición en el mundo sindical. Sin embargo, los comités de empresa europeos y globales y las federaciones sindicales nacionales les reclaman jugar un papel en el mismo.

Además, tampoco está muy claro en algunos casos qué federaciones sindicales internacionales deben hacerse cargo y actuar en las cadenas de producción de empresas transnacionales que engloban a distintas industrias/sectores. Por ejemplo, las redes de subcontratación en el sector textil pueden ser muy complejas, además de opacas, e incluir a empresas que producen materias primas (algodón, lana, petróleo para fibras sintéticas, etc.), empresas textiles de componentes (telas, tejido acabado, etc.), empresas de transporte y empresas de comercialización (grandes almacenes, tiendas minoristas, etc.). Desde el punto de vista sindical, esto implica que al menos cuatro federación internacionales tienen interés en estas cadenas: La Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), la Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM), la Internacional de Redes Sindicales (UNI), en el ámbito de la venta minorista, y la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (FITT) (Miller, 2009).

Desde la perspectiva de algunos expertos sindicales se manifiesta, por lo tanto, la necesidad de que las federaciones sindicales internacionales cooperen y se coordinen entre sí, sin embargo, en estos momentos no están todavía preparadas para ello. No obstante, en la actualidad existe un proceso de fusión entre la FITIM (Industrias Metalúrgicas), la ICEM (Química, Energía, Minas e Industrias Diversas) y la FITTVC (Textil, Confección y Cuero), que culminará en 2012, y que pretende, entre otras cuestiones, facilitar cómo abordar las intrincadas redes internacionales de empresas.

No hemos de perder de vista que en el campo sindical tiene lugar, al igual que en cualquier otro, una lucha entre los distintos actores por acumular mayor capital material y simbólico que los demás y, por consiguiente, alcanzar una mejor posición y mayor poder. Por lo tanto, esto supone la puesta en marcha de diferentes estrategias por parte de las federaciones sindicales internacionales, las nacionales, los comités europeos y los mundiales.

Una dificultad más, con la que se encuentran las organizaciones sindicales en el ámbito internacional, es que la cooperación y la acción sindical supranacional son muy complicadas cuando los sindicatos nacionales de distintos países con representación en la empresa no están en la misma línea ideológica o política. Lo mismo ocurre cuando no existe afinidad o acuerdo entre la federación sindical internacional y el sindicato o sindicatos de un determinado Estado-Nación (Da Costa y Rehfeldt, 2009). Este ha sido el caso, por ejemplo, de la FITTVC con la Federación Nacional de Sindicatos de China, con la que no está dispuesta a colaborar (Miller, 2009).

En definitiva, todas estas son cuestiones que nos muestran de manera clara los retos a los que se enfrentan los sindicatos en la actualidad en lo que se refiere a la globalización del movimiento y las estrategias sindicales. De esta forma, se pone en evidencia la lentitud y complejidad de este proceso.

## **5.2 La Confederación Sindical Internacional ante la RSE: por una regulación pública y la negociación colectiva de ámbito supranacional.**

La Confederación Sindical Internacional, que se creó en 2007, abordó la Responsabilidad Social Empresarial de manera importante en las *Decisiones adoptadas por el II Congreso Mundial* celebrado en Vancouver en junio de 2010.

Esta Confederación señala en este documento que la RSE no debe sustituir el papel regulatorio del Estado respecto a las empresas ni la negociación colectiva entre organizaciones de empleadores y trabajadores, puesto que considera que es inaceptable que las compañías definan por sí mismas sus responsabilidades sociales. En esta línea, se defiende que la RSE debe desempeñar un papel complementario con relación a lo regulado y lo pactado en convenios colectivos.

Esta organización sostiene que los códigos de conducta no aportan una protección adecuada a los trabajadores y que los procesos de certificación en lugares de trabajo no sindicalizados carecen de credibilidad. Además, se opone a que las responsabilidades de las empresas sean definidas por iniciativas, normas y certificados privados del tipo de los emitidos por la Social Accountability International (SAI) o la Organización Internacional de Normalización (ISO). La CSI destaca que estas normas y cuestiones deben ser abordadas en procesos democráticos y representativos de política pública, no por entidades privadas. En este sentido, se defiende que debe ser la administración pública la que realice las inspecciones de trabajo y llama la atención sobre los riesgos de la tendencia actual a privatizar estas verificaciones.

Por otra parte, esta confederación sindical manifiesta su apoyo al diálogo social internacional entre las federaciones sindicales internacionales y las empresas y a la firma de acuerdos marco internacionales o globales. Asimismo, demanda que se establezca una mayor cooperación en este terreno entre los sindicatos de los distintos países a través de las federaciones sindicales internacionales.

La CSI realiza también un llamamiento a los Estados y los organismos internacionales para que se introduzca una regulación efectiva de las empresas transnacionales, a través de normas vinculantes, y se otorgue prioridad a la

consolidación y promoción de la representación sindical y la negociación colectiva a nivel internacional.

En esta línea, se afirma que es preciso lograr que las *Directrices de la OCDE para empresas multinacionales* sean más eficaces y se haga un mejor uso de los Puntos Nacionales de Contacto, así como que se establezca un sistema efectivo de seguimiento de la *Declaración de la OIT tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*. Además, se busca promover la elaboración por parte de la OIT de unas directrices en relación a la inspección privada del lugar de trabajo y la rendición de cuentas de los informes correspondientes.

A partir de la lectura de este documento de la CSI, podemos afirmar que ésta ha adoptado la teoría institucional en materia de RSE a la que hemos hecho referencia en la Introducción de esta tesis doctoral. En este sentido, se aboga por un modelo de regulación laboral global y se hace especial hincapié en la institucionalización de las relaciones laborales y la negociación colectiva internacionales. Sin embargo, estas declaraciones no se han plasmado en acciones concretas de esta organización hasta la fecha e incluso nos encontramos con que entran en contradicción con las manifestaciones o iniciativas de otras organizaciones sindicales, como por ejemplo las de la FITTVC, que participa como miembro activo en la Social Accountability International, la Ethical Trading Initiative y el Multi-Fibre Arrangement Forum<sup>107</sup>.

En este sentido, y tal y como se analizará más adelante, no existe una línea única y clara a seguir por parte de las distintas organizaciones sindicales en materia de RSE en el ámbito supranacional. Esto tiene en parte relación con la deficitaria coordinación existente entre federaciones sindicales internacionales y

---

<sup>107</sup> Esta última es una red internacional de empresas, sindicatos, organizaciones sociales y organizaciones internacionales, como el Banco Mundial y la OIT, que fue creada con el objetivo de minimizar los efectos adversos de la expiración del sistema de cuotas vigente en el sector textil hasta 2005.

la CSI y la escasa capacidad de decisión y ejecución que tiene esta última, que lleva a cabo actividades de coordinación y solidaridad y actúa como lobby frente al G-20 o la OMC, pero tiene un escaso margen de maniobra más allá de estas funciones (Boix y Doz, 2010).

### **5.3 La Confederación Europea de Sindicatos ante la RSE: La protección de la legislación laboral y la negociación colectiva de ámbito nacional**

La Confederación Europea de Sindicatos (CES), que fue creada en 1973 con el objetivo de ser el principal órgano representante de los trabajadores frente a las instituciones de la Unión Europea, ha participado activamente, tanto en el proceso de consulta que la Comisión Europea inició después de la publicación en 2001 del *Libro Verde Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, como en el Foro Europeo Multistakeholder que comenzó su andadura en 2002.

En la *Resolución sobre la RSE* de la CES de 2004 se sostiene que la RSE debe complementar, y nunca reemplazar, la legislación sobre derechos laborales, sociales y medioambientales o los acuerdos pactados en negociación colectiva. En este documento la Confederación ha optado por trazar una línea muy clara entre, por una parte, la legislación y los convenios colectivos, y, por otra, la RSE, que se define como lo que hacen voluntariamente las empresas y va más allá de sus responsabilidades jurídicas, siendo prerequisite imprescindible el cumplimiento de éstas.

La posición adoptada por esta organización sindical, y el uso del concepto de RSE por el que ha apostado, forman parte de una estrategia defensiva de la negociación colectiva y los derechos laborales frente a lo que esta Confederación entiende como una maniobra de las empresas, en este campo de acción y luchas,

en aras de la desregulación laboral y el debilitamiento de las organizaciones sindicales. Se intenta combatir de esta manera lo que se concibe como una pretensión de las empresas de llevar lo legislado y lo pactado en el ámbito laboral al terreno de la voluntariedad, la unilateralidad y la autorregulación.

La CES acepta el principio de voluntariedad de la RSE y sostiene que no se puede forzar por ley a las empresas a ser socialmente responsables y no sería adecuado promulgar legislaciones nacionales o directivas europeas en la materia, puesto que ya existen las regulaciones pertinentes en los distintos campos: laboral, medio ambiente, etc. Sin embargo, insiste en que la RSE no debe conllevar automáticamente unilateralidad y autorregulación, tal y como se procura, por lo general, desde el ámbito empresarial. En esta línea, esta organización destaca la relevancia de la multilateralidad y la corregulación.

**[E-3] – CES:** *“Estamos de acuerdo con el principio de la voluntariedad. No es posible que una empresa llegue a ser responsable por ser obligada a ello, es una elección voluntaria. Sobre eso estamos completamente de acuerdo. Pero pensamos que después de que una empresa elige voluntariamente, después debe responder a algunos criterios claros [...]”.*

Esta Confederación ha hecho un llamamiento a la Unión Europea, con el fin de que se establezcan unas normas o parámetros en la materia que sean coherentes con la Agenda de Lisboa en lo que se refiere a la consecución de una economía avanzada en base a un desarrollo sostenible y al mantenimiento de la cohesión social. Tal y como se plantea en la entrevista realizada, estos principios no tendrían por qué ser muchos, pero sí claros y concisos:

**[E-3] – CES:** *“Nosotros hemos detectado cinco [principios], no muchos, cinco. [...] Hemos insistido sobre cinco principios, son muy sencillos. Primero, una empresa que voluntariamente quiere ser socialmente responsable debe hacer un balance social preventivo y un balance social consultivo, y al principio del año hablar con los sindicatos y hacer un balance preventivo de aquello que quiere hacer, y al final del año se ve lo que se ha hecho y lo que no se ha hecho y un balance consultivo, lo que también se llama un balance social. El segundo punto, que ha sido el punto más difícil y conflictivo con las asociaciones de empresarios y*

*con la Comisión [Europea], es que nosotros pedimos la trazabilidad del producto. La cadena de producción debe ser transparente, sabemos que con asiduidad existe trabajo negro... Se pierde la Responsabilidad Social y se infringen los derechos de los trabajadores y pedimos que la Responsabilidad Social exija transparencia en toda la cadena de producción. Tercero, hemos dicho que el Estado, el gobierno, a nivel nacional y a nivel europeo, cuando una empresa quiere ser socialmente responsable y comienza a actuar positivamente en este sentido, esta empresa debería ser incentivada y cuando ésta empresa acceda a la financiación pública del Estado, debería poseer una ventaja en lo que respecta a Responsabilidad Social, frente a otras empresas que no son socialmente responsables. [...] Cuarto, hemos dicho que la Responsabilidad Social no es un acto del corazón. Necesita formar e informar [...] a la dirección de las empresas, a los representantes de los trabajadores, crear un centro de recursos que forme e informe especialmente a las pequeñas empresas, donde los emprendedores no tienen la oportunidad de conocer cómo ser una empresa socialmente responsable. Quinto y último, es otro tema delicado. La Responsabilidad Social viene dada por agencias de notificación privadas y existe un problema de conflicto de intereses. Las empresas compran la auditoría. Pensamos que debe existir una agencia pública de notificaciones, que establezca los criterios y controle a las agencias privadas”.*

En la *Resolución sobre la RSE* de la CES se insta a la Comisión Europea a que “*elabore códigos de conducta y/o etiquetas propias o certificados similares*<sup>108</sup>, *utilizando procedimientos y controles gestionados por la Comisión, conjuntamente con las agencias y/o instrumentos de certificación, y que se base en las contribuciones hechas por los sindicatos y las ONG*”. Asimismo, se llama a esta institución a “*crear un organismo permanente de supervisión que verifique el cumplimiento de las disposiciones europeas*”<sup>109</sup>.

Por lo tanto, la CES aboga por una RSE voluntaria, pero multilateral y corregulada por un organismo comunitario con la colaboración de las agencias de

---

<sup>108</sup> Las etiquetas y las certificaciones no están muy extendidas en España, están orientadas al consumo socialmente responsable y muestran que el proceso de producción de determinados productos o servicios ha cumplido con una serie de criterios laborales, sociales y/o medioambientales. Por ejemplo, la madera que tiene el logo o etiqueta FSC indica que la empresa maderera ha obtenido el Certificado Forestal de la Madera, que garantiza que el producto ha sido extraído de explotaciones forestales que cumplen con criterios de sostenibilidad y respeto al medio ambiente. La organización independiente Forest Stewardship Council administra la concesión de estos certificados y etiquetas. No obstante, más del 80% de las hectáreas certificadas por esta organización en 2008 se encontraban en América del Norte y Europa, no en países con ecosistemas frágiles y sin protección, como por ejemplo aquellos que tienen zonas tropicales. También existen casos de certificados y etiquetas emitidos por agencias privadas especializadas o administraciones públicas (Blowfield y Murray, 2008; Ortega, 2009).

<sup>109</sup> *Resolución sobre la RSE* de la Confederación Europea de Sindicatos del 10 de junio de 2004.

auditoría especializadas en la materia, los sindicatos y las organizaciones sociales. De este modo, las compañías con sede en la Unión Europea que desearan obtener un certificado o etiqueta social deberían cumplir con unas normas y pasar un proceso de verificación.

No obstante, a pesar de estas propuestas de la CES con relación a la RSE, cada vez son más las voces que se alzan en el entorno sindical para demandar a esta organización que adopte una posición más firme tanto en este campo como en el de la negociación colectiva internacional.

#### **5.4 Las confederaciones sindicales CC.OO. y UGT ante la dimensión internacional de la Responsabilidad Social Empresarial.**

Los principales sindicatos europeos y españoles adoptaron por lo general una posición reactiva ante la RSE en los primeros años del siglo XXI, debido a las reticencias señaladas más arriba, pero han adoptado una posición más proactiva en los últimos tiempos y han introducido el tema en los Congresos Confederales y lo han abordado en seminarios y publicaciones. Sin embargo, la incertidumbre inicial de estos actores en cuanto a este tema no ha sido superada definitivamente y existe cierto desconocimiento y muchas contradicciones y dudas sobre la posición a adoptar. En ese sentido, existen muy distintas opiniones y posiciones con relación a esta materia tanto en las diferentes confederaciones sindicales como dentro de una misma organización.

En cualquier caso, y en lo que se refiere a las confederaciones sindicales españolas mayoritarias, UGT y CCOO han seguido por lo general los pasos de la CES en lo que se refiere a su posicionamiento ante la RSE y el uso del concepto adoptado. En esta línea, ambas confederaciones enfatizan la importancia de delimitar de manera muy clara la legislación laboral y los convenios colectivos de la RSE, que defienden debe ser voluntaria, pero multilateral y corregulada.

Además, denuncian que hay empresas que pretenden llevarse lo legislado y lo pactado en convenios al terreno de la RSE unilateral y autorregulada:

**[E-5] – Confederación Sindical CC.OO:** *“Nosotros hemos tenido algunas prevenciones en este terreno, por dos razones, Una es esa tentación, no digo de la CEOE, pero sí de algunas empresas, de llevar al terreno de los compromisos voluntarios los derechos laborales, y dos, porque también muchas empresas prefieren buscarse compañeros de viaje como son las ONG, o algunas ONG, y no los sindicatos, o los comités de empresa... Hay casos en España, hay ONG que han hecho seudosindicalismo o parasindicalismo. La empresa está encantada de vérselas con una ONG, ésta es para la empresa una forma de hacer propaganda y tener a los trabajadores jodidos. Nosotros tenemos prevenciones o temores de que esto se convierta en un intento de llevar los derechos laborales al terreno de los compromisos voluntarios... Hay quien incluso se plantea la crisis del modelo del tripartismo...”*.

Estas dos organizaciones sindicales señalan que la RSE es voluntaria, pero que una vez la empresa ha decidido ponerla en marcha debe convertirse en obligatoria, multilateral y exigible. Así, se propone que las políticas socialmente responsables deben ser elaboradas, aplicadas y verificadas con la participación de los grupos de interés, muy en especial de los órganos representantes de los trabajadores.

**[E-4] – Confederación Sindical de UGT:** *“Las prácticas de RSE hay que regularlas... para distinguirlas de la caridad, la filantropía. Si la empresa decide voluntariamente llevar a cabo las prácticas de RSE, estas son vinculantes para la empresa, si no las decide, pues nada. Tiene que haber una definición de las prácticas, y una verificación. Y la validación externa no es suficiente, puesto que las auditorías están pagadas por las empresas..., se trataría de que los comités de empresa interviniesen a la hora de la evolución, y de establecer los criterios de evaluación... Cosa que le daría mucha más credibilidad. Hay que situar la RSE en el ámbito de la empresa...”*.

Sin embargo, ninguna de las dos confederaciones ha prestado demasiado interés a la RSE, puesto que ambas tardaron unos años en abordar este tema a principios de este siglo y, para cuando lo hicieron, la crisis económica puso sobre la mesa cuestiones y preocupaciones mucho más inmediatas que resolver.

Aún así, CC.OO. ha adoptado una posición más proactiva, reivindicativa y crítica que UGT en este campo, haciendo mayor hincapié en su dimensión internacional, en que es preciso que las empresas cuenten con sus grupos de interés para desarrollarlo y en la verificación de las iniciativas socialmente responsables.

**[GD-1] – Sindicatos y organizaciones sociales y sindicatos - CC.OO.:** *“Y sobre el tema de la voluntariedad, pues sí, nosotros intentamos no confrontar voluntariedad con regulación porque nos está dando bastantes problemas para negociar. Y como en el fondo queremos ser prácticos y llegar a cosas, pues realmente de lo que hemos hablado es del tema de la voluntariedad con bilateralidad, o sea que tú lo hagas voluntario, pues probablemente, pero eso no significa que vayas tú solo. Te has comprometido a hacer algo, pues tienes que aceptar una regla, como en el fútbol: nadie te dice que juegues, pero si juegas tienes que guardar unas reglas. [...] Es cuando yo digo que hay reglas que tienes que cumplir, dentro de esas reglas va lo principal: que yo pueda verificar que lo que haces sea verdad”.*

Ambas confederaciones han apostado en los últimos años por fortalecer las estructuras sindicales en las compañías, a través de las federaciones sindicales sectoriales nacionales, con el fin de que se establezca una cooperación internacional y se sienten las bases de una negociación colectiva de ámbito internacional.

Por otra parte, es importante destacar que CC.OO. fue uno de los miembros fundadores del Observatorio de RSC en España en 2004, junto con otro tipo de organizaciones sociales. Asimismo, UGT formó por su cuenta el Observatorio de Responsabilidad Social Empresarial en 2006, que depende de la Secretaría de Acción Sindical de la Comisión Ejecutiva Confederal.

Determinadas federaciones de CC.OO han creado también áreas de RSE y están llevando a cabo labores de difusión, formación e investigación sobre la materia. En este sentido, hay que destacar el trabajo realizado por FITEQA (Federación de Industrias del Textil-Piel, Químicas y Afines), al que ya hemos

hecho referencia más arriba, y COMFIA (Federación de Servicios Financieros y Administrativos). En el caso de COMFIA, esta Federación se ha especializado en Inversión Socialmente Responsable y ha elaborado un borrador de “Modelo para una Política de Inversión Socialmente Responsable en un Fondo de Pensiones”, que ha sido asumido en su integridad por el fondo de empleados de Cajasol (integrada en la actualidad en Banca Cívica) y, parcialmente, por otros fondos de empleo.

Además, la Confederación Sindical de CC.OO. publicó en 2009 unas *Propuestas para la intervención sindical ante la RSE*; y el Observatorio de UGT elabora anualmente desde 2006 el informe *Cultura, Políticas y prácticas de responsabilidad social empresarial de las empresas del Ibex 35* y el informe *Iniciativas de RSE en el ámbito de las PYMES* desde 2009.

## **5.5 Las estrategias y los instrumentos de las organizaciones sindicales en el marco de la RSE.**

### **5.5.1 Los códigos de conducta, las memorias o informes de Responsabilidad Social Empresarial y las comisiones de seguimiento.**

La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y el Comité Consultivo Sindical de la OCDE (TUAC, por sus siglas en inglés) celebraron una reunión en 1998 para abordar la proliferación de los códigos éticos o de conducta en las empresas transnacionales. En la misma se pudo comprobar que las perspectivas de los sindicalistas sobre éstos variaban considerablemente de unos a otros y que, muchos de ellos, no tenían ninguna opinión sobre los mismos porque desconocían su existencia. Mientras algunos sindicalistas los consideraban un ejercicio publicitario y/o de relaciones públicas totalmente vacío de contenidos y prácticas reales; otros los abordaban como un producto de la privatización de las leyes laborales y una forma de evitar

regulaciones; algunos intervinientes como un intento de sustituir la negociación colectiva y evitar a los sindicatos llevándose lo pactado en los convenios colectivos al terreno de la RSE voluntaria, unilateral y autorregulada; otros como una manera de ayudar a los gobiernos en el desarrollo y aplicación de las leyes; y algunos más como potencialmente positivos para crear espacios con el fin de que los trabajadores ejerciesen sus derechos. Uno de los principales temas a tratar fue si los sindicatos debían involucrarse en este tema, habiendo concluido que esto era preciso, puesto que los códigos abordaban las prácticas laborales de las empresas (Justice, 2002).

Hoy en día los sindicatos siguen manteniendo más o menos las mismas visiones e incertidumbres sobre los códigos. No obstante, tal y como hemos señalado, algunos defienden que las empresas son libres de elaborar códigos de conducta, pero que una vez han adquirido el compromiso de ponerlos en práctica se convierten en obligatorios y su cumplimiento es exigible y debe ser verificado por terceros, aunque hayan sido adoptados voluntaria y unilateralmente. Asimismo, se destaca que los códigos sólo pueden ser de cierta utilidad en los centros de trabajo en los que existen organizaciones de trabajadores fuertes que reclamen su cumplimiento (Ascoly y Zeldenrust, 2002).

En este sentido, habida cuenta de la distancia existente entre lo que publicitan las empresas en el campo de la RSE y sus prácticas reales, muchos sindicatos reivindican que las relaciones con las partes interesadas y la multilateralidad son aspectos clave de la RSE y, en consecuencia, la participación sindical en todas las fases de desarrollo de las políticas de RSE: elaboración, aplicación, rendición de cuentas y verificación. De esta forma, se exige que las rendiciones de cuentas que realizan las empresas con los informes de RSE o sostenibilidad se elaboren de acuerdo con criterios e indicadores básicos establecidos por ley, previa consulta a las organizaciones sindicales.

**[E-90] – Observatorio de RSE de UGT:** *“Los sindicatos tienen que participar dentro de la empresa en políticas de RSE, a través de los miembros de comités de empresa, o de las juntas de personal en la empresa pública, o de los delegados. Depende de cómo esté organizada la representación sindical en la empresa... Quizás la idea del Consejo Estatal de RSE [cuatripartito] sería extrapolable a las empresas, quizás la parte del tercer sector no tanto, aunque podría ser...”*

Estos agentes sociales consideran imprescindible que las memorias de RSE o sostenibilidad informen siempre de los retos a los que se enfrentan las empresas además de sus logros, de la participación de las partes interesadas en la consecución de los objetivos marcados y de sus reivindicaciones y denuncias y hasta qué punto han sido respondidas. Además, se estima conveniente que las organizaciones sindicales participen en la elaboración de las memorias, o, en su defecto, que éstas incorporen un informe sindical a las mismas.

Hay federaciones y secciones sindicales en España que han elaborado informes sobre la RSE de determinadas empresas y su desempeño. Por ejemplo, COMFIA-CC.OO. ha realizado contramemorias en las que se denuncia el incumplimiento de lo anunciado en los informes de sostenibilidad del Grupo Santander, el Grupo Indra y el Grupo Mapfre, y la sección sindical de CC.OO. de Cajasol publica un Informe de la Representación Laboral desde 2008 en el que valora los contenidos y el grado de cumplimiento de la Memoria de Responsabilidad Social de la empresa (Sección sindical de COMFIA-CC.OO.-Mapfre, 2010; Sección Sindical de COMFIA-CC.OO.-Cajasol, 2011).

Por otra parte, la Confederación Europea de Sindicatos, el Global Reporting Initiative (G.R.I.) y la Coalición Europea para la Justicia Corporativa (European Coalition for Corporate Justice – ECCJ)<sup>110</sup>, reivindicaron a la Comisión Europea, en febrero de 2011, una regulación que demande informes obligatorios y normalizados de toda la cadena de suministros a todas las medianas y grandes

---

<sup>110</sup> La Coalición Europea para la Justicia Corporativa está formada por ONG, sindicatos, asociaciones de consumidores e instituciones académicas de 15 países europeos y tiene como objetivo promover la rendición de cuentas corporativa (corporate accountability). El Observatorio de RSC en España fue uno de los fundadores de esta organización.

empresas con sede en la Unión Europea. Estas organizaciones solicitaron a la Comisión que exija, con el fin de que todas las empresas estén en igualdad de condiciones, que los informes sean desarrollados de acuerdo con indicadores claros, que permitan que puedan compararse unos con otros, y que sean elaborados junto con los grupos de interés (Rocha, 2011).

En lo que se refiere a la verificación externa de las políticas socialmente responsables de las empresas, determinados sindicatos plantean que debería realizarse también de acuerdo con estándares establecidos por ley, una vez más previa consulta a las partes interesadas. Se sostiene que éstas deberían intervenir en el diseño de las auditorías (cuestiones a auditar, centros de trabajo a auditar, etc.), siendo las organizaciones sindicales las únicas legitimadas para intervenir en el de las inspecciones laborales.

**[E-26] – COMFIA – CC.OO. – Grupo Santander.:** *“Se debe necesariamente de arbitrar algún instrumento de seguimiento, de control, de evaluación de la RSE, con participación de las partes implicadas. Porque si no existe un instrumento de seguimiento, de control, de evaluación de la RSE, no tenemos RSE. Tenemos otra cosa, tenemos propaganda...”*.

Los sindicatos, en la línea de los planteamientos de la Confederación Sindical Internacional en las *Decisiones adoptadas por el II Congreso Mundial de la CSI*, consideran que las verificaciones externas deberían ser llevadas a cabo por una autoridad pública laboral o por empresas auditoras debidamente acreditadas por las instituciones públicas para ello. Además, se plantea que sería conveniente la creación de un registro oficial de las empresas cuyas memorias hayan sido verificadas y que los resultados sean públicos.

Es más, se defiende que la presencia sindical en determinadas fases de la realización de las auditorías es imprescindible, así como también la presencia de otras organizaciones sociales (ecologistas, de consumidores, pro derechos humanos, etc.) en fases de la realización de las auditorías de distintos ámbitos de

la RSE: medio ambiente, calidad de los productos, relaciones con la comunidad, etc.

Las organizaciones representantes de los trabajadores afirman que es imprescindible que las propias memorias de RSE o sostenibilidad especifiquen cuáles son las acciones correctivas a poner en marcha en caso de incumplimiento de la misma o del código de conducta.

Los sindicatos españoles sostienen que es indispensable la creación de comisiones de seguimiento de las políticas socialmente responsables en los grupos empresariales transnacionales. Comisiones de las que formen parte la empresa y los sindicatos que representen a los trabajadores de toda la cadena de producción: los sindicatos con representación en los comités de empresa y las federaciones sindicales sectoriales de ámbito estatal e internacional (mundiales y/o continentales) correspondientes. Se considera que estas Comisiones deberían tener capacidad real de intervención en la rendición de cuentas y verificación de las políticas socialmente responsables, evitando un proceso de seguimiento periódico meramente formal y de carácter general, y haciendo un seguimiento exhaustivo de cuestiones concretas, de los puntos críticos. En esta línea, las organizaciones sindicales consideran fundamental la obtención de información sobre la aplicación de la RSE a través de fuentes propias, no de la empresa, para lo que sería fundamental la coordinación sindical a nivel transnacional (CC.OO., 2009).

### **5.5.2 Los acuerdos marco globales, ¿de la RSE a la negociación colectiva transnacional?**

Los secretariados sindicales internacionales impulsaron la negociación coordinada entre sindicatos de distintos países de una misma empresa, y las acciones solidarias entre ellos, en los años sesenta y setenta. Estas iniciativas fueron el precedente de las redes sindicales internacionales y las coaliciones con

organizaciones sociales a las que haremos referencia más adelante. También fueron el precedente de la estrategia sindical que ha llevado a proponer en los últimos diez años a las compañías la adopción de un enfoque evolutivo en el campo de la RSE, enfoque que lleve a convertirla en materia de negociación colectiva de ámbito nacional e internacional.

**[E-85] – CC.OO. – Castilla-La Mancha:** *“Ese discurso de la voluntariedad es un discurso que me suena mucho y, además, siempre viene del mismo sitio, ¿no? He tenido ocasión de discutirlo con muchos empresarios. Si convenimos que esto es importante, y que es necesario que se ponga en marcha, tiene que partir del consenso entre las partes y, para eso, hay que ir con una actitud abierta a negociar. En todo caso debe ser producto del acuerdo entre partes y el acuerdo entre partes no es voluntario, es negociado y consensuado. Por lo tanto ese es en la manga que siempre guardan los empresarios de: ‘sí, pero yo, siempre que pueda, siempre que quiera’... No, si consideramos que es necesario, que es bueno y que, además, es útil, veamos cómo lo hacemos, pero hay que acordarlo, ¿no?”.*

De esta forma, nos encontramos con que los Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva abordan la Responsabilidad Social Empresarial desde 2005, y que existen en la actualidad en nuestro país varios convenios colectivos que han acordado la revisión conjunta de las empresas y los representantes de los trabajadores de los compromisos de RSE adquiridos (Baylos, 2011). Entre ellos están el Convenio General de la Industrial Química de 2007 y el Convenio del Textil-Confección de 2006. Una de las obligaciones adquiridas por las empresas en este segundo Convenio es la de informar de la producción subcontratada cada año y de su verificación del cumplimiento de los compromisos socialmente responsables (Boix, 2007). No obstante, las empresas de estos sectores informan a los representantes de los trabajadores sobre su RSE, pero no les consultan ni existe negociación al respecto.

**[E-92] – FITEQA-CC.OO.:** *“En los convenios de la Química y del Textil hay un compromiso sobre hacer un balance anual de cumplimientos [con los sindicatos, sobre la memoria de RSE]. Estos son compromisos de negociación colectiva que abordan la RSE sin entrar en los contenidos de los compromisos de RSE. Es un primer paso, pero un primer paso difícil de aplicar, que funciona poco.... Es*

*positivo que esté en el convenio, pero de esto a transformarlo en un instrumento de actuación sindical hay una distancia notable”.*

Por otro lado, las federaciones sindicales internacionales han apostado por proponer a las empresas que conviertan los códigos de conducta en acuerdos marco internacionales<sup>111</sup>. Los AMI son negociados entre una empresa transnacional y la federación sindical internacional correspondiente, con la participación destacada de los comités de empresa europeos o mundiales y las federaciones sindicales europeas, en los suscritos por la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM), y la de los sindicatos del país sede de la empresa, en aquellos firmados por la ICEM (Federación de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas) y la ICM (Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera)<sup>112</sup> (Baylos, 2004; Stevis y Boswell, 2007; Schömann *et al*, 2008).

Por lo tanto, estos son instrumentos de RSE que se plantean como voluntarios, pero bilaterales y corregulados, además de globales. Su objetivo es reavivar la estrategia sindical internacional que surgió en los años sesenta, y prácticamente desapareció en los ochenta, y garantizar que las corporaciones transnacionales respeten las normas fundamentales del trabajo en todas las naciones en las que operan. Asimismo, se persigue la consecución de las condiciones mínimas de posibilidad de una negociación colectiva transnacional, ámbito que se encontraría entre la regulación legislativa pública, a la que las empresas se niegan, tachándola de rígida, y la RSE voluntaria, autorregulada y unilateral de los códigos de conducta, que los sindicatos conciben como inadecuada e insuficiente (Baylos, 2004b; Correa, 2011).

---

<sup>111</sup> La negociación colectiva transnacional tiene su origen en los comités de empresa europeos, ya que ha aprovechado las tradiciones concretas de relaciones laborales y la construcción institucional y social del modelo sindical de esta región (Baylos, 2009).

<sup>112</sup> Existen también acuerdos marco europeos (AME) firmados entre las empresas transnacionales y los comités de empresa europeos.

Algunas federaciones internacionales han explotado estratégicamente las relaciones y/o las tensiones existentes con las compañías con el fin de consensuar un acuerdo marco internacional, tal y como ocurrió con la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y Afines (IUF) y Danone en los años ochenta.

En la actualidad existen alrededor de ochenta acuerdos marco internacionales firmados entre empresas transnacionales y federaciones sindicales internacionales. Los AMI proliferaron de manera importante en los primeros años del siglo XXI, en los que se han realizado la mayor parte de ellos. La Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) es la que más acuerdos ha firmado, veinte hasta la fecha, entre los que se encuentran los de compañías como Daimler-Chrysler, Volkswagen, Bosch, PSA Peugeot Citroën, EADS, Renault, BMW y Arcelor.

La gran concentración de acuerdos en el sector del metal, en la industria del automóvil en concreto, tiene relación con distintos factores. Para empezar, tiene que ver con que ésta ha sido siempre uno de los baluartes del sindicalismo en Europa<sup>113</sup> y, por lo tanto, existe en la misma una cultura empresarial con una larga tradición de diálogo y negociación con unos sindicatos fuertes. Otro factor a tener en cuenta es que los directivos de las grandes compañías transnacionales de este sector son conscientes, desde la temprana internacionalización de éstas, de que su importante volumen de negocios y su ámbito internacional tienen como consecuencia una mayor visibilidad, atención y exigencia por parte de la sociedad y las instituciones públicas, y que esto requiere de la obtención o mantenimiento de una buena imagen y reputación. Por último, tiene también relación con los importantes recursos económicos de éstas grandes empresas, imprescindibles para

---

<sup>113</sup> Como ejemplo, el comité de empresa europeo de General Motors convocó el 25 de enero de 2001 una huelga de ámbito europeo que tuvo un amplio seguimiento en casi todas las plantas de esta compañía en el continente. Ante el anuncio de la empresa de una reestructuración que suponía la reducción de 6.000 empleos en Europa, este comité se negó a la lógica de las negociaciones locales que enfrentasen a los trabajadores de un país con los de otro y adoptó con éxito una estrategia de cooperación transnacional. Así pues, consiguió negociar alternativas a los despidos: programas de despido voluntario y de jubilación anticipada, traslado a otros centros de trabajo, etc. (Pulignano, 2007; Da Costa y Rehfeldt, 2009).

poder financiar los costes económicos que acarrearán las actividades necesarias para negociar y hacer el seguimiento de un acuerdo (reuniones, desplazamientos, etc.) (González Begega, 2011; Papadakis, *et al*, 2009; Rüb, 2002).

La mayoría de las corporaciones que han firmado un AMI tienen como país de origen Francia o Alemania. Esto no es de extrañar, puesto que una larga y consolidada tradición de relaciones laborales en estos países ha favorecido la emergencia de estos acuerdos, al igual que ha facilitado la creación de comités de empresa europeos o globales<sup>114</sup> (Schömann *et al*, 2008).

Sin embargo, en lo que se refiere a las transnacionales españolas, los acuerdos marco internacionales suscritos con las federaciones sindicales internacionales son sólo tres hasta la fecha: el acuerdo marco de Telefónica y la Union Network International (UNI), de 2001; el de Inditex y la Federación Sindical Internacional del Textil, la Confección y el Cuero (FITTVVC), de 2007; y el de Inditex y UNI, de 2009<sup>115</sup>. Mientras el de Telefónica se ha quedado en el papel, los dos de Inditex están activos, muy en especial el firmado con la FITTVVC, que tiene mayor rodaje. Este último fue el primer AMI de su sector (en la actualidad existen dos) y destaca a nivel internacional por dos cuestiones: porque no sólo tiene como objetivo la aplicación de los estándares fundamentales en el trabajo en las filiales de la corporación, sino también en sus proveedores y subcontratas, y porque su cumplimiento es verificado por entidades auditoras en una proporción importante de los centros de trabajo del primer nivel de subcontratación de la cadena de valor. Asimismo, es un acuerdo relevante porque Inditex pertenece a un sector intensivo en mano de obra, y que en la Unión

---

<sup>114</sup> Existe un solo acuerdo marco internacional negociado por una empresa estadounidense, el de Chiquita y la UITA, firmado en 2001, y un solo acuerdo firmado por una compañía japonesa, el de Mizuno y la FITTVVC (Ewing, 2011; Prieto-Carrón, 2006b).

<sup>115</sup> Endesa firmó un acuerdo marco internacional con la Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía Minas e Industrias Diversas en 2002. No obstante, este acuerdo no entró nunca en vigor.

Europea ha deslocalizado buena parte de la producción en los últimos años, pero que, sin embargo, está poco sindicalizado.

En relación al contenido de los AMI, se han establecido distintas tipologías al respecto. Nikolaus Hammer ha distinguido cuatro tipos diferentes de cuestiones abordadas. En primer lugar estarían las normas fundamentales del trabajo establecidas por la OIT, en segundo lugar las disposiciones sobre el empleo, los salarios y la jornada laboral, en un tercero serían las relativas a la salud y seguridad laboral, la formación o las reestructuraciones y, por último, las normas privadas de RSE como la SA 8.000 de la Social Accountability International (SAI), que, como hemos referido, aborda el cumplimiento de los derechos humanos y laborales fundamentales, o la ISO 14.001, un certificado del sistema de gestión medioambiental. De acuerdo con esta clasificación existen AMI que sólo contemplan el cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo, mientras otros añaden otro tipo de disposiciones relacionadas con los salarios, la salud y seguridad laboral, etc.

Por otra lado, De la Fuente diferencia dos tipos diferentes de AMI, aquellos que sólo abordan los derechos fundamentales en el trabajo establecidos por la OIT<sup>116</sup>, y que considera simples “acuerdos de derechos”, y los que incluyen disposiciones que, por la importancia de los derechos y obligaciones enunciados, los aproximan a un convenio colectivo (la salud y seguridad laboral, el salario vital, la duración de la jornada laboral, etc.). No obstante, en la mayoría de los casos los contenidos de estos últimos están redactados de una manera un tanto ambigua, y no definen plazos y condiciones de manera pormenorizada como lo haría un convenio, sino que más bien establecen un marco general dentro del cual desarrollar las relaciones laborales y poner en marcha campañas de formación o

---

<sup>116</sup> La abolición del trabajo infantil y el trabajo forzoso, la no discriminación por razones de sexo, etnia, etc. y el derecho de sindicación y negociación colectiva.

concienciación<sup>117</sup> ((De la Fuente, 2009; Hammer, 2009; Papadakis *et al*, 2009; Jiménez Fernández, 2007).

Sin embargo, los AMI no son convenios colectivos internacionales, no se pueden describir como instrumentos de las relaciones laborales semejantes a éstos, puesto que no tienen un marco regulador y, por lo tanto, no tienen carácter jurídico<sup>118</sup>. En este sentido, aunque no se ha producido ningún caso en que se haya pretendido llevar su infracción a los tribunales, las posibilidades de judicializar su incumplimiento parecen escasas (Baylos, 2005; De la Fuente, 2009).

El único convenio colectivo global existente en la actualidad, que estipula con detalle lo concerniente a salarios, jornadas y condiciones laborales, es el Convenio sobre el Trabajo Marítimo de la OIT de 2006, aprobado en la Sesión Marítima de la Conferencia Internacional del Trabajo por sindicatos, empleadores y gobiernos después de años de duras negociaciones. Este Convenio refleja una larga tradición de diálogo social en un sector con características bastante peculiares, debido a la movilidad sobre el territorio del lugar de trabajo, el barco (Baker, 2011; Lillie, 2009).

Es importante señalar que la naturaleza legal de una norma depende de los poderes otorgados a sus autores y que, sin embargo, los AMI son firmados por los representantes de la empresa principal del grupo mientras las filiales, las subcontratadas y los proveedores tienen su propia personalidad jurídica. Por lo tanto, desde el punto de vista legal, aquella no puede concluir acuerdos que vinculen a éstas.

---

<sup>117</sup> Por otra parte, en la mayoría de los casos los AMI ha sido negociados para un período fijo de tiempo, aunque los del dominio de la ICEM son a menudo renegociables, los de la FITIM ilimitados y los de la UITA y la UNI abiertos o de larga duración (Hammer, 2009).

<sup>118</sup> Existen un par de excepciones, en el acuerdo de Arcelor se especifica que éste se rige por las leyes de Luxemburgo y que los tribunales competentes son los de este país y en el acuerdo de Falck se hace referencia a la legislación danesa. La cuestión es si estos tribunales nacionales serían competentes para juzgar su incumplimiento en empresas filiales, subcontratadas y proveedoras situadas en otros países.

Además, en lo que se refiere a los trabajadores, no sería legal ni legítimo que sus representantes de la empresa principal negociasen en nombre de los de todas las filiales, las subcontratas y los proveedores, a quienes no representan. De esta forma, todos los AMI son firmados por una o más federaciones sindicales internacionales, puesto que estas organizaciones representan a los trabajadores de todas las empresas del sector de los distintos países. No obstante, ni las normas laborales nacionales, ni las europeas, ni las internacionales otorgan a las FSI la potestad de negociar convenios colectivos. En este sentido, estas federaciones afrontan en la actualidad el reto de dejar de ser meras organizaciones de coordinación y solidaridad y convertirse en verdaderos sindicatos globales con una perspectiva supranacional, regulados por una legislación internacional y con soberanía delegada de sus afiliadas para negociar en el ámbito supranacional<sup>119</sup>.

Algunos AMI, casi todos los concluidos por la FITIM, están firmados por el comité de empresa europeo o global, además de la FSI correspondiente, que desempeña un papel en su implementación y seguimiento. Hay que resaltar que la participación de los comités en las negociaciones permite que los acuerdos aborden las cuestiones específicas de las empresas. No obstante, no existe un marco legislativo internacional que ampare la creación y el funcionamiento de los comités de empresa globales y la Directiva europea de 1994 limita el cometido de los europeos a la información y la consulta y no les otorga poderes de negociación.

Así pues, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) sostiene que, hoy por hoy, es más adecuado que los acuerdos marco internacionales sean firmados por las federaciones internacionales, que tienen facultad para ello, que por los comités globales o europeos, que no son órganos negociadores. Esta

---

<sup>119</sup> Con relación a este punto, las federaciones sindicales nacionales no estarán en disposición de transferir soberanía a las internacionales hasta que no hayan adoptado una perspectiva supranacional desde la que se defiendan los intereses de los trabajadores de todas las afiliadas por igual.

Confederación también reivindica que sean suscritos por las filiales de las empresas e incluidos en los contratos con sus subcontratistas.

Los acuerdos negociados por la Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM), y por la Federación Sindical Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FICTM), han sido firmados también por los sindicatos nacionales de los países donde las empresas tienen localizada su sede central, por lo que tienen carácter de convenio colectivo en estos Estados. Sin embargo, esto no tiene demasiada relevancia a efectos jurídicos, habida cuenta de que los principios contemplados en estos instrumentos suelen estar regulados por las leyes nacionales de éstos (abolición de trabajo infantil, libertad de sindicación, etc.) (Sboczak, 2009).

Por otra parte, hay que destacar que las negociaciones de los AMI tienen lugar en la sede central de las empresas, y que no suele existir participación de los sindicatos de las empresas filiales, subcontratadas o proveedoras, que, por lo general, no firman el acuerdo<sup>120</sup>. La negociación y firma de los AMI con los sindicatos nacionales de los países en los que las empresas tienen la sede o los comités de empresa europeos ha sido denunciada por distintas organizaciones sociales por su funcionamiento un tanto eurocéntrico y paternalista por parte de estos actores. De esta forma, es en cierta medida paradójico que los trabajadores y/o sus representantes de las economías emergentes, semiperiféricas o periféricas no tengan un papel importante en su desarrollo, puesto que se supone que son los mayores interesados y beneficiarios. Esto tiene en muchas ocasiones como consecuencia que estos trabajadores desconozcan totalmente el acuerdo suscrito,

---

<sup>120</sup> No obstante, es de la mayor relevancia hacer hincapié en que existen dos acuerdos, el de EDF y el de PSA Peugeot Citroën, firmados conjuntamente con los sindicatos nacionales de los países en los que las empresas tienen filiales. En el caso del acuerdo de EDF, suscrito en 2005, cuatro federaciones sindicales internacionales y veinte sindicatos nacionales participaron en su negociación (Schömann *et al.*, 2008).

máxime cuando la difusión y formación que se imparte sobre éstos es normalmente escasa<sup>121</sup>(Drouin, 2009).

No obstante, en lo que se refiere a la aplicación de estos documentos en las subcontratas y proveedores de las empresas transnacionales, es importante hacer hincapié en que de los 62 acuerdos que existían a finales de 2007, sólo 15 contemplaban la obligatoriedad de su cumplimiento por parte de toda la cadena de producción y suministro (incluidas las subcontratas y los proveedores, además de las filiales) (Hammer, 2009).

En relación con los acuerdos marco internacionales queda por resolver todavía el papel de las federaciones sindicales nacionales e, incluso, el de los comités de empresa de los centros de trabajo, intercentros, nacionales, europeos o globales. Cabe preguntarse si los AMI deben negociarse y supervisarse *desde abajo*, por los órganos de representación en la compañía o las federaciones nacionales, o *desde arriba*, por las federaciones sindicales internacionales. Aunque en la actualidad se ha optado por la segunda vía, algunos sindicatos declaran que sería interesante abrir un debate en el mundo sindical sobre esta cuestión.

De cualquier modo, es interesante señalar la importante proliferación de acuerdos marco internacionales entre las empresas transnacionales, muy en especial las europeas, en los últimos años y las posibilidades que ofrecen en lo que se refiere a sentar las bases de una negociación colectiva internacional.

---

<sup>121</sup> Ocurre exactamente lo mismo con los códigos de conducta, que por lo general no son conocidos ni por los trabajadores de las transnacionales ni por los de su cadena de valor. En este sentido, algunos expertos enfatizan la importancia de que las organizaciones sindicales organicen talleres formativos en los que se informe y se expliquen tanto estos instrumentos como los AMI (Shaw y Hale, 2002).

### **5.5.2.1 La situación actual de los acuerdos marco internacionales.**

La Confederación Sindical Internacional (CSI) se ha congratulado y ha apoyado la conclusión de acuerdos marco internacionales en las *Decisiones adoptadas por el II Congreso Mundial*, de Junio de 2010, y ha hecho un llamamiento a los sindicatos de los países de origen de las empresas transnacionales, y de los países donde éstas se instalan, para que incorporen la acción sindical internacional a sus actividades cotidianas y colaboren estrechamente a través de las federaciones sindicales internacionales. Además, esta Confederación se ha fijado el objetivo de entablar conversaciones con las organizaciones empresariales internacionales con el fin de promover la negociación colectiva a escala internacional.

Por su parte, tanto las organizaciones sindicales nacionales, como las internacionales, defienden los acuerdos marco internacionales como un instrumento que garantiza una relación formal continuada y un diálogo y negociación entre la dirección de la empresa transnacional y la federación sindical internacional correspondiente. Estos actores han adoptado un enfoque pragmático con respecto a su implementación, que esperan tenga lugar de forma gradual a lo largo de un proceso continuo (Drouin, 2009). En esta línea, y con relación a un marco regulativo en este ámbito, estas organizaciones establecen paralelismos con la negociación colectiva nacional a principios del siglo XX, y se destaca que su práctica, previa a la existencia de una legislación en la materia, fue la que impulsó y permitió que ésta tuviese las características adecuadas posteriormente.

Los sindicatos no prevén recurrir a la ley por el momento para que los AMI se apliquen, puesto que han llegado a la conclusión de que, hoy por hoy, es mejor estrategia permitir que se extiendan que llevar a juicio el incumplimiento de alguno de ellos. Un proceso judicial en la actualidad podría tener como

consecuencia que las empresas comenzasen a negarse a firmarlos, por lo que su expansión se vería truncada (Erwing, 2011).

Las organizaciones sindicales han adoptado los AMI como formas imperfectas e incompletas de instrumentos de negociación colectiva y relaciones laborales transnacionales, y que constituyen una pieza clave para allanar el camino y sentar las bases de la eventual institucionalización de éstas y de la de una mínima regulación del mercado laboral a escala internacional. Mientras, las empresas no los conciben como resultado de un ejercicio de relaciones laborales y los circunscriben al ámbito de la RSE, junto con los códigos éticos y las memorias (Baker, 2011). Por otra parte, existe cierta polémica entre los juristas y los expertos al respecto, aunque la mayoría los etiquetan como normas de RSE (Erwing, 2011; Lillie, 2009; Bé, 2009; Drouin, 2009; Ales *et al.*, 2006).

Este enfoque supone ciertos riesgos para las federaciones sindicales internacionales, puesto que el incumplimiento de estos instrumentos podría poner en entredicho su credibilidad, debido a que son una de las partes firmantes e implicadas en los mismos (Drouin, 2009). Algunos sindicatos europeos y españoles le reprochan a estas organizaciones que firmen acuerdos cuyo cumplimiento no verifican, y que su firma tenga en ocasiones como principal cometido adquirir mayor capital simbólico en el campo sindical que otras federaciones. Se censura a estas federaciones, al igual que ocurre con las empresas, por la importante distancia existente entre lo que dicen que hacen en los acuerdos, velar por el cumplimiento de determinados derechos y principios, y lo que realmente hacen como resultado de su incapacidad para llevar a cabo esta labor.

Dicho esto, hay que destacar que se han conseguido importantes avances con la firma de estos acuerdos. Las empresas principales han reconocido su responsabilidad para con los trabajadores de las que conforman sus cadenas de

producción y suministro. Además, aportan cierta seguridad a estos empleados y sus representantes a la hora de realizar reivindicaciones.

Sin embargo, los sindicatos sostienen que existen importantes deficiencias en este tipo de acuerdos, puesto que una proporción importante no establece protocolos de actuación o planes de acción concretos. Esto tiene como consecuencia en ocasiones que estos instrumentos no se materialicen en prácticas reales y efectivas.

Hemos hallado también muchos AMI que no hacen referencia alguna a la aplicación de procedimientos para realizar su supervisión e inspección. Esto indica que dichos procedimientos no existen. En este sentido, las instancias sindicales que los han suscrito, que se implican en su desarrollo a través de reuniones conjuntas con la dirección empresarial, tienen el derecho de fiscalizar su cumplimiento. No obstante, estas reuniones no tienen lugar con demasiada frecuencia en muchas compañías, en muchos casos ni siquiera una vez al año, y, por otra parte, las federaciones reconocen la dificultad que acarrea el seguimiento y la verificación de la aplicación de los acuerdos, muy en especial en aquellos países en los que no existen organizaciones sindicales, las que existen no son libres o desempeñan sus actividades en condiciones precarias. Por tanto, estas organizaciones señalan que la presencia sindical a lo largo de toda la cadena de valor de las compañías es imprescindible para que los AMI sean efectivos (Papadakis *et al*, 2009).

**[E-92] – FITEQA – CC.OO.:** *“El objetivo [del AMI] es implicar al sindicalismo de cada lugar, lo que pasa es que no siempre el sindicalismo está organizado suficientemente, no siempre llega a las empresas adecuadas. Nosotros les hemos dicho a las empresas, con menos auditorías y más representación sindical en el seguimiento tendrías menos coste y más fiable, además delegas, trasladas responsabilidad a los propios trabajadores, el sindicato tiene la responsabilidad de decir si hay problemas. Que los trabajadores sean conscientes de que cuando hay un problema hay una referencia, y que son ellos los que deben organizarse y encontrar el canal. Este es un vehículo más adecuado. Lo que pasa es que no es*

*fácil, la legislación de los países...Es verdad, es que donde no hay sindicalismo es muy difícil... Pero los sindicatos se crean a través de la necesidad de representación. Preferimos que haya un traslado de responsabilidad del auditor al sindicato para que el sindicato trabaje y se espabile, y mejore y procure ocupar el espacio que le corresponde. Esta es la única garantía a medio plazo. Para conseguir unas buenas relaciones laborales la vía no son las auditorías, es la interlocución sindical, la negociación colectiva... Por eso nosotros intentamos que esos temas [la RSE] deriven hacia este espacio...La clave [de la verificación de la RSE] es el sindicato en la empresa y el sindicato en el país”.*

Las federaciones sindicales internacionales manifiestan no tener suficientes recursos y capacidad para controlar la efectiva aplicación de los AMI<sup>122</sup>, y ésta se suele fiscalizar una vez existe denuncia de su incumplimiento por parte de la Inspección de Trabajo, los representantes sindicales o los propios trabajadores (De la Fuente, 2009).

Por otra parte, una característica más a destacar de muchos acuerdos es que no especifican planes de acción correctivos a poner en marcha en caso de incumplimiento que acrediten que éste se persigue y corrige (Almendros, 2010).

Todo esto indica que estos instrumentos no están todavía suficientemente desarrollados y su contenido es en la mayoría de las ocasiones muy general, ambiguo y poco específico. Por consiguiente, aunque este tipo de acuerdos suponen un paso importante en la potencial instauración de la negociación colectiva de ámbito supranacional, no podemos afirmar que en la actualidad impliquen la internacionalización de los derechos humanos y laborales (Correa, 2011).

Aún así, dicho todo esto, debemos hacer referencia a que existe un acuerdo marco internacional que es paradigmático en lo que se refiere al establecimiento de disposiciones que recogen estas cuestiones. Este es el AMI de PSA-Peugeot-Citroën, que se compromete a llevar a cabo un seguimiento y balance de su propio

---

<sup>122</sup> La FITIM reconoce, por ejemplo, no contar con suficientes recursos para gestionar por sí misma la implantación de los AMI en todas las empresas signatarias (FITIM, 2006).

cumplimiento a través de observatorios sociales locales en los países con más de 500 trabajadores; a la realización de informes anuales sobre su nivel de implementación; a la aplicación de planes de acción en cada filial; y a la puesta en marcha de planes de acción correctivos en caso de incumplimiento. No obstante, esta compañía exige el cumplimiento del acuerdo sólo a sus filiales, no a sus subcontratas y proveedores y el órgano que lo supervisa es el comité de empresa global, en el que los miembros de los centros de trabajo situados en las economías no centrales son muy pocos y tienen una posición muy débil (PSA-Peugeot-Citroën, 2010).

#### **5.5.2.2 Las demandas de las organizaciones sindicales internacionales con relación a los acuerdos marco internacionales.**

Las demandas de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES), con relación a los acuerdos marco internacionales, están en la línea de la teoría institucional de la RSE y el establecimiento de un modelo de regulación laboral global. De esta forma, estas Confederaciones solicitan que la OIT y la Unión Europea les dote de una legislación transnacional en la que se establezcan los diferentes papeles de las organizaciones sindicales y se enmarquen sus actuaciones. Las federaciones sindicales internacionales (FSI) y europeas (FSE) se han sumado a estas reivindicaciones.

**[E-85] – CC.OO – Castilla-La Mancha:** *“Deberíamos tener instrumentos de verdad para el seguimiento y el cumplimiento de lo convenido, cosa que no tenemos, ¿no? Con esto [la RSE] también. Y ese es el gran problema: la falta de política de Estado supranacional a la hora de hacer cumplir, digamos, acuerdos, convenios, declaraciones, llámese como se quiera, que todo el mundo conviene que son importantes. Pero después todo el mundo, eh, se pone de perfil por si tiene que hacer algo, no le pillen muy de frente”.*

Tal y como hemos comentado, la Confederación Sindical Internacional ha demandado el establecimiento de normas vinculantes que gobiernen las

actividades de las empresas transnacionales y un sistema efectivo de seguimiento en la OIT de la *Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social* de 1977. También se demanda la adopción de directrices por parte de este organismo internacional en lo que se refiere a la inspección privada del lugar de trabajo (CSI, 2010).

Sin embargo, la OIT ha optado por la realización de declaraciones y recomendaciones en lugar de convenios, y no ha elaborado iniciativas para avanzar en la negociación colectiva transfronteriza y los acuerdos marco internacionales, a pesar de que ésta sería una meta consecuente con los objetivos de la *Agenda de Trabajo Decente* (Drouin, 2009).

La Confederación Europea de Sindicatos ha planteado la necesidad de un marco legislativo europeo en materia de negociación colectiva, puesto que defiende que su creación debe acompañar inexorablemente a la existencia de un mercado europeo único. Esta organización sindical ha señalado cuáles deben ser las cuestiones que estima se deberían tratar antes de establecer esta legislación: la definición de unos estándares de validación de los acuerdos, su carácter vinculante y su marco jurídico, las sanciones por incumplimiento y la especialización del Tribunal de la Unión Europea en el ámbito de la legislación laboral. Por otra parte, esta Confederación señala que una regulación europea en la materia no debe interferir en las legislaciones laborales nacionales que rigen la negociación colectiva en los distintos países, y que no debe nunca debilitar los derechos adquiridos a través de los convenios colectivos (CES, 2005b).

La Comisión Europea manifestó su intención de crear un marco europeo para la negociación colectiva transnacional en su Comunicación *Colaboración para el cambio en un Europa ampliada: Potenciar la contribución del diálogo social europeo* de 2004, y se reafirmó en esta línea en la *Agenda Social 2005-2010*, pero no está muy decidida a ello en los últimos años. Mientras esta

institución es muy prolífica a la hora de legislar con el fin de crear un mercado común, ha mostrado muy poco convencimiento a la hora de impulsar la dimensión social y laboral de la construcción europea (Bé, 2009).

En este sentido, han surtido efecto las presiones de la organización empresarial europea BusinessEurope, en contra de las propuestas de la Comisión Europea en aras de crear un marco legislativo supranacional para la negociación colectiva de ámbito europeo. Esta organización plantea que este marco es innecesario, puesto que las empresas que han adoptado AMI no se han encontrado con obstáculos legales. Asimismo, defiende que una regulación en esta materia sería perjudicial y obstaculizaría el desarrollo del diálogo social europeo. También sostiene que ésta interferiría e introduciría confusión en las relaciones de trabajo nacionales (UNICE, 2006).

En cualquier caso, es importante insistir en que, habida cuenta de la posición que han adoptado en los últimos tiempos los organismos internacionales en contra de nuevas regulaciones del ámbito social y laboral, la posibilidad de una legislación internacional en materia de negociación colectiva supranacional, tanto a nivel europeo, como a nivel global, es bastante lejana en el futuro cercano.

### **5.5.3 Las redes sindicales internacionales**

Algunas organizaciones sindicales han creado observatorios y redes sindicales internacionales en las compañías transnacionales en los últimos años con el fin de, entre otras cuestiones, hacer un seguimiento de los códigos de conducta y los acuerdos marco internacionales.

La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) informó de redes sindicales internacionales en empresas como France Telecom, Cable&Wireless (C&W) o Atlantic, entre otras, en 2004; y la

Confederación de sindicatos Central Única Dos Trabalhadores (CUT) de Brasil confirmaba en 2009 la existencia de 30 redes de estas características en corporaciones como con centros de trabajo en este país: ABN Amro Bank, ArcelorMittal, Bayer, BASF, C&A, Carrefour, Dow Chemical, DuPont, Novartis, Prosegur, Santander, Solvay, ThyssenKrupp o Wal Mart, entre otras (CIOSL, 2004; CUT, 2009).

En España, ISCOD-UGT<sup>123</sup> creó en 2002 el Observatorio Sindical de Transnacionales Españolas, que en la actualidad coordinan UNI Américas (organización regional de UNI Sindicato Global, la Federación Sindical Internacional del sector de telecomunicaciones y servicios) y la ICEM (la Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas), y en el que participa un número destacado de sindicatos latinoamericanos. En la actualidad, este Observatorio lleva a cabo un seguimiento de las actividades de los grupos empresariales Repsol, Santander, BBVA, Endesa, Gas Natural-Fenosa y Telefónica en Latinoamérica, y tiene como objetivo promover el intercambio de información y una mayor colaboración entre los sindicatos de cada compañía de los distintos países.

La Federación de Industrias del Textil, Piel, Químicas y Afines (FITEQA) de CC.OO ha participado en la creación de la Red Sindical Repsol-YPF Latinoamérica-España, que ha sido reconocida por la compañía y de la que forman parte sindicatos de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Cuba, España, Perú y Venezuela, con el fin de intercambiar información, analizar las condiciones de trabajo en los distintos países y establecer una coordinación permanente.

---

<sup>123</sup> ISCOD es el Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo de UGT, una ONG para el desarrollo creada por este sindicato en 1990. Así como algunas organizaciones sociales intervienen actualmente en el ámbito laboral, en el que tradicionalmente sólo operaban los sindicatos, éstos también se han introducido en algunos casos en el habitual terreno de aquellas, como por ejemplo el de la cooperación al desarrollo. También CC.OO. constituyó la ONG Fundación Paz y Solidaridad en 1989, que tiene como objetivo desarrollar proyectos de cooperación internacional al desarrollo.

Asimismo, la Federación de Industria de CC.OO. ha creado, junto con los sindicatos con representación en las empresas filiales latinoamericanas de las empresas transnacionales Endesa, Gas Natural-Fenosa e Iberdrola, tres redes sindicales internacionales: La Red Sindical Eléctricas Endesa, La Red Sindical Eléctricas Gas Natural-Unión Fenosa y la Red Sindical Eléctricas Iberdrola (Boix, 2009).

No obstante, debemos destacar que la mayoría de estas redes están todavía en una fase inicial de desarrollo, en la que están realizando una puesta en común de las experiencias y reivindicaciones de los distintos sindicatos miembros y definiendo los procedimientos a adoptar y los objetivos.

Sin embargo, es importante señalar que los intentos de creación de estas redes no terminan siempre en éxito, puesto que en ocasiones las dificultades son muchas: no reconocimiento por parte de la compañía, escasa financiación, falta de compromiso de los miembros, problemas de coordinación etc. La coordinación a nivel global de las mismas no es en muchas ocasiones fácil, este ha sido el caso, por ejemplo, de las redes que la FITTVC inició en las compañías Coats y Daun & Cie AG como parte de un proyecto puesto en marcha en el año 2000, redes que no han prosperado. Por otra parte, en algunas de estas tentativas los problemas son muy básicos, como las restricciones en el acceso informático de algunos miembros (Miller, 2009; CUT, 2009).

A modo de síntesis de este apartado, hay que resaltar que los sindicatos han optado en los últimos años por considerar que la RSE puede conllevar riesgos, pero también oportunidades. Uno de los posibles riesgos es que las empresas consoliden la RSE como un modo de evitar o sustituir la negociación colectiva, debilitar a los sindicatos y reducir la reglamentación externa y el papel regulador del Estado, favoreciendo la desregulación en determinados ámbitos, entre ellos el laboral.

Aún así, muchos sindicatos de los países miembros de la Unión Europea, incluidos los españoles, consideran que la RSE ofrece también oportunidades y puede constituirse en una vía para fortalecer las organizaciones de los trabajadores de ámbito internacional y la negociación colectiva supranacional. En la actualidad por lo general las organizaciones sindicales consideran que la RSE puede constituirse en una vía que facilite la internacionalización del movimiento sindical, el desarrollo de la acción sindical internacional y las relaciones laborales supranacionales globalizadas y la regulación del mercado de trabajo global.

En definitiva, las organizaciones representantes de los trabajadores han modificado sustancialmente su perspectiva en torno a la RSE en los últimos tiempos. Si en un principio habían adoptado una posición reactiva en este campo, que era en buena parte resultado de la incertidumbre y los recelos frente a las posiciones y estrategias adoptadas por las empresas y las instituciones públicas internacionales y nacionales, en los últimos años han optado por posicionarse de manera proactiva, lo que les fortalece y favorece como actores políticos. De esta forma pretenden garantizar el efectivo cumplimiento de las políticas socialmente responsables, así como trasladarlas al terreno que consideran más adecuado, el de la negociación colectiva.

Este camino no está exento de dificultades para articular y poner en funcionamiento organizaciones sindicales e instrumentos de ámbito global efectivos. La potencial institucionalización de la negociación colectiva internacional atraviesa complicaciones importantes tanto en el presente como en el futuro más cercano. En primer lugar, porque requiere de un marco legal internacional y los organismos internacionales no están trabajando en esta línea sino en la de promover la RSE.

En segundo lugar, porque se plantean muchas incertidumbres sobre las posibilidades de esta institución en el ámbito internacional, precisamente porque

no atraviesa muy buenos momentos en los distintos ámbitos nacionales en los últimos tiempos, en los que el declive de los sindicatos como actores políticos y económicos es evidente y el debilitamiento de los marcos legales que tutelan la sindicación y la negociación colectiva está a la orden del día.

En tercer lugar, porque es difícil que los AMI sean efectivos en países en los que el Estado no ha creado un marco legal que los garantice adecuadamente. De esta forma, que la negociación colectiva internacional conquiste éxitos tendrá mucho que ver con la fortaleza y la capacidad de organización, negociación, presión y lucha que las organizaciones de trabajadores ostenten o adquieran a nivel político y económico en las economías emergentes, semiperiféricas o periféricas y sus logros. En este sentido, la cooperación sindical internacional para apoyar a estos actores sería fundamental, puesto que conseguir que acuerdos que han sido negociados a nivel global se apliquen y verifiquen a nivel local es prácticamente imposible sin la participación de los trabajadores y sus representantes de estos países.

Por último, también es complicado que los AMI sean eficaces si no se constituyen organizaciones sindicales transnacionales con una perspectiva supranacional y soberanía propia, a las que las organizaciones sindicales nacionales transfieran parte de su capacidad de decisión y ejecución, con el fin de que coordinen de forma adecuada la comunicación y la cooperación entre estos actores y defiendan los intereses generales de los trabajadores de distintos países por encima de los intereses particulares de uno sólo.

Sin embargo, y en lo que se refiere a que las federaciones sindicales internacionales y los comités de empresa europeos o globales adopten una mirada supranacional ante los fenómenos de la globalización económica, los sindicatos nacionales que ostentan mayor poder en estas organizaciones no renunciarán a un enfoque corporativista y nacionalista mientras éste les siga favoreciendo en

determinadas ocasiones y no se cambie el sistema de representación en las mismas.

De todas maneras, cabe destacar que, aunque las organizaciones sindicales han centrado sus esfuerzos fundamentalmente en fomentar y promover la negociación colectiva internacional en lo que se refiere a la globalización económica, también reclaman que se vinculen las normas comerciales y laborales dentro de la OMC<sup>124</sup>, así como que se cree un Tribunal Penal Laboral Internacional en el seno de la ONU y la entrada en vigor de las *Normas sobre la responsabilidad de las sociedades transnacionales y otras empresas comerciales* que están paralizadas en esta institución desde 2003. También se demanda que el Tribunal de la Unión Europea se especialice en el ámbito de la legislación laboral y juzgue su incumplimiento a nivel internacional (Rodríguez Garavito, 2007).

Todos estos son retos que los sindicatos afrontan en un proceso que ya se ha iniciado, y que podría ser largo y complejo, y en el que están buscando nuevas vías y medios con el objetivo de establecer alianzas entre distintas organizaciones y fortalecerse de cara a las importantes transformaciones que están teniendo lugar en nuestras sociedades a comienzos del siglo XXI.

---

<sup>124</sup> La incorporación de los derechos sociales a la OMC fue incluso defendida por determinados países, EE.UU., Noruega, Francia y Bélgica, en la preparación de la primera Conferencia Ministerial de esta organización en diciembre de 1996, pero los países emergentes, semiperiféricos y periféricos consideraron que la propuesta de establecer estándares laborales tenía como objetivo suprimir sus ventajas competitivas o que las economías centrales desarrollasen barreras proteccionistas (Santos, 1999). La propuesta fue finalmente desestimada. Por otra parte, algunos acuerdos comerciales regionales y bilaterales hacen referencia a los derechos sociolaborales, pero su cumplimiento no es verificado, por lo que esta referencia sólo tiene carácter declarativo (Hernández Zubizarreta, 2009).



*“El comportamiento empresarial tiene demasiada importancia para la reducción de la pobreza como para que se deje dentro del campo de los códigos voluntarios donde los estándares están definidos por el sector empresarial [...]. Lo que se necesita es un conjunto de directrices verificable y de obligado cumplimiento que cubran todos los aspectos de la actividad empresarial”.*

Oxfam Internacional.

Libro Blanco *Responsible Investment: A Corporate Imperative*

## **6. LAS ORGANIZACIONES SOCIALES ANTE LA DIMENSIÓN INTERNACIONAL DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.**

### **6.1 Las organizaciones sociales en el ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial.**

Tal y como hemos comentado, otro de los grupos de interés de las compañías que ha destacado en los últimos tiempos por sus estrategias en el campo que nos ocupa es el de las organizaciones sociales de distinta índole. Entre estos actores, y si nos ceñimos a los que han adoptado un papel relevante en los últimos años con relación a la RSE, podemos encontrar una amplia variedad, tanto por las distintas posiciones que han asumido al respecto, como por su campo de actuación específico.

Por un lado, hay organizaciones y asociaciones consagradas a actuar en muy distintos ámbitos, como pueden ser los derechos humanos, el medio ambiente, los derechos de las mujeres, de la población indígena, del pequeño y mediano campesinado, etc. Por otro, podemos distinguir tres tipos de actores principales en

lo que concierne a las posiciones que han adoptado frente a la RSE y sus relaciones con las empresas.

En los últimos tiempos hemos asistido a la eclosión de un asociacionismo activo y voluntario que no podemos entender en los términos clásicos del asociacionismo de clase de los movimientos de trabajadores. Por una parte, hemos conocido el relanzamiento de organizaciones sociales que tienen un marcado carácter caritativo, algunas con una larga historia, que pretenden complementar al Estado e, incluso, llenar sus vacíos. Por otra, el surgimiento de dos tipos diferentes de actores de ámbito transnacional: las organizaciones sociales globales con un marcado perfil reivindicativo en lo que respecta a las actuaciones de las compañías transnacionales en las economías no centrales; y las redes transnacionales de organizaciones sociales representantes de la globalización *desde abajo* (Santos, 2007).

#### **6.1.1 Las organizaciones sociales de carácter caritativo o filantrópico.**

Las antiguas asociaciones de carácter caritativo suelen ser hoy organizaciones cuyas prácticas son a menudo confluyentes con los objetivos de los actores políticos y económicos que pretenden dismantelar el Estado de bienestar y evitar la globalización efectiva de los derechos humanos, laborales, sociales y medioambientales. El fin de estos actores es sustituir la justicia social del Estado de derecho; su solidaridad de carácter institucional, universal y anónima; la gestión social de los riesgos sociales y económicos; y el bienestar como derecho de ciudadanía por la solidaridad del voluntariado; la compasión y la moral; la individualización de los riesgos; y la autorresponsabilidad de cada ciudadano en la consecución de su bienestar. En esta línea, aquellos que no adquieran un mínimo nivel económico y social de subsistencia por la vía privada deberán acudir a la beneficencia de organizaciones sin ánimo de lucro (Hernández Zubizarreta *et al*, 2009; Alonso, 2007).

Algunas de estas organizaciones del tercer sector están guiadas por un cierto clientelismo, orientadas en buena medida al mercado y controladas indirectamente por las empresas o, incluso, por algunos gobiernos, habida cuenta de que en ocasiones llegan a prestar y gestionar privadamente los servicios de bienestar financiados públicamente (Shamir, 2007).

**[E-86] – ACSUR Las Segovias:** *“Cada vez más, si tú vas a ver las fuentes de financiación de muchas entidades no gubernamentales te darás cuenta de cuál es el porcentaje de la financiación de estas entidades (ONG, asociaciones, fundaciones, institutos, etc.) con el que participan las grandes empresas [...]. Al fin y al cabo vienen con la superioridad de yo apporto y entonces quiero que sea en este país, en este sector y de esta manera y si puedes llevar el logotipo tal.... Pues mira, si las exigencias de las empresas se convierten en exigencias mayores que las propias exigencias de las instituciones públicas, que suelen ser muy exigentes, muy exigentes...”*

En los últimos tiempos ha aumentado considerablemente la inversión empresarial en este tipo de organizaciones, que son favorables a sus intereses. Esto confiere a las empresas de un aura de altruismo muy necesario después de que su imagen, especialmente la de las grandes transnacionales, se haya visto perjudicada en las tres últimas décadas por toda una serie de escándalos de distinto tipo, entre los cuales han sido especialmente notables los de Bhopal, Exxon Valdés, Nike, Tyco, Enron o British Petroleum.

**[E-87] – CES:** *“En Europa, especialmente en Europa Central y del Este, algunas empresas han llegado a acuerdos con asociaciones ambientalistas sin representatividad, sin sindicato, para poder decir ‘este es el marco ambientalista de nuestra empresa’. Asociaciones que cogen la financiación de la empresa, que llegan a acuerdos con la empresa para darles el certificado de Responsabilidad Social. Hay que tener mucho cuidado con la ilegalidad porque existen muchas pequeñas asociaciones que para vivir llegan a acuerdos con las empresas, toman el dinero de las empresas y dan un certificado de Responsabilidad Social. Nestlé ha llegado en Hungría a dos acuerdos, con una asociación ambientalista y con una asociación de consumidores, para decir que son socialmente responsables. Han llegado a un acuerdo de falsa Responsabilidad Social.”*

La acción social o la filantropía que llevan a cabo las compañías en su colaboración con este tipo de organizaciones sociales tiende a separar la RSE de

las principales prácticas del negocio de las empresas y de las cuestiones consideradas políticamente sensibles. El fin último es despolitizar la RSE lo más posible, desmarcándola de la versión politizada de la misma que defienden otras organizaciones sociales (Hernández Zubizarreta *et al*, 2009; Shamir, 2007).

### **6.1.2 Las organizaciones sociales globales con un marcado perfil reivindicativo.**

En las últimas décadas hemos asistido al surgimiento de un asociacionismo con un marcado perfil reivindicativo y de denuncia social, que representa en cierta medida a los nuevos movimientos sociales surgidos en los años sesenta y setenta, y que ha cobrado relevancia a partir de los años noventa en su lucha a favor de la redistribución de la riqueza, la justicia social y la universalización de derechos a nivel global. Estas son organizaciones por los derechos humanos, asociaciones ecologistas, de mujeres, consumidores, campesinos o por la defensa de las minorías étnicas, de ámbito transnacional, nacional o local, que en muchos casos han adoptado el internacionalismo y el funcionamiento en red<sup>125</sup>, y que operan al margen del sistema de política parlamentaria y de los partidos políticos y las organizaciones políticas tradicionales, incluidas las organizaciones sindicales (Tarrow, 2004).

Entre estos actores sociales podemos señalar la labor que están realizando en la Unión Europea y España en la actualidad un número destacado de organizaciones con personal muy profesionalizado y de ámbito internacional como son Amnistía Internacional, creada en 1961 en Gran Bretaña; la World Wild Fund for Nature (Fondo Mundial para la Naturaleza), fundada en el mismo año y país; Greenpeace, constituida en 1972 en Canadá; Médicos Sin Fronteras, formada

---

<sup>125</sup> Lo que no significa que no hayan existido movimientos u organizaciones sociales de ámbito transnacional antes, como el movimiento abolicionista en el siglo XIX. Asimismo, también encontramos que el movimiento de las mujeres estadounidenses desarrolló una amplia estructura de redes en los años sesenta (Tilly, 2004; Tarrow, 2004).

en el mismo año en Francia; y Oxfam International, confederación fundada en 1995 por 13 organizaciones que ya tenían entonces una larga trayectoria. Algunas de estas organizaciones forman parte del Observatorio de RSC en España o colaboran con el mismo, como por ejemplo Amnistía Internacional, Greenpeace u Oxfam Internacional.

Estos son en su mayoría actores que nacieron en los años sesenta y setenta con una dimensión u orientación transnacional, y que tienen una estructura organizativa estable a nivel supranacional y un comité ejecutivo y un secretariado internacionales, u órganos similares, cuya función principal es ejercer liderazgo y orientar estratégicamente a todas las secciones nacionales o regionales miembros en todo el mundo. Estas secciones suelen funcionar con bastante autonomía, aunque deben ajustarse a la visión, la misión, las directrices y los planes estratégicos establecidos a nivel internacional, por lo que la descentralización de la toma de decisiones es en cierto modo relativa.

Estas organizaciones sostienen que es preciso que las escalas local, nacional y global estén cada vez más interconectadas a nivel social, con el fin de, en ocasiones, combinarlas todas, aunque casi siempre se privilegie una, en aras de llevar a cabo determinadas reivindicaciones (Palpacuer, 2010; Hernández Zubizarreta *et al*, 2009; Santos, 2007 Calle, 2005).

Estos actores se dirigen cada vez más a las grandes corporaciones transnacionales a la vez o, incluso, en vez de a los gobiernos y los organismos internacionales, debido a su creciente poder económico y político (Crouch, 2010). Tilly y Tarrow señalan que si las instituciones que detentan el poder y las cuestiones que son objeto de reivindicaciones se internacionalizan, los movimientos y las organizaciones sociales que las llevan a cabo suelen hacerlo

también<sup>126</sup>. Por lo tanto, el surgimiento de organizaciones sociales de ámbito transnacional ha acompañado a la proliferación de compañías transnacionales en las últimas décadas (Tilly, 2004; Tarrow, 2004).

Por tanto, muchos de estos actores se caracterizan por tener un carácter multiescalar y “una mirada cosmopolita o transnacional”, utilizando una vez más la terminología adoptada por Ulrich Beck, que incluye, pero supera, la mirada nacional e internacional y que trasciende las fronteras e intereses nacionales a la hora de abordar aquellos fenómenos que tienen un carácter global.

Estas organizaciones destacan que la globalización económica es en buena medida una construcción política y puede adoptar características muy distintas, que en todo caso deben ser definidas conjuntamente por las instituciones y los actores políticos y sociales en aras del bienestar social de la ciudadanía de todos y cada uno de los países del mundo. En todo caso, se señala que el rumbo de la misma no debe ser dejado en manos de las compañías, como si a éstas correspondiese ser sus protagonistas.

De esta forma, se rebaten los planteamientos de la teoría económica neoliberal a favor de la disminución del papel del Estado y de una autorregulación del mercado global, que castigaría a las empresas socialmente irresponsables a través de consumidores que se autorresponsabilizarían de lo que adquieren (Ireland and Pillay, 2010). En este sentido, se sostiene que el actual sistema económico no tiene como objetivo cubrir las necesidades básicas de las personas y que no castigará a las empresas irresponsables, puesto que, como han señalado algunos de los informantes clave entrevistados, las potenciales “sanciones” a las prácticas socialmente irresponsables se ven fuertemente limitadas por la opacidad

---

<sup>126</sup> Tilly defiende que a lo largo de los dos últimos siglos los movimientos sociales han tenido por lo general el mismo ámbito (local, regional, nacional o internacional) que el asunto que era objeto de sus demandas. Del mismo modo, este autor afirma que las actividades de estos actores se suelen dirigir a las instituciones que detentan mayor poder sobre la cuestión abordada (organismos internacionales, instituciones estatales, municipales, etc.).

y falta de transparencia con respecto a su actividad y al origen y destino de sus recursos.

**[E-6] – Observatorio de RSE:** *“Yo tampoco confío, yo no creo que la responsabilidad tenga que recaer en el consumidor, usted como Estado tiene que garantizarme a mí que yo entro en un mercado y no tengo que estar averiguando si una empresa hace uso del trabajo infantil o esclavista o respeta el medio ambiente. El Estado tiene que garantizar que todos los productos que llegan aquí han cumplido unas condiciones mínimas, yo no tengo que convertirme en el responsable directo de que, según si elijo un producto u otro, estoy contribuyendo o no a determinados atentados. Este es un mensaje totalmente equivocado que se está lanzando y que impera ahora mismo, el consumo, el mercado... El mercado, además, no es transparente. Cuando hablas de procedimientos y control eso se pasa de la capacidad de la sociedad civil. Si hablamos del cumplimiento de una normativa internacional en cuanto a derechos humanos, tienen que haber garantías jurídicas a través de los poderes estatales.”*

También se hace hincapié en la asimetría existente en la actualidad entre el derecho comercial global, que vela por los intereses y los derechos de las empresas, y es defendido por organismos internacionales como la Organización Mundial de Comercio y el Banco Mundial, y la legislación internacional en materia de derechos humanos, laborales y medioambientales, cuyo cumplimiento a nivel global no es fiscalizado por ningún organismo (Hernández Zubizarreta, 2009).

Estos actores afirman que la presencia de las corporaciones transnacionales, que se han constituido en autoridades privadas globales con gran capacidad de poder y presión, tiene consecuencias en los países en los que se localizan, muy en especial en aquellos para los que la inversión extranjera directa tiene un peso importante en la economía. En esta línea, defienden que las diferentes escalas o niveles de las actividades económicas globales y las legislaciones estatales nacionales deben compensarse con el reforzamiento y la creación de autoridades y regulaciones públicas transnacionales. Por consiguiente, se apremia a que las actuaciones de estas sociedades transnacionales vayan acompañadas de la intervención de organismos transnacionales que defiendan el interés público. En

este sentido, este tipo de organizaciones sociales considera que la injerencia de instituciones públicas transnacionales en los asuntos de los distintos Estados-nación es ineludible en un mundo globalizado, por lo que es imprescindible precisar cuanto antes cómo se va a intervenir (Ireland y Pillay, 2010).

Estas organizaciones abogan, desde la teoría institucional de la RSE, a la que hemos hecho referencia en la Introducción de esta tesis doctoral, por un modelo de regulación social y económica global que aborde la instauración de organismos transnacionales que actúen en aras de la globalización de derechos y leyes desde lo que Ulrich Beck denomina un “universalismo contextual no totalizador”. Este universalismo debe garantizar el cumplimiento en todo el planeta de los derechos humanos, sociales, laborales y medioambientales que han establecido como básicos la ONU y sus organismos, pero respetar y reconocer la alteridad en los distintos contextos sociales, de manera que no se difuminen determinadas diferencias culturales.

En todo caso, llegados a este punto cabría también preguntarse, tal y como se plantea Boaventura de Sousa Santos, si los derechos humanos, laborales y medioambientales son un instrumento “oeste-céntrico” o universal. De esta manera, Santos señala la inclinación liberal de las instituciones y doctrinas de los derechos humanos del Norte y de Occidente frente a las concepciones no occidentales de los derechos colectivos en otros lugares. Este autor propone el diálogo intercultural con el fin de elaborar *desde abajo* un proyecto cosmopolita subalterno de derechos<sup>127</sup>. (Santos y Rodríguez Garavito, 2007; Santos, 1998).

---

<sup>127</sup> Las movilizaciones transnacionales de algunos pueblos indígenas, como las del pueblo U’wa en Colombia, contra la explotación petrolífera de Occidental Petroleum (Oxy) en sus tierras, han cumplido un papel fundamental a la hora de abrir el debate sobre los presupuestos individualistas y oeste-céntricos del pensamiento y las instituciones jurídicas liberales. Este debate pretende una reconstrucción cosmopolita de los derechos humanos *desde abajo*. De hecho, estos movimientos han tenido como consecuencia transformaciones importantes del derecho nacional e internacional desde que la Constitución nicaragüense introdujo los derechos colectivos de los indígenas en 1987 después de varios conflictos entre los miskitos y el Gobierno sandinista, puesto que las Constituciones de Brasil, Colombia, Méjico, Perú, Bolivia y Venezuela

Estos actores sociales argumentan que los organismos internacionales, a través de los que se expresan y relacionan los distintos Estados, deberían renovarse, fortalecerse y constituirse en instituciones transnacionales, en las que no se representen los intereses de los distintos países, sino los de la ciudadanía global. Asimismo, se sostiene que los derechos fundamentales (la no discriminación, la libertad, etc.) deben ser siempre una prioridad con relación a los intereses de las empresas, por lo que se considera que deben situarse en la cúspide de la pirámide normativa internacional y, por lo tanto, por encima de las normas internacionales de comercio que protegen los derechos y los intereses de las compañías. En esta línea, se demanda que las actividades empresariales estén reguladas a nivel internacional y que las nuevas responsabilidades a asumir por las corporaciones en el contexto de la globalización sean obligatorias (Santos, 1999; Shamir, 2007; Hernández Zubizarreta, 2009).

**[E-6] – Observatorio de RSC:** *“Determinados aspectos que, en muchos casos, son de legislación internacional ¿hasta qué punto esos elementos pueden ser de voluntario cumplimiento y hasta qué punto los mecanismos de seguimiento o ese cumplimiento se pueden dejar en manos de la entidad que emite esa norma o esos compromisos? Yo creo que eso no puede funcionar correctamente”.*

**[GD-1] – Sindicatos y organizaciones sociales - Amnistía Internacional:** *“Lo que quiero es desmontar esa discusión de la que no salimos, que si el concepto de RSE en sí mismo lleva implícito que es voluntaria...Creo que es una discusión baladí, es ridícula, si este nombre no nos sirve, porque viene viciado, llamémosle de otra manera...el derecho de los pueblos indígenas, de la mujer, de los niños, medio ambiente, derechos del consumidor...Se deben hacer leyes para aspectos de RSE, no está todo legislado. Y las leyes no son voluntarias...”.*

Por lo tanto, estas organizaciones han elaborado un proyecto político global basado en la lucha por los derechos fundamentales y desde el que se defiende la instauración de una gobernanza económica y política transnacional. El objetivo sería superar la fase meramente declarativa de las regulaciones internacionales

---

han incluido también disposiciones específicas en esta materia. Asimismo, la OIT aprobó el Convenio 169 en 1989, que reconoce el derecho de los pueblos nativos a la autodeterminación cultural y política y al territorio dentro de los Estados nacionales (Rodríguez Garavito, y Arenas, 2007).

existentes en materia de derechos humanos, sociales, laborales y medioambientales, iniciando la senda hacia una fase final imperativa y coercitiva y su fiscalización y sanción en caso de incumplimiento. Se alcanzaría así su aplicación y la criminalización por su violación, desarrollando, por lo tanto, procedimientos para implementarlos y prescripciones penales internacionales contra su incumplimiento. Además, se sostiene que las personas jurídicas son sujetos y objeto de derecho y, por lo tanto, las normas jurídicas deberían ser obligatorias para las empresas transnacionales, al igual que lo son para las personas físicas.

**[E-6] – Observatorio de RSC:** *“No hay que inventar nada nuevo, hay que ver qué procedimientos y qué procesos hay que habilitar para hacer cumplir las normas internacionales...No es que no haya una legislación, lo que no hay son mecanismos para hacerla cumplir... Todo lo relativo a lo social, a los derechos humanos o los derechos laborales no puede ser voluntario. No podemos hablar de voluntariedad cuando hablamos de trabajo infantil...Hablar de voluntariedad y obligatoriedad huelga, si se está hablando de las Convenciones de la OIT o los 10 principios del Global Compact, como corrupción o trabajo infantil, son cuestiones que están penadas en nuestra legislación penal. Y se puede penalizar a quienes lo incumplen fuera de nuestro país. El problema es, más bien, qué tipo de mecanismos de control se pueden establecer dentro de esa esfera internacional”.*

En lo que se refiere a la verificación de la RSE, algunas de estas organizaciones declaran que, a pesar de haber realizado estudios y campañas sobre las consecuencias de las actividades de determinadas empresas, tienen escasa capacidad para controlar, denunciar y disuadir los comportamientos empresariales irresponsables y, por lo tanto, la idoneidad de que esto sea función de las instituciones públicas. La actividad militante en este campo, y el seguimiento de las políticas socialmente responsables de las compañías, son costosos de llevar a cabo y plantean dudas sobre la relación esfuerzos/resultados: requieren de una formación, de la construcción y mantenimiento de redes de organizaciones, etc. (Teitelbaum, 2010; De la Fuente, 2009; Hernández Zubizarreta, 2009).

**[E-6] – Observatorio de RSC:** *“Las empresas multinacionales son cada vez más poderosas y el peso de la fiscalización social no puede recaer sólo en las ONG, porque no dan abasto. Cuando hablas de procedimientos y control eso se pasa de la capacidad de las organizaciones de la sociedad civil. Si hablamos por ejemplo del cumplimiento de una normativa internacional en cuanto a derechos humanos, tienen que haber garantías jurídicas a través de los poderes estatales”.*

Sin embargo, existen organizaciones sociales que, además de señalar que las instituciones públicas deben llevar a cabo estos cometidos, demandan también jugar un papel en negociaciones y regulaciones “privadas” con las empresas. Es interesante resaltar que, en caso de que las empresas atendiesen a estas reivindicaciones, se daría lugar a una negociación colectiva tripartita o a múltiples escenarios de negociación y acuerdos que podría conllevar transformaciones políticas, sociales y económicas importantes.

Además, se argumenta la necesidad de mejorar notablemente la capacidad punitiva de los organismos internacionales a través de un régimen jurídico global que, entre otras cosas, establezca la responsabilidad legal solidaria de las transnacionales en sus relaciones con empresas subcontratadas o proveedoras, y que se apoye en estructuras jurídicas cosmopolitas, como por ejemplo un Tribunal Internacional del Trabajo, o de Empresas Transnacionales<sup>128</sup> (Hernández Zubizarreta *et al*, 2009).

**[GD-1]- Sindicatos y organizaciones Sociales - Amnistía Internacional:** *“En lo que confiamos es en que haya legislación y posibilidad de acción contra los responsables de la violación de los derechos humanos. [...] Legislación internacional relevante exigible para las empresas y que permita actuar ante tribunales concretos. [...] El objetivo es legislación internacional exigible, de modo que las empresas puedan ir a los tribunales y se les pueda presentar una lista de acusaciones”.*

Son organizaciones que discuten el relativismo cultural y la defensa de la soberanía nacional, en los que, tal y como se ha señalado, se amparan en

---

<sup>128</sup> Las organizaciones sociales tuvieron un papel muy activo en la creación de la Corte Penal Internacional (Pureza, 2007).

ocasiones las empresas transnacionales con el fin de negar la idoneidad de universalizar derechos; y demandan que estas compañías cumplan con los derechos humanos, laborales y medioambientales en su cadena de valor<sup>129</sup> (Blowfield, 2002; Beck, 2005).

Por otra parte, se mantiene que es ineludible establecer un nuevo modelo social con una ciudadanía más activa, en el que lo público no se confunda con el Estado y los intereses colectivos dejen de ser patrimonio exclusivo de las administraciones públicas. De esta forma, se reclama la instauración de una democracia participativa y un nuevo pacto o contrato social con “cuatro patas”, en el que se definan unas nuevas formas de participación y cooperación entre los distintos actores e instituciones y en el que las organizaciones sociales jueguen un papel importante. Estos actores reivindican que las instituciones públicas nacionales e internacionales, las empresas y sus asociaciones y las organizaciones sindicales reconozcan la importante labor social que están realizando, que las acepten como interlocutores válidos en los distintos foros y organismos que están destinados a definir y construir el marco de la nueva economía global y las sociedades del siglo XXI (Santos, 1999).

En este sentido, que estas organizaciones hayan sido convocadas para participar en el Foro Europeo Multistakeholders impulsado por la Comisión Europea, así como por el Consejo Estatal de Responsabilidad Social Empresarial (CERSE), constituido en el entonces Ministerio de Trabajo e Inmigración en España en 2009<sup>130</sup>, o que estén legitimadas para interponer quejas ante los Puntos Nacionales de Contacto de la OCDE y que, algunas que están muy consolidadas a nivel social en la actualidad, como por ejemplo Amnistía Internacional, hayan

---

<sup>129</sup> En cualquier caso, es evidente que estos planteamientos no reinterpretan la soberanía de los Estados a favor de las tesis neoliberales que defienden la eliminación o reducción de algunas de sus competencias y regulaciones. No se aboga por la desaparición o reducción del papel del Estado, sino más bien al contrario, porque esta institución vele por los derechos de sus ciudadanos (a los recursos del territorio nacional, etc.) y, junto con otras de ámbito transnacional, por los derechos internacionales y el interés público universal.

<sup>130</sup> De hecho, este tipo de organizaciones ha intervenido de manera muy activa en estos dos organismos hasta la fecha.

sido reconocidas por la ONU como entidades consultivas y estén presentes en algunas de sus comisiones, representa cierto avance en las reivindicaciones de este sector en lo que se refiere a un pacto social con “cuatro patas”<sup>131</sup>.

Estos actores están utilizando el campo de acción y luchas que es la RSE con el objetivo de que se lleve a cabo una redefinición del papel y las obligaciones de las empresas, las instituciones públicas internacionales, el Estado, los sindicatos y otros actores sociales. En esta línea, estas organizaciones defienden la corresponsabilidad social de todas las instituciones y actores sociales y, además, argumentan que la RSE debe ser definida entre todos ellos, no sólo por las compañías. Se llama la atención sobre la relevancia de no perder de vista que las responsabilidades de las compañías no son una cuestión empresarial, habida cuenta de que las empresas han pretendido erigirse en los últimos tiempos en las principales hacedoras y protagonistas al respecto, sino que es una cuestión social (que atañe a toda la ciudadanía y a todas las instituciones o asociaciones que la representan. En este sentido, se reivindica la necesidad de determinadas regulaciones del ámbito económico, social, político y medioambiental, tanto a nivel transnacional, como a nivel nacional, con el fin de adaptarlos al nuevo contexto de la globalización y las sociedades post-fordistas (García Perdiguero, 2003, 2008).

En este línea, estos actores sociales manifestaron su decepción ante la definición de RSE del *Libro Verde* de la Comisión Europea por su laxitud, indeterminación y apuesta por la voluntariedad de las nuevas responsabilidades a asumir por las empresas. Asimismo, han sido muy críticos con esta institución en los últimos años por lo que entienden como su cada vez mayor predisposición por las tesis de la patronal europea BusinessEurope a favor de prácticas

---

<sup>131</sup> Sin embargo, quedaría todavía mucho camino por andar en este sentido, y estarían en esta línea las reivindicaciones que, por ejemplo, realizó Orencio Vázquez, Coordinador del Observatorio de RSC, en las que manifiesta echar en falta que el debate sobre el contenido de la Ley de Economía Sostenible no hubiese tenido lugar con organizaciones sociales con experiencia en materia de sostenibilidad y se hubiese limitado a la Mesa de Diálogo Social (COMFIA, 2009).

empresariales socialmente responsables unilaterales y autorreguladas. También se han mostrado contrarios a la definición de RSE del *Libro Blanco* de la Subcomisión parlamentaria del Congreso de los Diputados en España, que estaba en la misma línea que la del *Libro Verde*, y la posición adoptada por el gobierno del PSOE hasta 2011 en contra de una legislación regulativa en la materia.

**[GD-1] – Sindicatos y organizaciones sociales - Amnistía Internacional:** “*Los poderes públicos deben decidir algo sobre lo que vamos a hacer...Porque las empresas, los sindicatos y la sociedad civil no nos vamos a poner de acuerdo, está ocurriendo en todos los foros. En todos a nivel España y Unión Europea. Pero ¿Cuál es el problema actual del tema? Los políticos no quieren tomar el rol que les corresponde, esa es la verdad, consideran que lo que planteamos algunas ONG en materia de RSE es un ataque a la competitividad de las empresas... Los políticos, que no son elegidos por las empresas, rinden cuentas frente a las empresas*”.

Intermón Oxfam, en desacuerdo con las definiciones de RSE del *Libro Blanco* y el *Libro Verde* de la Comisión Europea, publicó en 2006 su propia definición, posteriormente consensuada por el Observatorio de RSC y Amnistía Internacional, en la nota informativa *Responsabilidad Social Corporativa. Nuestra Visión*. Esta organización señala en esta nota que el cumplimiento de las compañías transnacionales en su cadena de valor de la legislación internacional en materia de derechos humanos, laborales y medioambientales debería ser obligatorio e innegociable:

*“La responsabilidad social corporativa es el conjunto de obligaciones legales (nacionales e internacionales) y éticas de la empresa, que surgen de la relación con sus grupos de interés y del desarrollo de su actividad, y de la que se derivan impactos en el ámbito social, medioambiental, laboral y de derechos humanos en un contexto global [...]. La RSC incluye el cumplimiento de la legislación nacional vigente y especialmente de las normas internacionales en vigor. Tiene carácter global, es decir, afecta a todas las áreas de negocio de la empresa y sus participadas y en todas las áreas geográficas en donde desarrolle su actividad. Afecta por tanto a toda la cadena de valor necesaria para el desarrollo de la actividad, prestación del servicio o producción del bien. Además, la RSC comporta compromisos asumidos voluntariamente por las empresas que se convierten en obligación desde el mismo momento en que se contraen públicamente”.*

Esta definición fue consensuada en el transcurso de las reuniones preparatorias del Foro de Expertos de la RSE del entonces Ministerio de Trabajo e Inmigración con Amnistía Internacional, Ayuda en Acción, Cáritas, el Observatorio de RSC, CECU (Confederación Española de Consumidores y Usuarios), ASGECO (Asociación General de Consumidores), CEPES (Confederación Empresarial Española de la Economía Social), CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad), Fundosa (Grupo ONCE), Fundación Eroski y AEF (Asociación Española de Fundaciones). Es una definición que sigue la línea marcada por Oxfam Internacional en el *Libro Blanco Responsible Investment: A Corporate Imperative* (Inversión Responsable: Un Imperativo Corporativo), presentado por esta organización al gobierno británico en mayo del año 2000, en el que se pone un especial énfasis en la necesidad de establecer normas vinculantes y estándares universales, además de hacer valer los ya existentes, que se apliquen a las transnacionales por encima y más allá de las legislaciones locales o nacionales.

Por otra parte, entre este tipo de organizaciones se ha extendido en determinados países miembros de la Unión Europea, muy en especial en Gran Bretaña, aunque también en España, el concepto de “corporate accountability” (rendición de cuentas de las corporaciones) o “corporate social accountability” (rendición social de cuentas de las corporaciones), en sustitución del concepto “corporate social responsibility” o responsabilidad social empresarial o corporativa. Los actores sociales que forman parte de lo que se ha venido a denominar “the corporate accountability movement” (el movimiento por la rendición de cuentas de las corporaciones) utilizan este término para señalar que debemos entrar en una nueva fase, de superación de las políticas socialmente responsables voluntarias, unilaterales y autorreguladas, en la que se establezca un marco legal global, además de otro europeo, en materia de derechos fundamentales; se instauren mecanismos institucionales que garanticen una adecuada rendición de cuentas de las empresas; y se realice una verificación

independiente y un Tribunal Penal Internacional juzgue los casos de incumplimiento de la legislación establecida e imponga sanciones (Utting y Marques, 2010b; Ireland y Pillay, 2010; Friends of the Earth, 2005; Bendell, 2004).

Muchas de estas organizaciones se oponen a la elaboración de códigos de conducta por parte de las empresas, puesto que defienden que no son adecuados para hacer cumplir los derechos fundamentales. Sin embargo, otras han adoptado una posición más pragmática y los consideran un instrumento con limitaciones, pero que brinda ciertas oportunidades, puesto que es útil como punto de partida para negociar con las autoridades públicas, reclamar su aplicación y presionar a las compañías, poner en marcha campañas de denuncia y crear espacios de debate (Ascoly y Zeldenrust, 2002; Blowfield, 2002).

Asimismo, estas organizaciones se enfrentan en la actualidad con los mismos dilemas a los que se enfrentaban las organizaciones sindicales en la fase en la que se estaba constituyendo el modo de regulación fordista/keynesiano a principios y mediados del siglo XX. En este periodo histórico, los sindicatos se encontraban insertos en una dinámica en la que, en algunas ocasiones, adoptaban una posición de confrontación u oposición frente a las empresas y, en otras, una de negociación y cooperación. En el momento actual, en el que este modo de regulación ha entrado en crisis y se está constituyendo uno nuevo, las organizaciones sociales también adoptan en ocasiones una posición de confrontación y en otras de cooperación. Este es el caso de, por ejemplo, la Campaña Ropa Limpia, que opta siempre por intentar cooperar y negociar con las empresas, realizando propuestas de mejora de las condiciones laborales en subcontratas y proveedores, antes de poner en marcha una campaña pública de denuncia. De este modo, entre el 30 y el 40% de las demandas de grupos locales

de trabajadores asumidas por esta organización se resuelven con una negociación y sin que se haya iniciado una campaña<sup>132</sup>.

Las organizaciones más formalizadas tienden a utilizar vías institucionalizadas y llegar a acuerdos con las compañías, mientras que los movimientos sociales o las organizaciones menos establecidas, a las que nos referiremos más adelante, suelen optar con más frecuencia por las acciones directas (Palpacuer, 2010; Ascoly y Zeldenrust, 2002).

Las organizaciones más institucionalizadas son a veces acusadas, por los movimientos u organizaciones que lo están menos, de mantener relaciones excesivamente complacientes con las empresas en los casos en los que existe colaboración (Romero, 2009). Este es el caso de Amnistía Internacional, Human Rights Watch y World Wild Fund for Nature (WWF), que recibieron críticas por participar en la inauguración del *Pacto Mundial*<sup>133</sup> o también, la primera de ellas, por ignorar la complicidad de Shell en la represión del pueblo ogoni perpetrada por el gobierno nigeriano en los años noventa (Hernández Zubizarreta, 2009; Teitelbaum, 2010). Este tipo de actores han sido también puestos en cuestión debido a su alta profesionalización y, en muchas ocasiones, consecuente distancia con la gente de la calle, a la cual pretenden representar. Por otra parte, se señala que entre los principales problemas de estos actores se encuentran también su escasa democracia interna y su falta de representatividad. De cualquier forma, estos son actores que orientan sus acciones hacia las autoridades públicas y los poderes privados, y no tanto hacia la sociedad en general, por lo que han priorizado la incorporación de profesionales con conocimientos muy especializados y capacidad para negociar con aquellos y no tienen como objetivo implementar procesos participativos o democráticos internos para generar una

---

<sup>132</sup> Hay organizaciones que han adoptado también un “compromiso crítico” con las empresas y colaboran con ellas manteniendo la puesta en marcha de campañas de denuncia cuando lo consideran adecuado.

<sup>133</sup> También la CIOSL (actual Confederación Sindical Internacional) participó en este acto y fue duramente criticada por ello.

importante base social que se involucre en la organización (Tilly, 2004; Tarrow, 2004).

Por otro lado, en lo que se refiere a la defensa de una gobernanza global en materia de derechos fundamentales por parte de las organizaciones sociales, es conveniente resaltar que estas demandas se insertan dentro de la tradición política demoliberal que impera en las economías centrales, y que se intenta expandir a la esfera global. Esta filosofía política ignora la existencia de un sistema económico, el capitalista, que se basa en relaciones sociales de producción desiguales entre trabajo y capital, que a su vez reproduce, así como que el empleo es un elemento central en lo que se refiere a la adquisición de derechos sociales y económicos en nuestras sociedades y que, en la estructura económica y política global actual, existen relaciones tremendamente asimétricas entre los distintos países. Estas relaciones se ven reflejadas en la distribución de poder dentro de la ONU y sus organismos (FMI, Banco Mundial, etc.), que, tal y como hemos comentado, es fundamentalmente el resultado de la posición de dominación que han detentado determinados Estados-nación desde la II Guerra Mundial.

**[GD-1] – Sindicatos y organizaciones sociales - Amnistía Internacional:** *“No, Amnistía nunca dirá que está contra las empresas o que está contra el capitalismo ni que está contra los Estados. O sea, hay Estados que no dejan entrar a Amnistía. Eso me parece fatal, que no nos dejen entrar, pero no por eso decimos que estamos contra los Estados ni queremos que no haya Estados o algo así...En ese sentido hay empresas que hacen las cosas muy mal, otras regular, otras no. Eso es un mundo totalmente desigual, ¿no? En lo que confiamos es en que haya legislación y posibilidad de acción contra los responsables de la violación de los derechos humanos.”*

El objetivo de estos actores es que el Tribunal Penal de Empresas Transnacionales que proponen adoptase lo que José Manuel Pureza denomina el “paradigma de Nuremberg”, asumido por la Corte Penal internacional actual, por el que se le exigiría a las corporaciones el cumplimiento de unos límites normativos mínimos en sus actividades, y por el que la responsabilidad por las

consecuencias negativas derivadas de la existencia de un determinado sistema económico y político recaería exclusivamente sobre éstas a título individual, por su supuesto comportamiento desviado<sup>134</sup>. De este modo, se descontextualiza el comportamiento de las empresas y se evita un enfoque político que ponga de relieve las condiciones económicas y políticas estructurales en las que éste tiene lugar (Pureza, 2007).

En este sentido, Naomi Klein analiza en profundidad las limitaciones que tienen muchas organizaciones pro derechos humanos al intentar adoptar una doctrina de supuesta imparcialidad política. En esta línea, Amnistía Internacional se impuso como cometido desde sus comienzos documentar meticulosamente los crímenes que denunciaba, pero no abordar los factores económicos, políticos y sociales que los explicaban. Esta organización calificaba determinados crímenes como actos “contra los derechos humanos” y no como hechos que tenían lugar como parte de un determinado contexto o proyecto económico y político. Las campañas que llevó a cabo esta asociación en Latinoamérica durante las dictaduras militares de los años setenta y ochenta se basaban en este principio y evitaban mencionar la implicación de algunas grandes empresas transnacionales (ITT, Ford, General Motors, etc.) con los golpes de Estado, los gobiernos dictatoriales y la represión política, con el fin de que se aplicasen políticas económicas neoliberales que favorecían sus intereses. Klein describe estas campañas como muy importantes, pero limitadas, y señala que esta doctrina fue abrazada por Amnistía Internacional para que no se le acusara de servir a los propósitos de uno de los dos bloques en el contexto de la Guerra Fría y porque su principal fuente de financiación era entonces la Fundación Ford<sup>135</sup>.

---

<sup>134</sup> Este término, “paradigma de Nuremberg”, alude a los Juicios de Nuremberg, que tuvieron lugar después de la Segunda Guerra Mundial, y en los que se juzgó a título individual a determinados colaboradores, dirigentes, instituciones y empresas por su papel o participación en la Alemania nazi sin que se pudiese en cuestión el contexto económico, político y social que hizo posible el nazismo.

<sup>135</sup> Hay que resaltar que esta ha sido una doctrina seguida por muchas otras organizaciones del mismo tipo desde entonces.

De acuerdo con esta autora, no es una paradoja que la Ford, que fue acusada en Argentina de complicidad con el gobierno en la desaparición de algunos de sus trabajadores, financiare, a través de su Fundación, a las organizaciones de derechos humanos que desarrollaban campañas de denuncia en el Cono Sur. Esta autora explica que esta es una contradicción sólo en apariencia, puesto que a esta empresa, igual que a otras tantas, le resulta beneficioso sufragar campañas en defensa de los derechos humanos sin que se haga alusión al contexto político y económico y se formulen determinadas preguntas. De esta forma, se pretende ofrecer una determinada explicación de los hechos y evitar otras, y la omisión de determinada información o análisis permite escribir la historia de estos países en aquellos años de un modo favorable para las empresas. Asimismo, Ford se fragua una buena imagen y reputación ante la opinión pública gracias a la filantropía y los proyectos financiados por su Fundación (Klein, 2007).

Así pues, la apuesta de numerosas organizaciones sociales pasaría por evitar un análisis político y económico de las situaciones en las que las corporaciones incumplen derechos fundamentales. Sin embargo, este análisis sería imprescindible con el fin de comprender el porqué y el cómo de estos incumplimientos y para realizar propuestas correctoras o transformadoras.

### **6.1.3 Las redes transnacionales de organizaciones y movimientos sociales representantes de la globalización *desde abajo***

En la actualidad podemos destacar también en el terreno de la RSE a otros actores, de ámbito transnacional, nacional o local, que han formado redes transnacionales de activistas compuestas, por una parte, por organizaciones de base y/o asociaciones muy profesionalizadas surgidas en las economías emergentes, semiperiféricas o periféricas y, por otra, por organizaciones del mismo tipo de economías centrales. Estas redes, formadas por actores que son totalmente independientes unos de otros, pueden desplegar una lucha global

gracias a sus vínculos simultáneamente locales e internacionales y suelen centrar su atención en promover el activismo en la sociedad a través de sus bases sociales y formando movimientos o grupos. Estas organizaciones conforman lo que se ha venido a denominar la globalización contrahegemónica *desde abajo*, alternativa a la neoliberal hegemónica, y presionan a las empresas, los Estados y los organismos internacionales con el fin de que consideren sus demandas y propuestas.

Sirvan como ejemplo de este tipo de actores en España las organizaciones Ecologistas en Acción y ACSUR-Las Segovias, que forman parte de la Red Birregional Enlazando Alternativas (con presencia en Europa, América Latina y el Caribe), a la que pertenecen alrededor de 200 organizaciones sociales y sindicales latinoamericanas y europeas<sup>136</sup>, y que tiene como objetivo generar y fortalecer las resistencias a las políticas neoliberales de los organismos internacionales, la Unión Europea y un número destacable de gobiernos latinoamericanos y europeos.

La Red Birregional Enlazando Alternativas ha celebrado tres sesiones del Tribunal Permanente de los Pueblos desde 2006, la última de ellas en Madrid, en mayo de 2010. El Tribunal Permanente de los Pueblos (TPP) tuvo su origen en los llamados Tribunales Russell de los años sesenta sobre la guerra de Vietnam y de los setenta sobre las dictaduras en Latinoamérica. Se creó oficialmente en 1979 y está constituido por miembros nombrados por el Consejo de la Fundación Internacional Lelio Basso por el Derecho y la Liberación de los Pueblos. Su objetivo es juzgar simbólicamente y visibilizar las situaciones en las que se violan masivamente los derechos fundamentales que no son reconocidas por los tribunales oficiales. Hasta la fecha se ha reunido más de treinta veces y desde los años noventa aborda casos relacionados con las empresas transnacionales. En las

---

<sup>136</sup> La Confederación General del Trabajo (CGT), sindicato escindido de CNT en España en 1989, forma parte también de esta Red Birregional.

tres sesiones organizadas por esta Red Birregional, distintas organizaciones sociales y sindicales han denunciado a diferentes empresas transnacionales españolas con presencia en Latinoamérica por incumplimiento de derechos humanos, laborales y medioambientales en este continente. De este modo, se ha juzgado, entre otras, a Repsol, Telefónica o Unión Fenosa (Hernández Zubizarreta *et al.*, 2009).

En Centroamérica, es interesante destacar el trabajo que están realizando las organizaciones de mujeres Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (MEC) de Nicaragua y Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH) de Honduras, que forman parte de la Red Centroamericana de Mujeres Solidarias con las Mujeres Trabajadoras de las Maquilas, que a su vez tiene vínculos con la Central America Women's Network (CAWN)<sup>137</sup>, una organización de mujeres con sede en Gran Bretaña que les presta apoyo<sup>138</sup>. La MEC y la CODEMUH trabajan, desde una perspectiva feminista, de género y holística (sin ignorar la interrelación que existe entre el ámbito de la producción y el de la reproducción social), por la promoción y defensa de los derechos humanos y laborales de las mujeres trabajadoras de las maquilas de las zonas francas de sus países. Estas dos organizaciones de mujeres forman parte de dos grupos de verificación o monitoreo diferentes que se encargan de auditar el cumplimiento de los códigos de conducta en las compañías que los han firmado en sus respectivos países (Prieto-Carrón, 2004).

Asimismo, podemos destacar también el movimiento internacional Vía Campesina, que agrupa a alrededor de 150 colectivos de pequeños y medianos productores de ámbito local y nacional y lucha por la autonomía alimentaria de

---

<sup>137</sup> Esta organización británica pertenece a la Ethical Trading Initiative (ETI).

<sup>138</sup> Existen otras organizaciones de estas características que funcionan de manera similar a la CAWN. Por ejemplo, la Women Working Worldwide (WWW), que se fundó en 1985, también en Gran Bretaña, y que participa en redes de organizaciones y sindicatos de mujeres de diferentes puntos del planeta a las que apoya con distintos programas. Este tipo de organizaciones forma parte en ocasiones de distintas redes, de modo que la información y los conocimientos obtenidos en una red son aprovechados en otra. Por ejemplo, la WWW es miembro de la Campaña Ropa Limpia y la Ethical Trade Initiative (Shaw y Hale, 2002).

los pueblos y contra una globalización económica que beneficia fundamentalmente a las grandes empresas transnacionales. En el caso de esta organización, podemos destacar su lucha en Brasil, junto con el Movimiento de los Sin Tierra y el Movimiento de los Afectados por las Represas (MAB), en contra de la construcción de la presa de Baguarí por el Grupo Iberdrola debido al tremendo impacto social y ecológico que supone (Sáez et al, 2008).

Entre estos actores nos encontramos con movimientos u organizaciones sociales de muy distinta índole: algunas son de ámbito local o nacional, mientras otras son transnacionales; unas se organizan por un periodo corto o medio de tiempo poniendo en marcha acciones puntuales, mientras otras lo hacen para alcanzar un largo recorrido; etc. Además, existen redes o alianzas entre muy distintos tipos de actores: organizaciones religiosas, sindicales, feministas, etc. con el fin de acceder a mayores recursos y tener una mayor repercusión social y mediática.

Las relaciones abiertas, flexibles y horizontales son una de las características de las redes de activistas transnacionales, que en ocasiones atraviesan transformaciones constantes, puesto que las organizaciones se suman a las distintas reivindicaciones o campañas que van surgiendo de acuerdo con sus intereses (Palpacuer, 2010).

Por otro lado, los modos de lucha de estos actores son muy diversos y van desde el recurso a los cauces legales establecidos y la negociación con las instituciones en el poder y las empresas, a la acción directa y la insurgencia. Entre estas organizaciones nos encontramos con algunas que pretenden reformar las instituciones existentes (el Estado-nación, la ONU, la OMC, etc.), e incluso participar o negociar con ellas, y otras que tienen como objetivo combatirlas y eliminarlas o reemplazarlas.

**[GD-1] – Sindicatos y organizaciones sociales - Confederación Española de Consumidores y Usuarios (CECU):** *“Pero no estar en el debate que están otros y que están utilizando es desechar la oportunidad. No estar en el debate, sentados en una mesa, y poder decirle al Banco de Santander “tú no estás haciendo RSC, estás haciendo acción social. Muy bien, Dios te recompensará en los altares por lo bueno que eres. Pero eso no es RSE”. No decirselo es perder una oportunidad. No estar entre el público y levantarse y decirle al de Repsol “Muy bien, el otro día en Guatemala mataron a un sindicalista, ¿qué tenéis que decir?, ¿vais a hacer algo?, aparte de darle a la familia y pagar el entierro”. No estar es perder la oportunidad.”*

Las primeras suelen concebir el Estado como una relación social con sus contradicciones y, por lo tanto, un espacio de lucha entre distintos actores sociales, y las segundas defienden que las instituciones públicas son la expresión de los intereses generales del capital, al que quieren derrotar. En esta línea unas suelen recurrir con más frecuencia a las luchas institucionales y las otras las descartan apoyándose en acciones directas.

Esta ruptura es más común entre las organizaciones de las economías centrales, mientras que no lo es tanto en las emergentes, semiperiféricas o periféricas, donde la mayoría utilizan a la vez, o en distintos momentos, ambas vías, evitando por lo tanto lo que consideran como la vieja opción entre reformismo y revolución. En este sentido, algunas organizaciones utilizan acciones de corte reformista sin perder como objetivo final una transformación radical del sistema económico y político, y suelen privilegiar el pragmatismo y la colaboración con el Estado y otras instituciones en determinadas situaciones y, en otras, la confrontación, o incluso se valen de una combinación de ambas al mismo tiempo (Tarrow, 2004; Santos, 2007; Rodríguez Garavito, 2007; Rodríguez Garavito y Arenas, 2007; Houtzager, 2007).

Sin embargo, algunos de estos actores sociales manifiestan que la interacción con las instituciones públicas o las empresas puede ser un arma de doble filo, que en ocasiones puede ser beneficiosa, pero que en otras puede suponer que se vean imbuidos de su lógica y sus valores.

**[GD-1] – Sindicatos y organizaciones sociales - Ecologistas en Acción:** *“Entrando en la materia y siendo totalmente claros, nosotros estamos totalmente en contra de que el mundo asociativo, las organizaciones sociales, pierdan tiempo con esta estrategia [de la RSE], porque es justamente jugar a favor del poder económico y nunca vamos a ser capaces de controlarlo”.*

En ocasiones, las redes transnacionales de organizaciones sociales representantes de la globalización *desde abajo* tienen el mismo ámbito de actuación que la corporación transnacional y su cadena de valor. El funcionamiento en redes de activistas confiere a estos actores de una rapidez en la actuación y una flexibilidad que se adaptan a la a menudo cambiante cadena de valor de las empresas.

**[E-86] – ACSUR Las Segovias:** *“El movimiento de organización de derechos humanos, de organización de indígenas, de organización de mujeres, las organizaciones sindicales... a nivel global también se han ido articulando. Ahora, cuando pasa algo en la selva amazónica de Perú, pues llega hasta donde llega y llega con cierta velocidad y llega hasta las instancias de gobierno de la Unión Europea o los Ministerios de Asuntos Exteriores o las juntas de accionistas de las empresas. Quiero decir que hay un movimiento que se ha ido articulando, a la par que se ha globalizado la economía también se ha globalizado la respuesta ciudadana, ¿no?”*

Estos actores sociales se suman por lo general a las demandas de las organizaciones sociales globales que hemos analizado en el subapartado anterior en aras del cumplimiento por parte de las empresas transnacionales de los derechos humanos, laborales y medioambientales a nivel global, y de regulaciones internacionales en este sentido.

**[E-86] – ACSUR Las Segovias:** *“Para mí, Responsabilidad Social Empresarial es justamente aplicar unas normativas que permitan no vulnerar derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de las poblaciones que viven donde se quiere intervenir. Este es el concepto de responsabilidad en el que confiamos más las ONG. Exige un control, un impulso ciudadano, tienen que participar las poblaciones o la ciudadanía de los países del sur” [...] O tenemos un instrumento que es vinculante o tenemos un instrumento que va a depender de la buena voluntad [de las empresas], que además es cambiante porque depende de si estamos en un momento de crisis pues... los derechos laborales se reducen, reculamos y no solo reculamos en el sur, sino también en los países de la OCDE”.*

Asimismo, existen actores entre este tipo de organizaciones sociales que reivindican transformaciones importantes tanto en el sistema político como en el económico, abogando por una globalización económica y una democracia participativa que se construyan *desde abajo*, en las que la ciudadanía y sus asociaciones tengan un papel fundamental<sup>139</sup>. Estos actores llegan incluso en ocasiones a adoptar una posición anticapitalista y manifestar la existencia de una contradicción insuperable entre la democracia real y el sistema económico capitalista.

Algunas de estas organizaciones denuncian también que está teniendo lugar una segunda colonización de las empresas transnacionales españolas en Latinoamérica, y la persecución y asesinato de activistas sindicales y sociales por parte de mercenarios sufragados por dichas compañías, sin que otro tipo de organizaciones sociales, entre ellas las anteriormente analizadas y los sindicatos mayoritarios españoles, se hagan eco de estos hechos. Estos actores son ignorados y alejados por lo general de la escena política institucional, a lo que contribuyen aquellas organizaciones sociales que han adoptado una posición más moderada (Tarrow, 2004; Santos, 2007; Pulido y Ramiro, 2008).

**[GD-1] – Sindicatos y organizaciones sociales - Ecologistas en Acción:** *“Las empresas nunca van a ser responsables ni ambientalmente, ni socialmente, ni laboralmente, porque ellos tienen otras metas y estas metas son las que les obliga el sistema capitalista: los beneficios y el crecimiento económico... Y hay una cosa, es que estas empresas dejen de actuar. No es que se comprometan voluntariamente a mejorar su comportamiento ambiental. No, que dejen de actuar. Hay sectores empresariales que simplemente tienen que cerrarse y tienen que buscarse nuevos modelos de producción y nuevas formas también de consumo. En este sistema económico que tenemos ahora mismo plantear que las empresas, vuelvo a insistir, empresas transnacionales, estamos hablando de los actores grandes, vayan a cambiar, está completamente fuera de la realidad. Y ahí tenemos evidencias [...] Es que aquí hay un juego geopolítico de intereses de los grandes poderes, como la Unión Europea, y si ven la última estrategia de Europa 20-20, no es que quieren*

---

<sup>139</sup> Las organizaciones sociales que abogan por la globalización *desde abajo* tienen como objetivo que las características de ésta se definan a partir de las propuestas e iniciativas de la ciudadanía y sus colectivos, desde la base, globalización que sería una alternativa a la que se está construyendo *desde arriba* por los organismos internacionales (Barañano, 2009).

*que las empresas sean responsables. No. Quieren garantizar que haya crecimiento económico. Esa es la prioridad. Y si se ve el Tratado de Lisboa, ¿cuál es la prioridad? La libre circulación de mercancías y capitales ¿Y cuál es la prioridad? El crecimiento económico y el libre funcionamiento de las empresas. O sea, la principal política aquí es que el sistema capitalista siga funcionando [...] Nosotros nos situamos, claramente nos oponemos al sistema”.*

**[E-86] – ACSUR Las Segovias:** *“Estamos hablando de gente con muchísima vulnerabilidad, que ¿qué hacen? Pues se organizan entre ellos y entonces ¿qué pasa?, que la empresa envía a matones y los matones van a por los líderes comunitarios más cañeros y luego lo dibujamos y decimos ‘huy, ha sido el narco’ [...] La represión armada y el asesinato de algunos sindicalistas, ecologistas y líderes comunitarios que han sido señalados en distintas campañas, ¿no? Claro, si no existe... si en los tribunales nacionales no hay independencia suficiente de la justicia, en el ordenamiento jurídico no existe una herramienta a la que acogerse para defender sus derechos o denunciar alguna violación de derechos humanos o de derechos económicos, sociales, culturales o ambientales, pues tendría que haberlo a nivel supraestatal, si no existe a nivel supraestatal...”*

A modo de conclusión de este apartado, y a partir de lo expuesto aquí, queda patente el desencuentro existente en la actualidad entre las empresas y sus asociaciones, las organizaciones sindicales y las organizaciones sociales globales y las redes transnacionales de organizaciones sociales en lo que concierne a la RSE. Mientras desde el ámbito empresarial se aboga por una RSE voluntaria, unilateral y autorregulada, las organizaciones sindicales aceptan una RSE voluntaria, pero demandan que sea pactada y regulada en el ámbito de la negociación colectiva transnacional, y las organizaciones sociales reclaman una RSE obligatoria, multilateral, regulada por distintas instituciones y actores externos a la compañía y global. En este sentido, la RSE se ha convertido en los últimos tiempos en un campo de luchas y negociaciones entre instituciones y actores.

## **6.2 Las estrategias y las iniciativas adoptadas por las organizaciones sociales globales y las redes transnacionales de organizaciones sociales en el campo de la RSE.**

Tanto las organizaciones sociales globales como las redes transnacionales de organizaciones sociales suelen actuar en espacios alternativos a los centros de

producción, que es el tradicional espacio de reivindicaciones de las organizaciones sindicales. Por lo general, las organizaciones sociales llevan a cabo sus reivindicaciones y acciones en la calle, los lugares de consumo (los centros comerciales o las pequeñas tiendas), las juntas de accionistas de las empresas, etc., y cuando actúan en los centros de trabajo suelen abordar la interrelación entre los ámbitos de la producción y la reproducción social.

En este sentido, los principales instrumentos puestos en marcha por las redes transnacionales representantes de la globalización *desde abajo* y las organizaciones sociales globales con un marcado carácter reivindicativo en el campo de la RSE son el activismo accionarial, las campañas de estudio, denuncia y reivindicaciones con respecto a las prácticas irresponsables de determinadas empresas transnacionales y la elaboración de códigos éticos o de conducta *desde abajo*, con la colaboración de los trabajadores (Shamir, 2007, Prieto- Carrón, 2002).

El activismo accionarial de las organizaciones sociales, que está muy extendido en el mundo anglosajón desde hace décadas, se ha desarrollado en España en los últimos años. Setem<sup>140</sup> compró el número mínimo necesario de acciones del grupo Inditex en 2001 para contar con voz y voto en la junta de accionistas y denunciar desde entonces las condiciones laborales en las empresas proveedoras situadas en las economías no centrales (De la Fuente, 2009). Asimismo, esta organización ha puesto en marcha la campaña *Exige responsabilidad al BBVA y al Santander*, que le ha llevado a participar en la junta de accionistas del BBVA, con el objetivo de desaprobar sus inversiones en empresas fabricantes de armas, así como en la junta del Santander, con el fin de llamar la atención sobre los tremendos impactos negativos, tanto sociales como

---

<sup>140</sup> ONG creada en 1991 con el fin de concienciar a la sociedad de las desigualdades entre los países del Sur y el Norte y transformar las relaciones entre ambos.

medioambientales, de un proyecto hidroeléctrico que esta entidad proyecta financiar en Brasil (Setem, 2008; Hernández Zubizarreta, 2009).

Además, cuatro fondos estadounidenses y 81.000 títulos españoles han dado el aval a Intermón Oxfam para participar en la junta de accionistas de Repsol-YPF. El motivo de esta intervención ha sido tratar de convencer a la compañía para que apruebe unas normas de conducta que respeten a los pueblos indígenas en los lugares donde explotan pozos de petróleo, particularmente en Perú.

En lo que respecta a las campañas realizadas por este tipo de redes y organizaciones transnacionales, éstas tienen el objetivo de sacar a la luz pública las malas prácticas en las cadenas de valor de las empresas transnacionales en economías no centrales. El fin último es presionar a los grupos empresariales para que cumplan con los derechos fundamentales, bajo la amenaza de una denuncia o boicot de escala internacional, boicot del tipo que promovieron en los años noventa Global Exchange y National Labor Committee contra Nike por el incumplimiento de los derechos laborales fundamentales por parte de sus empresas subcontratadas en Asia, o Greenpeace contra Shell, por pretender hundir en el Mar del Norte la plataforma petrolífera Brent Spar con graves consecuencias medioambientales. Estas campañas o boicots tienen especial impacto en las empresas que venden directamente sus productos o servicios a los consumidores, puesto que son más vulnerables a la publicidad negativa de los medios y la presión social, pero no tanto en aquellas que los ofrecen a otras compañías o a las instituciones públicas (García Perdiguero, 2003).

En España y Latinoamérica se han realizado distintas campañas y estudios de esta índole con relación a las consecuencias de las actividades de las empresas transnacionales españolas, entre las que podemos señalar las investigaciones *Pueblos sin derechos. La responsabilidad de Repsol YPF en la Amazonia peruana* y *La industria extractiva: pozos negros para los Pueblos Indígenas*.

*Recomendaciones a Repsol YPF*, publicadas por esta misma organización en 2007 sobre los impactos sociales y medioambientales de las actividades de esta corporación en distintos países latinoamericanos; el estudio *La contribución de la empresa a la consecución de los Objetivos del Milenio: Análisis de la industria energética. El caso de América Latina* que realizó El Observatorio de RSC en 2007, sobre las actividades de las compañías Endesa, Iberdrola, Gas Natural, Repsol YPF y Unión Fenosa en Méjico, Colombia y Argentina; la campaña Patagonia sin represas que han puesto en marcha Greenpeace España, Amigos de la Tierra, Ecologistas en Acción, WWF España, SEO/BirdLife, el Observatorio de RSC e IPADE junto con más de cuarenta organizaciones chilenas, en contra del proyecto HydroAysén, del que Endesa es socia mayoritaria, con el que se pretende construir cinco presas y centrales hidroeléctricas en la Patagonia chilena con un enorme impacto medioambiental y social; o la desarrollada por Ecologistas en Acción, el Observatorio de las Multinacionales en América Latina (OMAL) y el Observatorio de la Deuda en la Globalización (ODG), junto con otras organizaciones españolas, latinoamericanas y mejicanas, en contra de la construcción, por parte de la empresa transnacional FCC, de la presa del Zapotillo en el Estado de Jalisco en Méjico, proyecto que, de acuerdo con estos actores sociales, incumple la legislación nacional mejicana en materia de medio ambiente (Pulido y Ramiro, 2009; Observatorio de RSC, 2007b; Intermón Oxfam, 2007; 2007b).

Asimismo, distintas compañías han sido denunciadas, por incumplimiento de derechos fundamentales, ante tribunales nacionales de los países donde produjeron el daño y de aquellos donde tienen ubicada su sede central. En esta línea, se ha recurrido principalmente a la jurisdicción estadounidense, puesto que en este país las víctimas de delitos cometidos contra los derechos humanos en otras naciones pueden llevar a juicio tanto a las personas físicas como a las jurídicas. La ley a la que más se recurre en este sentido es la Alien Tort Claims Act (ATCA), aprobada en 1789 con la finalidad de perseguir la piratería en alta

mar. Esta ley permitía entonces a los extranjeros demandar a personas o compañías estadounidenses y no estadounidenses ubicadas en Estados Unidos por violar la ley de las naciones o un tratado firmado por Washington, aunque dichos incumplimientos hubiesen ocurrido fuera del país. La ACTA no se utilizó durante muchos años hasta 1980, cuando se recurrió a la misma para juzgar a un policía paraguayo que residía en Estados Unidos después de secuestrar y asesinar a otro ciudadano paraguayo en su país. Más tarde se usó para presentar demandas contra dictadores acusados de infringir los derechos humanos en distintos países (Giner, 2008; Hernández Zubizarreta, 2009).

Union Carbide fue denunciada ante el Tribunal del Distrito Sur de Nueva York en dos ocasiones a lo largo de los años ochenta y noventa por el desastre de Bhopal, aunque en ninguno de los dos casos los juicios llegaron a buen término. No obstante, también fue denunciada en la India, donde a raíz del juicio se comprometió a pagar una indemnización, aunque esta fue muy pequeña si tenemos en cuenta los cientos de miles de afectados existentes. Por otra parte, la International Labor Rights Foundation interpuso también una denuncia en un tribunal de Los Ángeles (California) contra Unocal y Total en 1996 (Total fue también demandada en un tribunal francés) por utilizar trabajo forzoso en la construcción de un oleoducto en Myanmar y llegaron a acuerdos extrajudiciales con los denunciantes, en 2004 y 2005 respectivamente, en los que se comprometieron a compensarles económicamente. No obstante, ninguna de las compañías reconoció su responsabilidad en los daños sufridos.

Asimismo, la Royal Dutch/Shell fue llevada a los tribunales por el Center for Constitutional Rights y EarthRights International en 1996. Se le acusó, en representación de los perjudicados, de complicidad en la represión llevada a cabo por el ejército nigeriano sobre el pueblo ogoni por sus movilizaciones contra la empresa. Estas movilizaciones fueron por el impacto negativo de las actividades de esta corporación en el entorno medioambiental y social del Delta del Níger, del

que depende el 60% de la población ubicada en este territorio; así como por la supuesta fabricación de pruebas falsas para el juicio que llevó a que se aplicase la pena de muerte a nueve activistas de la organización Movimiento por la Supervivencia del pueblo ogoni. Esta compañía también llegó a un acuerdo con los denunciantes en 2009, por el que la compañía les indemnizaba con quince millones de dólares, aunque publicó que la indemnización era un “gesto humanitario”, puesto que no reconocía responsabilidad alguna en los hechos que se le imputaban.

También la Drummond Company Inc. fue llevada ante la Corte del Distrito Federal de Alabama en 2002. Se le acusó por su presunta complicidad en el asesinato de sindicalistas colombianos. Por otro lado, Chiquita Brands (antigua United Fruit Company) fue condenada a pagar una multa de 25 millones de dólares por el Tribunal Federal del Distrito de Columbia (Washington) en 2007. Esto fue después de que la compañía reconociese que había realizado pagos a los grupos paramilitares de Colombia entre 1997 y 2004 (Teitelbaum, 2010; Hernández Zubizarreta, 2009; Giner, 2008; Pulido y Ramiro, 2008; Shamir, 2007).

De esta forma, tal y como plantea Boaventura de Sousa Santos, distintas organizaciones han hecho un uso contrahegemónico de un instrumento hegemónico como es el derecho y han denunciado a compañías en las últimas décadas con diferentes resultados<sup>141</sup> (Santos, 2007; Shamir, 2007; Teitelbaum, 2010; Aparicio y Valdés, 2011).

En cualquier caso, las organizaciones sociales y los sindicatos de las economías emergentes, semiperiféricas y periféricas demandan a las

---

<sup>141</sup> Cabe destacar aquí que en bastantes casos los actores sociales o los afectados por las actividades de las empresas en las economías emergentes o periféricas no tendrían capacidad para presentar demandas si no fuesen apoyados, financiados y/o representados por organizaciones altamente profesionalizadas de las economías centrales cuyos expertos tienen los conocimientos y recursos necesarios para hacerlo (Shamir, 2007; Rodríguez Garavito y Arenas, 2007).

organizaciones sociales de las economías centrales que sean prudentes a la hora de poner en marcha campañas, y que les consulten siempre al respecto con anterioridad. La razón es que este tipo de iniciativas pueden perjudicar seriamente a los trabajadores de la cadena de valor, puesto que pueden sufrir represalias de distinto tipo, o ser despedidos si las ventas caen por un boicot o su centro de trabajo cierra si la empresa principal suspende la relación comercial con el mismo (Dent, 2002; Dubinsky, 2002; Prieto *et al*, 2002).

Por otro lado, existen algunos códigos éticos o de conducta que han sido elaborados por organizaciones sindicales y/o organizaciones sociales *desde abajo* y que han sido adoptados por las empresas (Tran-Nguyen y Beviglia, 2004). La organización de mujeres María Elena Cuadra (MEC) de Nicaragua, a la que hemos hecho referencia anteriormente, elaboró en los años noventa un código ético desde una perspectiva de género y *desde abajo*, previa consulta a las trabajadoras de las maquilas. Este código fue firmado por el Ministerio de Trabajo nicaragüense en 1998 y es, fundamentalmente, un instrumento de presión para llamar la atención sobre las condiciones de trabajo de las mujeres en las maquilas y para formarles y concienciarles con respecto a sus derechos. Es interesante, aún así, destacar que esta organización alberga ciertas dudas y contradicciones con respecto a este instrumento, puesto que, por un lado, manifiesta su preocupación por la posibilidad de que los códigos terminen suplantando a la legislación laboral y, por otro, defiende su potencial para reforzar y fortalecer los estándares laborales nacionales e internacionales<sup>142</sup> (Pearson y Seyfang, 2002; Prieto *et al.*, 2002).

---

<sup>142</sup> Las organizaciones sindicales han elaborado también códigos de conducta *desde abajo*, con la participación de los trabajadores o trabajadoras. Este es el caso del sindicato del Textil, Vestido y Calzado de Australia, que realizó un código en los años noventa con el fin de reforzar los derechos laborales de las trabajadoras inmigrantes contratadas por las empresas de este sector para llevar a cabo trabajo a domicilio. Esta organización de trabajadores decidió elaborar un código ante las dificultades con las que se encontraba para negociar con las instituciones públicas regionales que se reforzase la legislación existente. Un número destacado de compañías firmaron el código y es el propio sindicato el que se encarga de verificar su cumplimiento (Brill, 2002).

Todas estas iniciativas, el activismo accionarial, las campañas de denuncia y los códigos éticos realizados *desde abajo*, han obtenido una importante repercusión mediática en las últimas dos décadas y han tenido como consecuencia que las empresas se sientan en el punto de mira de las organizaciones ecologistas, sociales y humanitarias y reaccionen al respecto.

Algunas de estas iniciativas obtienen los resultados esperados o llegan a buen término mientras que otros no, pero es importante señalar que, en cualquier caso, consiguen visibilizar las consecuencias negativas de las actividades de las empresas. Asimismo, suponen la constitución o fortalecimiento de organizaciones y redes de organizaciones locales, nacionales y/o internacionales que implican un aprendizaje importante y que, en ocasiones, se sostienen en el tiempo una vez las acciones puntuales se dan por finalizadas.

## **7. LAS RELACIONES DE CONFLICTO Y DE COLABORACIÓN ENTRE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y LAS ORGANIZACIONES SOCIALES EN EL CAMPO DE LA RSE**

Existen relaciones de colaboración entre organizaciones sociales y organizaciones sindicales en el campo de la RSE y el terreno político y laboral, pero, en general, las relaciones suelen ser de conflicto y de fuerza entre ambos tipos de actores sociales. Estas son el reflejo de los cambios que han tenido lugar en nuestras sociedades en las últimas décadas. Sociedades en las que están surgiendo nuevos movimientos y organizaciones sociales y en las que las distintas instituciones y actores ya existentes están atravesando transformaciones importantes en lo que se refiere a la posición y el papel que desempeñaban en la etapa fordista.

Las organizaciones sociales con un marcado perfil reivindicativo que surgieron en los años sesenta y setenta han irrumpido con fuerza en el terreno político, social y laboral en los años ochenta y noventa, en los que las políticas neoliberales redujeron el papel del Estado, lo que produjo vacíos e ineficiencias importantes en las instituciones públicas, y en los que los sindicatos comenzaron a mostrar serias dificultades para adaptarse a los cambios que atravesaban la sociedad y la economía fordistas.

Estos actores sociales se han especializado en ámbitos que son considerados fundamentales en nuestras sociedades: el medio ambiente, el consumo, etc., y algunos tienen amplios conocimientos y experiencia desde hace muchos años en lo que se refiere a actuar con relación a los fenómenos sociales vinculados con la globalización económica. En este sentido, y tal y como hemos comentado más arriba, las organizaciones y redes globales han llevado a cabo estudios y

campañas de denuncia sobre las irresponsabilidades sociales de las empresas transnacionales a nivel global, habiendo abordado incluso, en algunos de ellos, las condiciones laborales de los trabajadores de empresas filiales, subcontratadas o proveedoras de compañías ubicadas en los países emergentes, periféricos o semiperiféricos.

Estas organizaciones tienen cada vez mayor presencia en la esfera política y social, e incluso en la laboral, habiendo sido llamadas a formar parte de organismos como el Foro Europeo Multistakeholders, impulsado por la Comisión Europea, el Consejo Estatal de Responsabilidad Social Empresarial (CERSE), creado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración en España en 2009 o, en otros países, como por ejemplo Nicaragua, de las reuniones convocadas en 2008 por el Ministerio de Trabajo para consultar a los sindicatos sobre el Proyecto de Reforma del Código del Trabajo<sup>143</sup>.

De esta forma, es interesante resaltar la relevancia de que, tal y como se han señalado, algunas organizaciones sociales formen parte de foros o reuniones promovidos por instituciones públicas, entre ellas las laborales, puesto que esto nos indica que está teniendo lugar una nueva articulación de lo político y lo social en nuestras sociedades, así como que se están llevando a cabo algunos cambios importantes con respecto al tradicional esquema tripartito imperante en las relaciones laborales a lo largo del siglo XX (Barañano, 2009).

Como consecuencia, existen relaciones de fuerza entre este tipo de actores sociales y las organizaciones sindicales en el terreno político, social y laboral en las últimas dos o tres décadas. Por un lado, las organizaciones sociales pugnan por ser reconocidas como interlocutores válidos por las instituciones públicas, las

---

<sup>143</sup> La organización de Mujeres María Elena Cuadra ha alcanzado una importante posición y presencia en el ámbito laboral en Nicaragua. Además de elaborar el Código Ético que fue aprobado y firmado por el Ministerio de Trabajo al que hemos hecho referencia más arriba, participó en las reuniones convocadas en 2008 por la Comisión de Asuntos Laborales y Gremiales de este Ministerio para consultar a los sindicatos sobre el Proyecto de Ley de Reforma del Código del Trabajo.

empresas y sus asociaciones y los sindicatos y, por otro, éstos últimos niegan, por lo general, que estos actores tengan un papel que cumplir en la esfera política y laboral y defienden la posición y la legitimidad que ellos han alcanzado en estos ámbitos en el siglo XX.

**[GD-1] – Sindicatos y organizaciones sociales - Ecologistas en Acción:**  
*“COAG<sup>144</sup>, Ecologistas, gente del medio ambiente, que normalmente están en contra, pues se han reunido. Eso les da mucho miedo [a las empresas], pues ahí tenemos que jugar. Ese es nuestro terreno. Crear alianzas, crear nuevos paradigmas de trabajo conjunto, de presión política, de movilización, ¿no?”.*

**[E-84] – Consejera de Empleo, Igualdad y Juventud de Castilla-La Mancha:**  
*“Unos y otros [sindicatos y organizaciones sociales] aspiran a ser los interlocutores completos y totales y no aspiran a compartir la interlocución en función de que se esté hablando o se deje de hablar. Y yo creo que debe de haber una mejor solución. Hay pugnas evidentes en este momento: pugnas entre las ONG’s y las organizaciones sindicales por una interlocución privilegiada, por una intervención única en algunas ocasiones, y no está bien clarificado el escenario donde deben participar unas y donde deben participar las otras. Yo te puedo poner un ejemplo, en Castilla La Mancha, donde se ha hecho una estrategia regional por el empleo de las personas con discapacidad y teníamos que abrir dos ámbitos de interlocución. A mí me hubiera gustado que hubiéramos abierto un solo ámbito de negociación, donde hubiéramos podido conjugar los intereses de las asociaciones de las personas con discapacidad, de las ONG’s que trabajan en el cuidado de muchas de las personas con discapacidad, y de las organizaciones sindicales y empresariales, que tienen que jugar un papel fundamental si de lo que se trata es de garantizar la formación y el acceso, en igualdad de condiciones, al empleo de las personas con discapacidad. Vamos, fue imposible. Fue imposible generar ese espacio de encuentro [...] Pero esa misma contradicción, esa misma dialéctica, la tenemos en el mundo de la igualdad. Es decir, por una parte, las organizaciones sindicales entienden que deben representar los derechos de las mujeres y la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la empresa y fuera de ella y, sin embargo, ahí pujan con el papel que quieren atribuirse también las organizaciones y asociaciones de mujeres... Es decir, todavía está como muy, muy... Hay una dialéctica muy fuerte sobre quién debe ser el interlocutor en estas prácticas y todavía no hay procesos de intentar compartir la interlocución en estas prácticas. Porque tienen lógicas diferentes y a veces tienen lógicas muy contrapuestas [...].”*

Existe una enorme desconfianza en muchos sectores del sindicalismo hacia las organizaciones sociales, puesto que temen ser sustituidos o verse obligados a compartir el terreno político y laboral con las mismas. Estas suspicacias tienen en

---

<sup>144</sup> Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos.

buena parte que ver con que las organizaciones sindicales defienden que las organizaciones sociales deben contar ineludiblemente con ellos a la hora de abordar la dimensión laboral de la RSE, puesto que son los representantes legítimos de los trabajadores y, por lo tanto, la principal parte interesada de las empresas en este ámbito. En esta línea, los sindicatos sostienen que estas organizaciones no están legitimadas para trabajar en el ámbito laboral debido a su falta de representatividad.

**[E-92] – FITEQA – CC.OO.:** *“La Campaña Ropa Limpia, a veces superpone sus iniciativas con las nuestras, a veces a través de ellos nos llegan algunos problemas en Turquía, Bangladesh y Camboya, otras veces en algunos casos su intervención roza lo que no les corresponde. Tuvimos desacuerdos en el Sudeste Asiático con una campaña que impulsaron sobre el salario mínimo vital, y hubo un acuerdo en Bangladesh de incremento salarial y en Camboya. La Campaña Ropa Limpia apoyó las posiciones más radicales de los que consideraban que no era suficiente el incremento. Ahí rozaron lo que no les corresponde. Que una ONG internacional discuta cuál es... ya roza un terreno que ya es discutible que sea su función”.*

Las organizaciones sindicales se sienten amenazadas en unos tiempos en los que, tanto en España como en otros países, las empresas y sus asociaciones se han marcado el objetivo de debilitar o prescindir de la negociación colectiva como institución reguladora de las relaciones laborales. Es más, tal y como hemos comentado, los sindicatos sostienen que las compañías están utilizando el campo de la RSE con este fin. Estos agentes sociales señalan que es más que significativo que las compañías no los reconozcan en muchas ocasiones como grupo de interés, y se muestren reticentes a negociar convenios colectivos, mientras invierten grandes recursos en colaborar con organizaciones de corte caritativo en la realización de proyectos filantrópicos a los que dan mucha publicidad o recurren a organizaciones poco reivindicativas para que realicen las auditorías laborales o impartan cursos de formación en materia laboral<sup>145</sup>. En esta línea, consideran que

---

<sup>145</sup> Existen denuncias por parte de sindicatos latinoamericanos a empresas transnacionales españolas por el bloqueo de la negociación de convenios colectivos y el incumplimiento de derechos humanos y laborales (Pulido y Ramiro, 2008; González y Carrión, 2008; Carrión, 2010).

las empresas están utilizando sus relaciones con este tipo de actores sociales con el fin de desplazar a los sindicatos (Dent, 2002).

**[E-87] – CES:** *“La responsabilidad social debe proteger al sindicato. El sindicato tiene criterios de responsabilidad. Y el primer acto de responsabilidad social es con el sindicato. El sindicato es fuertemente representativo. Las asociaciones no tienen esa representatividad, porque una cosa es hablar de las grandes asociaciones ambientalistas o de las grandes asociaciones de consumidores, que son asociaciones conocidas notoriamente y tienen cierto grado de representatividad... pero no existen criterios de ley para medir su representatividad”.*

En este sentido, las organizaciones sindicales temen perder la posición hegemónica que han ocupado a lo largo del siglo XX en el terreno político como principales representantes, junto con los partidos políticos, no sólo de los trabajadores, sino también de la ciudadanía. Esto tiene una estrecha relación con que en las sociedades fordistas y post-fordistas el empleo sea una norma de socialización y la contribución laboral el elemento central que constituye y regula la ciudadanía y la adquisición de derechos sociales y económicos (Alonso, 2007). El hecho de que en cierta medida se haya abierto un debate en los últimos años sobre la posible conveniencia de una redefinición del papel de los distintos actores sociales en las sociedades post-fordistas, que se haya vaticinado el ocaso del tripartismo del Estado, las empresas y los sindicatos, o que incluso se propugne un nuevo pacto social con “cuatro patas”, en el que las organizaciones sociales surgidas en las últimas décadas tengan cabida, supone un importante desafío para los sindicatos, que en muchos casos se niegan a reconocer a estos actores como interlocutores válidos en determinados ámbitos, entre ellos el de la RSE.

**[E-85] – CC.OO – Castilla- La Mancha:** *“Yo creo que abrir [la RSE] a la participación a otros ámbitos, colectivos... siempre es razonable. Pero se deben de fijar con claridad quienes son los responsables, para bien o para mal, de que estas cosas se hagan o no. Y, evidentemente, habrá actuaciones que tengan que ver con consumidores, en tanto que clientes de cualquier producto que pueda generar una empresa. Pero los actores principales en este tipo de desarrollos tienen que ser la empresa, el sector empresarial, me da igual, y, lógicamente, los sindicatos con presencia efectiva en el ámbito del que hablamos. Y después se pueden sumar*

*voluntarios de todo tipo... Pero ellos no son los responsables: nosotros somos los responsables de hacer posible que esto se abra camino... Y, además, tenemos que asumir esa responsabilidad, no eludirla... no diversificarla a las ONG's, a los consumidores, a las asociaciones de vecinos... No sé, me da igual, lo que quieras, ¿no? Yo creo que es una responsabilidad que hay que asumir y que se tiene que ser capaz de afrontar, lógicamente, con la colaboración de todo el mundo y de ampliar a otros colectivos... En fin, lo que queramos, pero el eje central de estas cuestiones está entre empresarios, sindicatos y, en su caso, los gobiernos, incluso los municipales...”.*

Por su parte, los movimientos estudiantiles, feministas y ecologistas pusieron en cuestión en los años sesenta y setenta el contrato social que sustentaba los Estados de las economías centrales desde después de la Segunda Guerra Mundial, con la participación de los sindicatos y los partidos políticos de izquierdas. Estos movimientos defienden desde entonces que este pacto es en apariencia incluyente con todos los ciudadanos pero, en realidad, excluyente con las minorías, las mujeres, etc., siendo el trabajador blanco y varón su referencia y principal beneficiario (Santos, 2007).

Estas organizaciones sociales afirman que los sindicatos siguen anclados en aquellos años y que el hecho de que los cuadros sindicales se hayan profesionalizado, se beneficien de un empleo estable, superen la juventud y sean varones en una proporción importante dificulta que se identifiquen con los problemas de amplias capas de trabajadores, como los jóvenes, las mujeres o los inmigrantes, los que más sufren, por lo general, y muy especialmente en estos tiempos de crisis, los bajos salarios, la precariedad y el desempleo<sup>146</sup>. Es más, algunos activistas sociales mantienen que existe un salto generacional entre las organizaciones sociales y las sindicales (Palpacuer, 2010; Pearson y Seyfang, 2002; Blowfield, 2002).

---

<sup>146</sup> En este sentido, es muy significativo que nos encontramos hoy en día con colectivos de ciudadanos y/o trabajadores en el ámbito laboral que funcionan al margen de los sindicatos clásicos y que son muy críticos con los mismos: actores que participan en la recuperación de fábricas en Argentina y Uruguay, movimientos indígenas en Ecuador, Bolivia y Colombia, organizaciones de mujeres en Nicaragua y Honduras, etc. (Prieto et al, 2002; Santos y Rodríguez Garavito, 2007; Hernández Zubizarreta, 2009).

Asimismo, las organizaciones sociales referidas sostienen que los sindicatos tradicionales entraron hace décadas en una lógica nacional, al adaptarse a un capitalismo ordenado por los Estados, y mantienen una estructura organizativa que entorpece en cierta medida su adecuación a las transformaciones sociales, económicas y políticas que han acompañado a la globalización económica, la aparición de la empresa-red transnacional y el surgimiento de un mercado laboral global (Palpacuer, 2010). Estos actores sociales defienden que las organizaciones representantes de los trabajadores han mantenido una mirada nacional ante estos fenómenos y sus consecuencias hasta hace muy pocos años y tienen grandes dificultades para organizarse a nivel global, entre otras razones debido a los conflictos de intereses entre distintos sindicatos nacionales y consiguiente corporativismo a los que hemos hecho referencia más arriba.

Estos actores sociales mantienen que en ocasiones los sindicatos de las economías centrales adoptan una posición nacionalista y defienden los intereses de las compañías transnacionales por encima de los derechos de los trabajadores y la ciudadanía de otros países<sup>147</sup>. Que estas organizaciones sindicales se identifican en algunos casos con la empresa y entienden que la expansión de las compañías por otros países, y la obtención de beneficios que la acompañan, favorece, siempre que no tenga lugar una deslocalización, a los trabajadores del país en que está ubicada la sede central. Razón por la que, de forma interesada, estas organizaciones representantes de los trabajadores no llevarían a cabo una reflexión sobre en qué condiciones se realiza esta expansión (Hernández Zubizarreta, 2009).

**[E-86] – ACSUR Las Segovias:** *“Los sindicatos mayoritarios, que en algún momento, pueden incluso amparar la negociación de acuerdos comerciales que*

---

<sup>147</sup> De acuerdo con estos actores, los distintos gobiernos de las economías centrales habrían adoptado la misma posición. Se resalta en este sentido la posición adoptada por el gobierno del PSOE en España ante los gobiernos de Bolivia, Venezuela y Ecuador cuando modificaron las condiciones en que operan las transnacionales españolas en su territorio y, en concreto, su defensa de los intereses de Repsol-YPF ante la nacionalización de los hidrocarburos por el gobierno de Evo Morales en Bolivia (Rodríguez-Carmona, 2008; Pulido y Ramiro, 2009; Hernández Zubizarreta, 2009).

*pueden llegar a ser, en su aplicación práctica, una vez que se pongan en marcha, que pueden ser dañinos para los sectores productivos de los países donde se van a aplicar, ¿no? Entonces si se limitan los... A ver, cada uno defiende de alguna manera... por eso es tan importante que haya una participación plural y amplia, porque es que no es solamente una cuestión de respetar los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras. Porque a lo mejor tienes una empresa que está contaminando el río y hay 15 comunidades que están con enfermedades desconocidas en la región. Hay impactos que no tienen que ver con la violación de derechos laborales. Entonces, los sindicatos, en algún momento, han podido dar el visto bueno a ciertas negociaciones, o contribuir a que estas negociaciones avanzaran, sabiendo que luego... los sindicatos de acá, ¿eh? Que a lo mejor son beneficiosos para los intereses económicos de acá, de aquí, pero que son dañinos para el sector productivo, o el sector servicios o lo que sea, del país con el que se está negociando el acuerdo comercial”.*

Asimismo, determinadas organizaciones sociales reprochan a los sindicatos de las economías centrales lo que consideran una posición paternalista y oestecéntrica en determinadas iniciativas como, por ejemplo, los acuerdos marco internacionales, que, tal y como hemos señalado, se negocian y firman en su mayor parte sin la participación de los trabajadores y sus representantes de las economías emergentes, semiperiféricas y periféricas.

Por otra parte, estos actores hacen hincapié en que la RSE es mucho más que el entorno laboral y que, al contrario que los sindicatos, están especializadas en algunos de los ámbitos que se abordan en este campo y que éstos últimos abordan de manera tangencial, a pesar de que, en ocasiones, están imbricados con el laboral: el medio ambiente, la igualdad de género, el consumo, los derechos de las poblaciones indígenas, etc.

**[E-89] – Pacto Mundial:** *“Me he acordado de una anécdota ahora, al hablar de los grupos de interés, sobre intereses contradictorios. De una de las cosas que estuvimos hablando en el CERSE. Estaban los sindicatos y la CEOE. Entonces uno de los sindicatos, un hombre muy listo decía “claro, porque, por ejemplo, nosotros los sindicatos y la CEOE, en temas medioambientales nos ponemos en seguida de acuerdo: “No cerramos la fábrica”. Claro, a los sindicatos los temas medioambientales les da igual... mientras haya trabajo. Da igual. Y a la mejor la CEOE dice “es que si tengo que cerrar y tal, si pongo este filtro, no voy a ganar dinero”. Y por eso decían que, tal vez, era bueno que hubiera grupos de interés, pues... Ecologistas en Acción, que dijeran “¡Oye! O sea, que el tema de los*

*grupos, de las partes interesadas, o como queramos llamarlos, es complejo, a veces contradictorio, a veces pueden hacer mover la empresa hacia un lado que los demás no....”*

Un caso paradigmático en lo que se refiere a las relaciones de conflicto y de fuerza entre las organizaciones sociales y las organizaciones sindicales es el de las organizaciones de mujeres Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH) en Honduras y el Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (MEC) en Nicaragua, que surgieron en 1989 y 1994 respectivamente y tienen como objetivo, tal y como hemos comentado más arriba, defender los derechos humanos y laborales de las trabajadoras de las zonas francas de estos países<sup>148</sup> y abordar sus problemas específicos como mujeres en el ámbito laboral: abusos sexuales, despidos de mujeres embarazadas, escasa promoción laboral, desigual remuneración entre mujeres y hombres, etc. (Prieto-Carrón, 2004; Pearson y Seyfang, 2002).

Ambas asociaciones centroamericanas denuncian que los sindicatos y sus dirigentes, en su mayoría varones, han ignorado a lo largo de la historia las reivindicaciones de las mujeres trabajadoras y que, por consiguiente, consideraron que era preciso organizarse para atenderlas de manera expresa<sup>149</sup>. Estas organizaciones de mujeres manifiestan que su propósito no es oponerse o desplazar a los sindicatos en el terreno político y laboral, a los que reconocen como representantes legítimos de los trabajadores con una larga trayectoria y gran experiencia, sino más bien complementar su trabajo. No obstante, afirman que se constituyeron con el fin de abordar los problemas de las mujeres trabajadores en las maquilas porque estos eran ignorados por las organizaciones de trabajadores (Prieto-Carrón, 2002). Asimismo, estos actores sostienen que la sociedad y las

---

<sup>148</sup> Las zonas francas se crearon en los países centroamericanos en los años setenta y la mayor parte de las empresas situadas en las mismas pertenecen al sector textil y producen para grandes marcas como Gap, Levis, Nike o Adidas empleando fundamentalmente a mujeres. De hecho, la gran mayoría de los trabajadores de las zonas francas y las maquilas del mundo son mujeres (Prieto et al, 2002).

<sup>149</sup> La organización María Elena Cuadra anunciaba en su página web en 1995 que “*este movimiento autónomo surgió a raíz de la guerra de los sexos en la Central Sandinistas de Trabajadores (CST) el año pasado, cuando culminó un periodo de tensión entre la Secretaria de la Mujer y la dirigencia masculina*”.

características del mercado de trabajo han cambiado de manera notable a finales del siglo XX, por lo que es preciso que los sindicatos colaboren con otro tipo de organizaciones para abordar los problemas que surgen a nivel social y laboral.

Por su parte, los sindicatos hondureños y nicaragüenses se niegan a establecer relaciones con estas organizaciones y las acusan de falta de representatividad y legitimidad y de dividir a los trabajadores, por lo que apelan a su integración en los mismos. Sin embargo, estas asociaciones de mujeres han obtenido un gran respaldo por parte de las trabajadoras de las empresas situadas en las zonas francas y han sido reconocidas por las instituciones públicas y muchas compañías como interlocutores en el ámbito político y laboral, por lo que no tienen intención de adherirse a los sindicatos.

No obstante, a pesar de las relaciones de conflicto existentes entre ambos tipos de organizaciones en muchas ocasiones, en otras han establecido un marco de cooperación que en algunos casos ha resultado fructífero. Las estrategias de los sindicatos cambiaron en algunos lugares una vez comenzaron a debilitarse a finales de los años setenta y, en algunas casos, han creado lazos o redes con distintos actores sociales de su mismo país, así como de otros (Bronfenbrenner, 2007; Santos y Rodríguez Garavito, 2007). Un ejemplo es la Tennessee Industrial Renewal Network (TIRN), una coalición de grupos religiosos, comunitarios y obreros del Estado de Tennessee (EE.UU.), que se constituyó en 1989 para luchar contra el cierre de fábricas en este Estado y su deslocalización a Méjico. En 1991 esta coalición comenzó a patrocinar seminarios, campañas y viajes educativos de intercambio de activistas de ambos países con el fin de comprender el fenómeno de la globalización e intentar aunar esfuerzos contra sus consecuencias negativas.

Una de las campañas en las que participó el TIRN fue organizada en Estados Unidos por sindicatos, pequeños granjeros, organizaciones de derechos civiles y ecologistas contra la aprobación en el Congreso del ALCAN, el Tratado

de Libre Comercio entre Estados Unidos, Méjico y Canadá. Como parte de esta campaña se iniciaron diálogos transfronterizos con organizaciones, activistas e intelectuales del otro lado de las fronteras.

A pesar de que el Tratado fue finalmente ratificado, este movimiento transnacional consiguió la aprobación de un presupuesto importante destinado a ayudar a los trabajadores de las fábricas despedidos como resultado del comercio relacionado con el mismo. Además, logró la firma de unos acuerdos suplementarios que ofrecían mecanismos, tanto para crear una plataforma entre grupos de defensa de los derechos laborales de los tres países, como para presentar reclamaciones (Ansley, 2007).

En este sentido, determinadas organizaciones y dirigentes sindicales han llevado a cabo en los últimos años una importante labor de autocrítica con respecto al posicionamiento adoptado frente a las organizaciones sociales que abogan por la justicia social global. En esta línea, han llamado la atención sobre el hecho de que es preciso distinguir entre las organizaciones de carácter benéfico cercanas a la moral y la caridad decimonónica, orientadas en ocasiones al mercado, y otro tipo de actores que representan intereses de la ciudadanía, se preocupan por los efectos de las actividades y políticas de las empresas sobre el entorno socioeconómico y ambiental y tienen unas potencialidades y un impacto mediático que es importante tener en cuenta. Por lo tanto, destacan la idoneidad de promover alianzas con las organizaciones sociales independientes con el fin de establecer una colaboración y un trabajo conjunto en distintos ámbitos. De esta forma, hay que resaltar el llamamiento que realizó la CES en su *Resolución sobre la Responsabilidad Social Empresarial* a favor de crear partenariados con grupos de interés externos a la empresa (Jiménez Fernández, 2007).

Así pues, hay que señalar que las confederaciones sindicales españolas están participando en iniciativas de distinto tipo con determinadas organizaciones

sociales. En este sentido, es interesante señalar que CC.OO. fue uno de los miembros fundadores del Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa en España junto con distinto tipo de actores sociales: pro derechos humanos, por el comercio justo, de consumidores, ecologistas, etc. Asimismo, esta confederación sindical participa, junto con UGT, en la campaña *Play Fair* (Juega Limpio en las Olimpiadas), que se ha puesto en marcha en más de veinte países y ha sido impulsada por la agrupación Global Unions<sup>150</sup>, la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario, Cuero y Calzado (FITTVVC), Oxfam International y la federación de organizaciones sociales Setem. Esta campaña presiona desde el año 2003 al Comité Olímpico Internacional para que se cumplan los derechos laborales en toda la cadena de producción de los artículos utilizados en los Juegos Olímpicos y la Federación Mundial de Industrias de Artículos Deportivos (WFSGI, por sus siglas en inglés) firme un acuerdo marco internacional<sup>151</sup> (CIOSL, 2004; Campaña Juega Limpio, 2008; Miller, 2009). Por otra parte, también la Campaña Ropa Limpia, a la que hemos hecho referencia anteriormente, cuenta con sindicatos de distintos países entre sus miembros (Palpacuer, 2010).

En este sentido, aunque la firma de un AMI entre la Federación Mundial de Industrias de Artículos Deportivos y la FITTVVC no ha prosperado en este sector, algunas marcas de ropa deportiva como Adidas, Nike y Puma, entre otras, se han reunido con esta federación sindical en varias ocasiones y han reconocido las

---

<sup>150</sup> La Global Unions está compuesta por la CSI, la Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE (TUAC-CSC) y las once Federaciones Sindicales Internacionales existentes. Esta organización es el nexo de conexión entre las mismas.

<sup>151</sup> Esta campaña, que apela a la responsabilidad social y al código de ética del COI, no ha tenido mucho éxito hasta la fecha. En todo caso, es interesante señalar que se realizó como parte de la misma una investigación en el invierno de 2006/07 en cuatro empresas ubicadas en China que fueron proveedoras de artículos para los Juegos Olímpicos de Pekín 2008. El estudio puso en evidencia que estas compañías utilizaban trabajo infantil, pagaban salarios por debajo de los niveles de subsistencia y del salario mínimo legal en China, obligaban a sus trabajadores a realizar jornadas laborales que con frecuencia alcanzaban las 13 ó 15 horas y no respetaban los derechos sindicales (Campaña Juega Limpio, 2008). La campaña se ha mantenido una vez finalizaron las Olimpiadas de Pekín, puesto que se han marcado objetivos para los Juegos Olímpicos que se celebrarán en Londres en 2012.

limitaciones del modelo de cumplimiento de los códigos de conducta y la importancia del diálogo social entre los sindicatos y la dirección de las compañías.

Por otra parte, tal y como se ha comentado, la propia FITTVC forma parte como miembro activo de iniciativas como la Social Accountability International (SAI), la Ethical Trading Initiative (ETI) y el Multi-Fibre Arrangement Forum. En el caso de la SAI, esta Federación participó en la creación de la norma SA 8.000, en la ETI está integrada en determinados grupos de trabajo y en la última negocia con las empresas unas directrices para gestionar los efectos de las reestructuraciones empresariales (Miller, 2009).

En cualquier caso, y en lo que se refiere a las organizaciones sociales, no cabe duda de que han irrumpido en los últimos años con fuerza en el ámbito de la RSE, así como en el terreno social y político, e incluso en el laboral, en los que están jugando un papel importante y mantienen relaciones a destacar con las instituciones públicas y distintos actores. Todo esto apunta a una posible reconfiguración de lo social y lo político a medio plazo, en la que estos actores alcanzarían una posición en nuestras sociedades que acarrearía transformaciones considerables.



## CONCLUSIONES

La aparición de la Responsabilidad Social Empresarial en la agenda política en los años noventa va a significar una apuesta, de los organismos internacionales y los Estados-nación, por la voluntariedad de las nuevas responsabilidades a asumir por las compañías en el nuevo contexto de la globalización económica y la sociedad post-fordista. Estas instituciones recurren al término de Responsabilidad Social Empresarial, que había sido utilizado fundamentalmente en el mundo anglosajón desde los años cincuenta para hacer referencia a los compromisos de carácter ético que asumen voluntariamente las empresas, con el objetivo de delimitar el debate sobre esta cuestión de antemano y evitar propuestas en aras de una regulación en materia de derechos humanos, laborales y medioambientales.

El debate sobre el papel social de las corporaciones en el contexto de la globalización económica surge a raíz de la intensificación de la internacionalización de la economía y la aparición de la empresa-red transnacional como uno de los sujetos protagonistas de la misma. A pesar de los esfuerzos de los organismos internacionales por delimitar este debate, y su apuesta por el principio de voluntariedad, la RSE se ha convertido en la actualidad en un campo de negociaciones y luchas entre distintas instituciones y actores por definir las responsabilidades sociales de las compañías internacionales y, en definitiva, las características de la globalización económica a principios del siglo XXI. En esta tesis doctoral hemos abordado la escala internacional de la RSE y analizado las distintas posiciones, estrategias y relaciones entre las distintas instituciones y actores en este campo.

El debate actual en torno a la RSE está atravesado por cuatro dilemas fundamentales: voluntariedad-obligatoriedad, unilateralidad-multilateralidad, autorregulación-corregulación y su ámbito nacional o global. Estos dilemas nos

remiten a distintas teorías y visiones sobre el tipo de economía global a construir y el papel social de las empresas.

Las empresas, sus asociaciones y las instituciones públicas nacionales e internacionales defienden planteamientos de corte neoliberal a favor de la voluntariedad de las iniciativas socialmente responsables. Desde esta perspectiva se señala que no es preciso establecer nuevas regulaciones internacionales en materia de derechos fundamentales, puesto que las corporaciones están asumiendo nuevos compromisos voluntariamente. En este sentido, las compañías han optado entre, por un lado, adoptar una posición reactiva y un enfoque paternalista y excluyente con sus grupos de interés en este campo y, por otro, una posición proactiva y un enfoque instrumental, ético e integrador con los stakeholders, por el que ponen en marcha sistemas de gestión de riesgos de distinta índole: laborales, sociales, medioambientales, etc.

Esta estrategia no es una acción racional que cumple con un plan previa y conscientemente organizado por las empresas y las instituciones públicas, sino que está orientada por las prácticas que se entienden como más razonables en este campo, y es la que está fraguando y configurando en buena parte un proyecto de globalización neoliberal.

Tal y como se ha señalado, las empresas y sus asociaciones se inclinan por apelar a su propia autorregulación en lo que respecta a los derechos fundamentales a nivel global, no a sus derechos e intereses comerciales, que son regulados y defendidos por instituciones como la Organización Mundial de Comercio o los Tratados Regionales y Bilaterales de Comercio e Inversiones, por lo que la definición de la globalización económica actual como neoliberal requiere de matices.

El análisis de la RSE realizado nos permite concluir que este campo está siendo tremendamente útil para las empresas en aras de liderar el debate actual

sobre la necesidad de establecer o no regulaciones en el contexto de la globalización económica, así como para extender las tesis neoliberales a favor de la reducción del papel de las instituciones públicas y sus regulaciones en determinados ámbitos como el laboral o el medioambiental. De esta forma, las corporaciones transnacionales han alcanzado su objetivo de evitar que el derecho internacional existente en estos ámbitos supere la fase declarativa y alcance la fase coercitiva y sancionadora.

En este sentido, es reseñable la estrategia empresarial en aras de evitar o sustituir determinadas regulaciones públicas por normas privadas elaboradas por las propias compañías. Así, uno de los objetivos de la RSE es que las compañías se conviertan en productoras y ordenadoras de normas a nivel global.

Sin embargo, el estudio de las políticas socialmente responsables publicitadas por las corporaciones nos indica que la distancia existente entre, por un lado, el discurso y lo que publicitan las empresas en esta materia y, por otro, sus prácticas reales es más que notable. En general, el comportamiento de las empresas transnacionales a nivel global en materia laboral, social y ambiental no ha cambiado sustancialmente en las últimas décadas, y los casos en los que esto ha ocurrido son puntuales. Esto es debido a que la RSE no trata tanto de cambiar las prácticas de las compañías como de modificar la forma en que éstas son percibidas por la sociedad.

De cualquier modo, las organizaciones sindicales, las organizaciones sociales globales con un perfil reivindicativo y las redes transnacionales de organizaciones sociales representantes de la globalización *desde abajo* sostienen, en contra de la perspectiva anterior, y desde la teoría institucional de la RSE, que es preciso establecer instituciones que garanticen el cumplimiento de determinados estándares sociales, laborales y medioambientales a escala global, así como una mínima redistribución de la riqueza.

Las organizaciones y las redes globales plantean que es preciso establecer una gobernanza pública global, un marco legal supranacional, fiscalizador y sancionador en materia de derechos fundamentales, y un nuevo pacto social de ámbito internacional. Por su parte, los sindicatos exigen principalmente una negociación colectiva transnacional y una legislación laboral internacional que la ampare.

Estos actores defienden que hay que adaptar las instituciones y los instrumentos jurídicos a la nueva realidad social y económica y a las nuevas estructuras organizativas de las empresas, convirtiendo sus cadenas de valor en unidades jurídicas, en cadenas de responsabilidades. Se hace hincapié en que mientras muchas decisiones económicas se toman e implementan a escala global, las instituciones públicas con capacidad de decisión operan a escala nacional, por lo que no están en posición de contrarrestar el poder empresarial transnacional.

Por su parte, las organizaciones sindicales destacan que una de las características fundamentales de la globalización económica actual es el surgimiento de un mercado laboral global, en el que el recurso a la mano de obra tiene una escala supranacional. Esto ha tenido como consecuencia que los trabajadores de distintas economías tengan escasa capacidad de negociación con las empresas en muchas ocasiones y compitan a la baja en lo que se refiere a salarios y condiciones laborales.

Asimismo, estos actores sociales señalan que, mientras los Estados-nación, y determinados organismos internacionales, han impulsado la globalización del capital en las últimas décadas, siguen poniendo obstáculos y limitaciones a la globalización del movimiento y la acción sindical, puesto que no existe un marco legal internacional que las ampare.

Por otra lado, las organizaciones sindicales hacen hincapié en que la RSE no debe sustituir el papel regulatorio del Estado ni la negociación colectiva,

puesto que entienden que el mundo empresarial tiene la intención de utilizarla con el fin de trasladar lo legislado y pactado en convenios colectivos al terreno de la voluntariedad, la unilateralidad y la autorregulación. En este sentido, estos actores se han marcado el objetivo de contrarrestar esta estrategia empresarial proponiendo a las corporaciones que conviertan sus códigos éticos o de conducta en acuerdos marco internacionales, firmados con las federaciones sindicales sectoriales internacionales.

Por tanto, el campo de la RSE presenta en la actualidad ciertas oportunidades a los sindicatos en sus reivindicaciones, puesto que, a fecha de hoy, más de ochenta corporaciones han suscrito este tipo de acuerdos. Estos acuerdos son considerados por los sindicatos como un avance importante hacia la negociación colectiva transnacional y su potencial regulación internacional.

Por otro lado, las organizaciones sociales globales y las redes transnacionales de organizaciones sociales destacan que es preciso que se constituyan autoridades públicas transnacionales que defiendan el interés público a nivel supranacional. Estos actores sociales reivindican la renovación de los organismos internacionales existentes, y que el derecho internacional de derechos humanos y laborales inicie la senda hacia una fase imperativa y coercitiva, en la que se lleve a cabo una fiscalización y se sancione su violación. Se propone la creación de un Tribunal Internacional del Trabajo o de Empresas Transnacionales en el seno de la ONU.

Estas organizaciones y redes defienden también un nuevo modelo social con una ciudadanía más participativa y la instauración de un nuevo pacto o contrato social con “cuatro patas”, en el que tengan cabida. Estas demandas, junto con el papel que están cumpliendo estos actores en el campo de la RSE y el laboral, han tenido como consecuencia que sus relaciones con los sindicatos sean conflictivas en muchos casos. No obstante, es de la mayor relevancia señalar que estas organizaciones han irrumpido con fuerza en nuestras sociedades en las

últimas décadas y tienen cada vez mayor presencia a nivel social y político. Esto nos muestra que incluso podríamos asistir a transformaciones importantes en el esquema tripartido de relaciones laborales vigente a medio plazo.

Es importante destacar que las organizaciones sindicales, las organizaciones sociales globales y las redes de organizaciones sociales globales enmarcan en muchos casos sus reivindicaciones en el campo de la RSE en términos de derechos. Los derechos forman parte de un corpus teórico cuyo eje central son los ciudadanos, los individuos, y que obvia hacer referencias a los factores estructurales que los condicionan o determinan, a las relaciones sociales de producción existentes y a un determinado sistema económico y social.

El recurso al lenguaje de los derechos permite a estos actores llegar a una proporción de la ciudadanía mucho mayor, así como tender puentes con relativa facilidad entre distintos sectores sociales. Esto tiene relación con el hecho de que la retórica mayoritariamente aceptada hace décadas sobre las clases sociales y sus conflictos de intereses es rechazada en la actualidad por amplias capas de población en las economías centrales.

Los instrumentos desarrollados por las corporaciones en el ámbito de la RSE, muy en especial los códigos éticos o de conducta y los acuerdos marco internacionales, son analizados por determinados expertos, sindicatos y organizaciones sociales como una forma de allanar el camino a futuras regulaciones de ámbito transnacional, como el producto de una etapa de transición a un nuevo modo de regulación social y económica, en esta ocasión de ámbito global. Otros consideran simplemente que estos instrumentos son una forma de evitar regulaciones, tanto en el ámbito nacional como en el global. Por lo tanto, las organizaciones representantes de los trabajadores y las organizaciones sociales se enfrentan en ocasiones con el dilema sobre si es fructífero o contraproducente cooperar con las compañías en el ámbito de la RSE, aunque por lo general apuestan por establecer una colaboración.

No obstante, el camino que se han marcado las organizaciones sindicales y las organizaciones sociales no está exento de importantes dificultades en la actualidad. En el contexto actual de crisis y expansión del proyecto de globalización neoliberal, las posibilidades de la instauración de organismos internacionales reguladores de la economía global y la institucionalización de la negociación colectiva transnacional son más bien escasas. La consecución de estos retos dependerá en buena medida de la posición de fuerza que alcancen estos actores tanto en la arena política nacional como en la global en el futuro.

En cualquier caso, los instrumentos de RSE desarrollados por las empresas deben ser analizados como un producto de las luchas y relaciones de fuerza entre las distintas instituciones y actores en este campo. Luchas y relaciones que han obligado a las empresas a manifestar y mostrar que estaban cumpliendo con determinados criterios.

La existencia de la RSE como campo de conflictos, acciones y luchas pone en evidencia la reestructuración del modelo social, económico, político y jurídico que está teniendo lugar en nuestros días. En este sentido, analizar la Responsabilidad Social Empresarial ayuda a comprender un cambio social más amplio, en el que se están redefiniendo, no sólo el papel de las empresas, sino también del Estado, los sindicatos y las organizaciones sociales.

Tal y como hemos comentado, en los últimos años ha ido cobrando fuerza la perspectiva de que las compañías deben asumir un papel más central con respecto al crecimiento económico y el desarrollo social tanto a escala nacional como global. Mientras, se sostiene que las instituciones públicas deben desplazarse y mantenerse en un segundo plano. Asimismo, las organizaciones sindicales se están adaptando a los tiempos, aunque con dificultades y lentitud, y las organizaciones y movimientos sociales viven un auge importante.

En lo que se refiere a la crisis que comenzó en el año 2008, si en un primer momento los discursos políticos apuntaban a la instauración de nuevas regulaciones internacionales de distinta índole, que podrían haber sido relevantes en el campo de la RSE, en la actualidad se ha hecho muy patente que ésta ni ha sido ni va a ser la línea a seguir.

En este sentido, tanto el enfoque paternalista y excluyente de la RSE, como el instrumental, integrador y ético, encajan perfectamente con los discursos sobre la ética de los negocios y con las políticas públicas desreguladoras de las actividades de las empresas en determinados ámbitos, como el laboral, que se han extendido en los últimos años. Por lo tanto, las grandes corporaciones transnacionales no han modificado sus discursos, prácticas e inversiones en materia de RSE desde comienzos de la crisis actual, puesto que resultan muy convenientes.

Por su parte, a pesar de la crisis, los sindicatos, las organizaciones sociales globales y las redes transnacionales de organizaciones ha apostado por seguir desempeñando un papel e intervenir en el campo de la RSE, puesto que, tal y como hemos destacado, consideran que éste puede consolidarse en los próximos años como un espacio en el que vaya gestándose y evolucionando una nueva gobernanza global.

No obstante, habida cuenta de la apuesta de las instituciones públicas supranacionales y nacionales por no establecer regulaciones internacionales fiscalizadoras y sancionadoras en materia de derechos fundamentales hasta la fecha, este es un campo en el que, hoy por hoy, se está consolidando el actual sistema de globalización económica neoliberal de acuerdo con los intereses de las empresas.

## BIBLIOGRAFÍA

- Acsur-Las Segovias y CEDIB (2008), *Responsabilidad social corporativa o derechos sociales. Un análisis de las “nacionalización” de los hidrocarburos en Bolivia*.
- Alameda, M.T. (2007), “En torno a los conceptos de flexibilidad y seguridad: de la contraposición al encuentro”, en Escudero, R., *Aportaciones al debate comunitario sobre “Flexiseguridad”*, Editorial La Ley.
- Ales, E. et al. (2006), *Transnacional collective bargaining: Past, present and future. Informe final para la Comisión Europea*, Bruselas, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades.
- Almagro et al. (2008), *Responsabilidad Social. Una reflexión global sobre la RSE*, Madrid, Prentice Hall.
- Almendros, M.A. (2010), “La eficacia de los acuerdos marco internacionales: implementación y control”, en Escudero, R.J., *Observatorio de la Negociación Colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*, Ediciones Cinca, pp. 547-575.
- Alonso Soto, F (2006), “Estrategia europea de la responsabilidad social de las empresas”, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 62, pp. 79-108.
- Alonso, L.E. (1998), *La mirada cualitativa en sociología*, Madrid, Fundamentos.
- Alonso, L.E. (2007), *La crisis de la ciudadanía laboral*, Barcelona, Anthropos.
- AMNISTÍA INTERNACIONAL (2004), *Las Normas de Derechos Humanos de la ONU para empresas. Hacia la responsabilidad legal*, Madrid.
- AMNISTÍA INTERNACIONAL y CEHRD (2011), *La verdadera tragedia. Demoras e inacción frente a los vertidos de petróleo del Delta del Níger*.
- Ancos, H. y Vicente, D. J. (2009), *La promoción de la responsabilidad social en los tratados de inversión. Los casos de Bolivia y Venezuela*, Madrid, Fundación Carolina.

- Ansley, F. (2007), “Los puntos de contacto locales en las divisiones globales: los derechos laborales y los derechos de los inmigrantes como lugares de la legalidad cosmopolita”, en Santos, B. de Sousa y Rodríguez Garavito (Eds.), *El derecho y la globalización desde abajo. Hacia una legalidad cosmopolita*, Anthropos, pp. 145-166.
- Aparicio, J. y Valdés, B. (2009), “Sobre el concepto de responsabilidad social de las empresas. Un análisis europeo comparado”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 27, núm. 1, pp. 53-75.
- Aparicio, J. y Valdés, B. (2011), “La Responsabilidad Social Empresarial como gobernanza democrática de la empresa global”, en Aparicio, J. y Valdés, B., *La Responsabilidad Social de las Empresas en España: concepto, actores e instrumentos*, Albacete, Editorial Bomarzo, pp. 9-38.
- Aparicio, J. y Valdés, B. (2011b), *La Responsabilidad Social de las Empresas en España: concepto, actores e instrumentos*, Albacete, Editorial Bomarzo.
- Aragón, J. y Rocha, F. (2004), *La responsabilidad social empresarial en España: Una aproximación desde la perspectiva laboral*.
- Aragón, J. y Rocha, F. (2009): “Los actores de la responsabilidad social empresarial. El caso español”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 27, núm. 1, pp. 147-167.
- Aragón, J. y Rocha, F. (coord.) (2005), “La dimensión laboral de la Responsabilidad Social de las Empresas”, en *Cuadernos de Información Sindical*, núm. 63, Fundación 1º de Mayo de CC.OO.
- Arias, M. (2008): “La globalización de los movimientos sociales y el orden liberal”, en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 124, pp. 11-44.
- Ascoly, N. y Zeldenrust, I. (2002): “Working with codes: perspectives from the Clean Clothes Campaign”, en Jenkins, R. *et al* (Eds.), *Corporate Responsibility & Labour Rights*, London, Earthscan Publications.
- Bailly, O. *et al.* (2007), *Ikea. Un modelo desmontable*, Editorial Popular.
- Baker, J. (2011), “Global Agreements and Protect, Respect, Remedy”. *Journal of the International Centre for Trade Union Rights*, Vol. 18, núm.2., pp. 7-10.

- Barañano, M. (2009), “Contexto, concepto y dilemas de la responsabilidad social de las empresas transnacionales europeas: Una aproximación sociológica”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 27, núm. 1, pp. 19-52.
- Barañano, M. (2010), “Responsabilidad Social y Regulación Estatal en el marco del transnacionalismo y la pluralización normativa”, en Beriain, J. y Sánchez de la Yncera, I. (Eds.), *Sagrado/Profano. Nuevos desafíos al proyecto de la modernidad*, pp. 65-96, Madrid, CIS.
- Barañano, M. (2012), *Responsabilidad Social de las Universidades y el desarrollo sostenible*, Ministerio de Educación.
- Barcena, I. y Lago, R. (2008), “Deuda ecológica vs Responsabilidad Social Empresarial: las empresas transnacionales ante la crisis socio-ecológica”, en *Revista de Relaciones Laborales Lan Harremanak*, núm. 19, pp. 141-167.
- Barrientos, S. (2002), “Mapping codes through the value chain: from researcher to detective”, en Jenkins, R. et al (Eds.), *Corporate Responsibility & Labour Rights*, London, Earthscan Publications, pp. 61-76.
- Barthes, R. (2000), *Mitologías*, Madrid, Siglo XXI.
- Bauman, Z. (1999), *La globalización. Consecuencias humanas*, México, Fondo de Cultura Económica.
- Baylos, A. (1999), “Globalización y derecho del trabajo: Realidad y proyecto”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 15, pp. 19-49.
- Baylos, A. (2004), “Códigos de conducta y buenas prácticas de las empresas en materia laboral. El problema de su exigibilidad jurídica”, ponencia presentada en el Curso del CGPJ, Aspectos económicos de la jurisdicción social, Valencia, 8-10 de noviembre.
- Baylos, A. (2004b), “Los acuerdos-marco de empresas globales: una nueva manifestación de la dimensión transnacional de la autonomía obrera”, en *Revista de Derecho Social*, núm. 28, pp.193-211.
- Baylos, A. (2005), “Códigos de Conducta y Acuerdos Marco de Empresas globales: apuntes sobre su exigibilidad jurídica”, en *Revista de Relaciones Laborales Lan Harremanak*, núm. 12, Universidad del País Vasco.

- Baylos, A. (2009), “Un instrumento de regulación. Empresas transnacionales y acuerdos marco globales”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 27, núm. 1, pp. 107-125.
- Baylos, A. (2011), “Empresa Responsable y libre empresa. Una aproximación constitucional”, en Aparicio J. y Valdés, B., *La Responsabilidad Social de las Empresas en España: concepto, actores e instrumentos*”, Albacete, Editorial Bomarzo, pp. 39-62.
- Bé, D. (2009), “Informe sobre la iniciativa de la Comisión Europea relativo a un marco europeo para la negociación colectiva transnacional”, en Papadakis, K. *et al.*: *Diálogo Social y Acuerdos Transfronterizos. ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?* Colección Informes OIT, núm. 82, Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 263-278.
- Beck, U (2002), *La sociedad del riesgo global*, Madrid, Siglo XIX.
- Beck, U. (1998), *¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización*, Editorial Paidós.
- Beck, U. (2000), *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Barcelona, Editorial Paidós.
- Beck, U. (2005), *La mirada cosmopolita o la guerra es la paz*, Barcelona, Editorial Paidós.
- Bendell, J. (2004), *Barricades and Boardrooms. A Contemporary History of the Corporate Accountability Movement*, Génova, United Nations Research Institute for Social Development.
- Bercusson, B. (2009), “Implementación y seguimiento de los acuerdos transfronterizos: El papel potencial de las acciones colectivas transfronterizas”, en Papadakis, K. *et al* (2009): *Diálogo Social y Acuerdos Transfronterizos. ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?* Colección Informes OIT, núm. 82, Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 165-198.
- Blowfield, M. (2002), “ETI: a multi-stakeholder approach”, en Jenkins, R. *et al* (Eds.), *Corporate Responsibility & Labour Rights*, London. Earthscan Publications, pp. 184-195.

- Blowfield, M. (2010), “Business, corporate responsibility and poverty reduction”, en Utting P. y Marques, J.C (Eds.), *Corporate Social Responsibility and Regulatory Governance. Towards Inclusive Development?*, International Political Economy Series, United Nations Research Institute for Social Development and Palgrave Macmillan, pp. 124-150.
- Blowfield, M. y Murray, A. (2008), *Corporate responsibility: A critical introduction*, Oxford, Oxford University Press.
- Bogaerts, J. (2000), *El mundo social de ENSIDESA*, Avilés, Ediciones Azucel.
- Boix, I. (2007), “¿Es necesario ya el sindicalismo global?”, en *Gaceta Sindical*, núm. 8.
- Boix, I. (2007b), “La acción sindical internacional: componente imprescindible de la estrategia sindical, referencia necesaria en la acción sindical diaria. Anotaciones desde la experiencia sindical en las Industrias de la moda y de la Química”.
- Boix, I. (2009), “Las memorias de Responsabilidad Social de las Empresas como instrumento de acción sindical. Sobre la Guía del Global Reporting Initiative (G.R.I.) – versión 3.0- para la elaboración de las memorias de sostenibilidad”.
- Boix, I. (2009b), “Responsabilidad Social Empresarial: un ámbito de necesaria intervención sindical. Consideraciones a partir de la experiencia de FITEQA-CCOO. en las industrias del Textil-Confección-Calzado y de la Química y el Petróleo”, en *Revista de Relaciones Laborales Lan Harremanak de la Universidad del País Vasco*, núm. 19, pp. 169-189.
- Boix, I. y Doz, J. (2010): “Ante el Segundo Congreso de la CSI”, en *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*, núm. 14, pp. 351-366.
- BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS, *Informe de la Subcomisión para potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas*, 27 de junio de 2006.
- BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS, *Proposición de Ley 122/000210 sobre la Responsabilidad Social de las empresas presentada por el Grupo Parlamentario Socialista*, 10 de mayo de 2002.

- BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO, *Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero, por el que se crea y regula el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas*, 29 de febrero de 2008.
- BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO, *Ley 2/2011 de Economía Sostenible*, 5 de marzo de 2011.
- Boltanski, L. y Chiapello, E. (2002), *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid, Akal.
- Bourdieu, P. (1998): *La distinción. Criterio y bases sociales del gusto*, Madrid, Taurus.
- Bourdieu, P. (2000), *Contrafuegos: Reflexiones para servir a la resistencia contra la invasión neoliberal*, Anagrama.
- Bourdieu, P. (2000b), *Cuestiones de Sociología*, Madrid, Istmo.
- Bourdieu, P. (2002), *Las reglas del arte. Génesis y estructura del campo literario*, Barcelona, Anagrama.
- Bourdieu, P. (2007), *El sentido práctico*, Madrid, Siglo XXI.
- Brill, L. (2002), “Can codes of conduct help home-based workers?”, en Jenkins, R. *et al* (Eds.), *Corporate Responsibility & Labour Rights*, London, Earthscan Publications, pp. 113-123.
- Bronfenbrenner, K. (2007), *Global Unions. Challenging Transnational Capital through Cross-Border Campaigns*, USA, Cornell University.
- Calle, A. (2005), *Nuevos movimientos globales*, Madrid, Editorial Popular.
- Callejo, J. (2001), *El grupo de discusión: introducción a una práctica de investigación*, Barcelona, Ariel Practicum.
- CAMPAÑA JUEGA LIMPIO EN LAS OLIMPIADAS (2008), *Los juegos olímpicos sin medallas en los derechos sindicales*.
- CAMPAÑA ROPA LIMPIA (2005), *Información sobre empresas*.
- Carrión, J. (2010), *Nicaragua, Colombia y Guatemala. La Ir-responsabilidad de Unión Fenosa*, Observatorio de la Deuda en la Globalización.

- Casado, F. (2006), *La RSE ante el espejo. Carencias, complejos y expectativas de la empresa responsable en el siglo XXI*, Editorial Prensas Universitarias de Zaragoza.
- Castel, R. (1997), *Las metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado*, Buenos Aires, Paidós.
- Castells, M. (1999), *La era de la información*, Vol, 1, 2 y 3. Alianza Editorial.
- Castells, M. (ed.) (2006), *La sociedad red: una visión global*. Alianza Editorial.
- CECU – Confederación de Consumidores y Usuarios (2006), *La opinión y la valoración de los consumidores sobre la Responsabilidad Social de la Empresa en España*, 2º Edición.
- CECU – Confederación de Consumidores y Usuarios y Observatorio de RSC (2010): *La opinión y la valoración de los consumidores sobre la Responsabilidad Social de la Empresa en España*, 4º Edición.
- CEOE – Confederación Española de Organizaciones Empresariales (2006), *La empresa y la Responsabilidad Social*.
- Cerfeda, W. (2005), “El sindicalismo europeo ante la Responsabilidad Social Empresarial” en *La dimensión laboral de la RSE*, en *Cuadernos de Información Sindical*, Fundación 1º de Mayo. CC.OO.
- CES – Confederación Europea de Sindicatos (2004), *Resolución sobre la Responsabilidad Social Empresarial*.
- CES - Confederación Europea de Sindicatos (2005), “El sindicalismo europeo ante la Responsabilidad Social Empresarial”, Seminario sobre la dimensión laboral de la responsabilidad social empresarial en España, Madrid, 19-20 de mayo de 2005.
- CES - Confederación Europea de Sindicatos (2005b), “Comentarios de la CES sobre la comunicación de la Comisión Europea *Colaboración para el cambio en una Europa ampliada: Potenciar la contribución del diálogo social europeo*, Bruselas.
- Chesnais, F. et al (2001), *La mundialización financiera. Génesis, costo y desafíos*, Buenos Aires, Editorial Losada.

- Chesnais, F. *et al* (2002), *La globalización y sus crisis. Interpretación desde la economía crítica*, Madrid, Viento Sur y Catarata.
- Chinchilla, N. y León, C. (2007), *Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible. Hacia la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal*, IESE Business School, Universidad de Navarra.
- CIOSL - Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (2004), *Una Guía Sindical sobre la mundialización*.
- CLUB DE EXCELENCIA EN SOSTENIBILIDAD (2011), *Estudio multisectorial sobre el estado de la Responsabilidad Social Corporativa de la gran empresa en España*, Madrid.
- COMFIA-CC.OO. (2004), *Comentarios críticos sobre la Responsabilidad Social Corporativa del Santander Central Hispano*.
- COMFIA-CC.OO. (2009), “El Observatorio de RSC valora la Ley para la Economía Sostenible”, *Boletín de noticias ComfíaInfo*, 13 de mayo de 2009.
- COMFIA-CC.OO. (2009b), “La RSE. Una visión global de la empresa”, III Congreso Federal de COMFIA-CC-OO. , 1, 2 y 3 de abril de 2009.
- COMISIÓN EUROPEA (2001), *Libro Verde Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*.
- COMISIÓN EUROPEA (2002), *Corporate social responsibility. A business contribution to sustainable development*.
- COMISIÓN EUROPEA (2002), *La responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible*.
- COMISIÓN EUROPEA (2004), *Colaboración para el cambio en una Europa ampliada: Potenciar la contribución del diálogo social europeo*.
- COMISIÓN EUROPEA (2005), *La agenda europea 2005-2010*.
- COMISIÓN EUROPEA (2006), *Implantando una alianza para el crecimiento y el empleo: Haciendo de Europa un polo de excelencia en RSC*.

COMISIÓN EUROPEA (2006), *Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas.*

COMISIÓN EUROPEA (2011), *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas.*

COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES (2006), *Informe del grupo especial de trabajo sobre buen gobierno de las sociedades cotizadas.*

CONFEDERACIÓN MUNDIAL DEL TRABAJO (CMT) (2004), *La responsabilidad social de las empresas y los códigos de conducta. ¿Nuevos retos o viejos debates?*

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CC.OO. (2009), *Propuestas para la intervención sindical ante la RSE.*

CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA (2005), *Directrices para las políticas de empleo de los Estados Miembros.*

CONSEJO DE MINISTROS (1998), *El Gobierno de las Sociedades Cotizadas. Comisión Especial para el estudio de un Código Ético de los Consejos de Administración de las Sociedades.* Madrid,

CONSEJO DE MINISTROS (2003), *Informe de la Comisión Especial para el fomento de la transparencia y seguridad en los mercados y en las sociedades cotizadas*, 8 de enero de 2003.

CONSEJO DE MINISTROS (2006), *Informe del Grupo Especial de Trabajo sobre Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas*, 19 de mayo de 2006.

Cordero, C. y Bataller, A. (2006), *Empresas y Derechos Humanos.* Sustentia.

Correa, M. (2011), “Instrumentos de Responsabilidad Social Empresarial y gobernanza de la globalización económica”, en Aparicio J. y Valdés, B., *La Responsabilidad Social de las Empresas en España: concepto, actores e instrumentos*”, Albacete. Editorial Bomarzo, pp. 187-230.

Cortina, A. (2000), *Ética de la empresa*, Madrid, Trotta.

- Cortina, A. (2005), “Ética de la empresa, no sólo responsabilidad social”, *El País*, 20 de agosto de 2005.
- Crouch, C. (2010): “CSR and changing modes of governance: Towards corporate *noblesse oblige*”, en Utting P. y Marques, J.C (Eds.), *Corporate Social Responsibility and Regulatory Governance. Towards Inclusive Development?*, International Political Economy Series, United Nations Research Institute for Social Development and Palgrave Macmillan, pp. 26-49.
- CSI - Confederación Sindical Internacional (2010), *Decisiones adoptadas por el 2º Congreso Mundial de la CSI*, Vancouver, 21-25 de junio de 2010.
- Cuervo, A. (2008): “Responsabilidad Social Corporativa, gobierno de la empresa y stakeholders”, en Almagro *et al.* (Coord.) *Responsabilidad Social. Una reflexión global sobre la RSE*, Madrid. Prentice Hall, pp. 51-61.
- CUT – Central Única Dos Trabalhadores (2009), *Guía para la construcción de redes sindicales en empresas multinacionales. Sistematizando la experiencia de la CUT*.
- Da Costa, I. y Rehfeldt, U. (2009), “Convenios colectivos transnacionales en el ámbito de la empresa: avances históricos”, en Papadakis, K. *et al* (2009): *Diálogo Social y Acuerdos Transfronterizos. ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?*, Colección Informes OIT, núm. 82, Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 69-94.
- Daugareilh, I. (2009), “Responsabilidad Social de las empresas transnacionales: Análisis crítico y prospectiva jurídica”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 27, núm. 1, pp. 77-106.
- De la Cuesta (2004), *Responsabilidad Social Corporativa*, Salamanca. Universidad Pontificia de Salamanca.
- De la Cuesta, M (2004b), “El porqué de la responsabilidad social corporativa”. *Boletín Económico de ICE*, núm. 281, septiembre de 2004, pp. 45-58.
- De la Cuesta, M; Valor, C y Kreisler, I. (2003), “Promoción institucional de la Responsabilidad Social Corporativa Iniciativas internacionales y nacionales”. *Boletín Económico de ICE*, núm. 2779, septiembre de 2003, pp. 9-20.
- De la Fuente, M. (2009), “Los códigos de conducta, una forma atípica de regular las relaciones laborales”, en Hernández Zubizarreta, J. y Ramiro, P. (Eds.), *El*

*negocio de la responsabilidad. Crítica de la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas transnacionales*, Barcelona, Icaria, pp. 119-146.

De la Torre, I. (2008), “El compromiso público de la Responsabilidad Social Empresarial”, en Almagro *et al.* (Coord.), *Responsabilidad Social. Una reflexión global sobre la RSE*, Madrid, Prentice Hall, pp. 14-26.

DIARIO OFICIAL DE EXTREMADURA, *Ley 15/2010 de Responsabilidad Social Empresarial de Extremadura*, 15 de diciembre de 2010.

Drouin, R.C. (2009), “El papel de la OIT en la promoción del desarrollo de los acuerdos marco internacionales”, en Papadakis, K. *et al* (2009): *Diálogo Social y Acuerdos Transfronterizos. ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?*, Colección Informes OIT, nú. 82, Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 279-305.

Dubinsky, L. (2002), “The fox guarding the chicken coop: garment industry monitoring in Los Angeles”, en Jenkins, R. *et al.* (Eds.), *Corporate Responsibility & Labour Rights*, London, Earthscan Publications, pp. 160-171.

Durán, J. (2005), “The Multinationalization of Privatized Firms: The Case of the Main Spanish Multinationals in Latin America”, en Cuyvers, L. y De Beule, F. (ed.), *Transnational Corporations and Economic Development. From Internationalization to Globalization*, Palgrave Macmillan.

EARTHRIGHTS INTERNATIONAL (2002), *The United Nations Global Compact vs. Corporate Accountability*.

EL PAÍS (2011), “Hacinados y explotados en Carabanchel. Desarticulado un taller ilegal de confección con el arresto de su responsable y de siete “sin papeles”, Madrid, 27 de septiembre de 2011.

([http://www.elpais.com/articulo/espana/Hacinados/explotados/Carabanchel/elpepuesp/20110927elpepunac\\_19/Tes](http://www.elpais.com/articulo/espana/Hacinados/explotados/Carabanchel/elpepuesp/20110927elpepunac_19/Tes)).

Escudero, R. (Coord.) (2007), *Aportaciones al debate comunitario sobre “Flexiseguridad”*. Editorial La Ley.

Esping-Andersen, G. (2000), *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*, Ariel.

- EUROPEAN MULTISTAKEHOLDER FORUM ON CSR (2004), *Final Results and recommendations*.
- Ewing, K.D. (2011), “Global Framework Agreements in Context: U.K. and U.S.”, en *Journal of the International Centre for Trade Union Rights*, Vol. 18, núm. 2, pp. 10-11.
- Farnetti, R. (2001), “El papel de los fondos de pensión y de inversión anglosajones, en el auge de las finanzas globalizadas”, en Chesnais, F. *et al*, *La mundialización financiera. Génesis, costo y desafíos*, Buenos Aires. Editorial Losada.
- Fauchère, B. (2006), “La Responsabilidad Social de las empresas y los códigos de conducta. ¿Nuevos retos o viejos debates?”, en *Revista de Relaciones Laborales Lan Harremanak*, núm. 14, pp. 93-124.
- FECOHT - Federación de Comercio, Hostelería y Turismo – CC.OO. (2007), *Guía Sindical para la Defensa del Trabajo en la Globalización*. Campaña Observatorio del Trabajo en la Globalización II.
- FEDERACIÓN DE SERVICIOS – U.G.T. (2004), *La responsabilidad social de las empresas en Europa. Políticas y prácticas de responsabilidad en el sector financiero. Experiencias en tres países europeos*.
- Fernández Rodríguez, C.J. (2007), *El discurso del Management: tiempo y narración*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Fernández Toxo, I. (2005), “La Responsabilidad Social Empresarial desde la perspectiva sindical”, en *La dimensión laboral de la RSE*, en *Cuadernos de Información Sindical*, núm. 63, Fundación 1º de Mayo. CC.OO.
- Findlay-Brooks, R., *et al*. (2010), “Cross-sector partnership as an approach to inclusive development”, en Utting P. y Marques, J.C (Eds.), *Corporate Social Responsibility and Regulatory Governance. Towards Inclusive Development?*, International Political Economy Series. United Nations Research Institute for Social Development and Palgrave Macmillan, pp. 180-202.
- FITEQA- Federación de Industrias del Textil, Piel, Químicas y Afines - CC.OO. (2005), *Catastrófico hundimiento de una fábrica textil en Savar (Bangladesh) el 11 de abril de 2005. Una experiencia de aplicación de la Responsabilidad Social Corporativa y de intervención sindical*.

- FITEQA-CC.OO. (2007), *Reunión del Comité de Diálogo Social de la Federación Sindical Europea EMCEF*, Secretaría de Acción Sindical Internacional de FITEQA-CC.OO.
- FITEQA-CC.OO. (2008), *La Responsabilidad Social empresarial (RS, RSE, RSC, RC) en la Industria de la Confección de España*”.
- FITIM - Federación Internacional de los Trabajadores de la Industria Metalúrgica (2006), *Background to International Framework Agreements in the IMF*”, Documento de base elaborado para la Conferencia Mundial sobre AMI, Francfort del Meno, Alemania, 26-27 de septiembre de 2006.
- FITTVVC – Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestido y Cuero (2003), *Compañías globales, sindicatos globales*.
- Flores Sánchez, G. (2010), “La acción sindical y las dinámicas de deslocalización internacional”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 28, núm. 1, pp. 65-86.
- FORÉTICA (2002), *Responsabilidad Social Empresarial. Informe Forética 2002. Situación en España*.
- FORO DE EXPERTOS - MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2007), *Informe del Foro de Expertos en Responsabilidad Social de las empresas*.
- FORO DE EXPERTOS - MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2008), *Responsabilidad Social de las Empresas*.
- FORO DE REPUTACIÓN CORPORATIVA (2005), *Introducción a la Reputación Corporativa*. Madrid.
- Freeman, E.R. (1984), *Strategic Management. A Stakeholder Approach*. Boston. Pitman Press.
- FRIENDS OF THE EARTH (2005), *Corporate Accountability*.
- Fuchs, D. y Kalfagianni, A. (2010), “Private food governance: implications for social sustainability and democratic legitimacy”, en Utting P. y Marques, J.C (Eds.), *Corporate Social Responsibility and Regulatory Governance. Towards Inclusive Development?*, International Political Economy Series. United Nations Research Institute for Social Development and Palgrave Macmillan, pp. 225-247.

- FUNDACIÓN 1º DE MAYO (2005), “La dimensión laboral de la Responsabilidad Social de las Empresas”, *Cuadernos de Información Sindical*, núm. 63.
- FUNDACIÓN ALTERNATIVAS (2006), *Responsabilidad Social Empresarial en España*, Anuario 2006, Fundación Alternativas y Fundación Ecología y Desarrollo.
- FUNDACIÓN ALTERNATIVAS (2009), *La Responsabilidad Social Corporativa en España. La RSC ante la crisis*.
- FUNDACIÓN ECOLOGÍA Y DESARROLLO (2004), *Responsabilidad social corporativa y políticas públicas*, Zaragoza.
- FUNDACIÓN ECOLOGÍA Y DESARROLLO (2005), *Anuario sobre Responsabilidad Social Corporativa en España*. 2005, Zaragoza.
- Gallin, D. (2009), “Acuerdos marco internacionales: una nueva valoración”, en Papadakis, K. *et al* (2009), *Diálogo Social y Acuerdos Transfronterizos. ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?*, Colección Informes OIT, núm. 82, Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 39-68.
- Gandarillas, M. *et al* (2008), *Nacionalización de los hidrocarburos en Bolivia. La lucha de un pueblo por sus recursos naturales*, Barcelona, Icaria.
- Ganter *et al.* (2010), *Networking and a Two-track Strategy. Perspectives of International Trade Union Activities*, Friedrich Ebert Stiftung.
- García Perdiguero, T. (2003), *La responsabilidad social de las empresas en un mundo global*, Barcelona, Anagrama.
- García Perdiguero, T. (2005), *La responsabilidad social de las empresas y los nuevos desafíos de la gestión empresarial*, Valencia, Universidad de Valencia.
- García Perdiguero, T. (2008), “Algunas consideraciones sobre la Agenda de Responsabilidad Social Empresarial”, en Almagro *et al.* (Coord.) *Responsabilidad Social. Una reflexión global sobre la RSE*, Madrid, Prentice Hall, pp. 27-37.
- Garmendia, J.A. (2008), “¿Qué quiere decir y para qué sirve la Responsabilidad Social Corporativa?”, en Almagro *et al.* (Coord.) *Responsabilidad Social. Una reflexión global sobre la RSE*, Madrid, Prentice Hall, pp. 3-13.

- George, S. et al. (2003), *La globalización de los derechos humanos*, Editorial Crítica.
- Gill, S. (1995), “Globalisation, market civilisation, and disciplinary neoliberalism”, *Millenium: Journal of International Studies*, Vol. 24, núm. 3, pp. 399-423.
- Giner, A. (2008), “Las empresas transnacionales y los Derechos Humanos”, en la *Revista de Relaciones Laborales Lan Harremanak*, núm. 19, pp. 67-87.
- GMIES - Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (2008), “La industria de ropa e indumentaria en Centroamérica y la Responsabilidad Social Empresarial”, *Revista de Relaciones Laborales Lan Harremanak*, núm. 19, pp. 251-276).
- Gómez-Olivé, D. y Reguant (2011), “En el Estado español ¿cómo hemos llegado a esta situación?”, en *Vivir en deudocracia*, Icaria, Barcelona.
- González Begega, S. (2011), *Empresa transnacional y nuevas relaciones laborales. La experiencia de los comités de empresa europeos*, Madrid, Catarata.
- González Reyes, M. (2009), “Consumo, publicidad y RSC: de la fábrica a los intangibles”, en Hernández Zubizarreta, J. y Ramiro, P. (Eds.) (2009): *El negocio de la responsabilidad. Crítica de la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas transnacionales*, Barcelona. Icaria, pp. 119-146.
- González Seara, L. (2008), “Responsabilidad Social Corporativa y buen gobierno corporativo”, en Almagro *et al.* (Coord.) *Responsabilidad Social. Una reflexión global sobre la RSE*, Madrid, Prentice Hall, pp. 62-68.
- GRI - GLOBAL REPORTING INICIATIVE (2009). *Declaración de Ámsterdam sobre Transparencia e Información*.
- GRUPO CORTEFIEL (2011), Memoria de Sostenibilidad 2010.
- GRUPO DE ALTO NIVEL WIM KOK DE LA COMISIÓN EUROPEA (2004), *Hacer frente al Desafío. La estrategia de Lisboa para el crecimiento y el empleo*.
- GRUPO INDITEX (2007), “Acuerdo Marco Internacional entre Industria de Diseño Textil S.A. (Inditex) y la International Trade Garments, Leather and Workers Federation (ITGLWF) sobre Derechos Humanos y Laborales Fundamentales en la “Cadena de Producción” de Inditex”.

GRUPO INDITEX (2011), Memoria Anual 2010.

Hammer, N. (2009), “Acuerdos marco internacionales en el contexto de la producción mundial”, en Papadakis, K. *et al* (2009), *Diálogo Social y Acuerdos Transfronterizos. ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?* Colección Informes OIT, núm. 82. Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 119-146.

Held, D. (1997), *La democracia y el orden global. Del Estado moderno al gobierno cosmopolita*, Paidós.

Held, D. et al. (2002), *Transformaciones globales. Política, economía y cultura*, Oxford University Press.

Held, D. y McGrew, A. (2003), *Globalización/Antiglobalización. Sobre la reconstrucción del orden mundial*, Paidós.

Hernández Zubizarreta J. *et al.* (2009d), “Los movimientos sociales y sindicales ante la RSC: propuestas de intervención frente al poder corporativo”, en Hernández Zubizarreta, J. y Ramiro, P. (Eds.): *El negocio de la responsabilidad. Crítica de la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas transnacionales*, Barcelona Icaria, pp. 231-250.

Hernández Zubizarreta, J. (2006), “Las empresas transnacionales españolas en América Latina. Los Códigos de Conducta como sistemas atípicos de regulación de las relaciones laborales”, en *Revista de Relaciones Laborales Lan Harremanak*. Universidad del País Vasco. Núm. 14. 2006-I, pp. 125-174.

Hernández Zubizarreta, J. (2008), “La Responsabilidad Social Corporativa y las empresas transnacionales: de la ética de la empresa a las relaciones de poder”, en *Revista de Relaciones Laborales Lan Harremanak*, núm 19, pp. 17-49.

Hernández Zubizarreta, J. (2009), *Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos: Historia de una asimetría normativa. De la responsabilidad social corporativa a las redes contrahegemónicas transnacionales* Bilbao, Hegoa.

Hernández Zubizarreta, J. (2009b), “Lex Mercatoria o derechos humanos? Los sistemas de control de las empresas transnacionales”, en Hernández Zubizarreta, J. y Ramiro, P. (Eds.), *El negocio de la responsabilidad. Crítica de la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas transnacionales*. Barcelona. Icaria.

- Hernández Zubizarreta, J. Ramiro, P. (2010), “Empresas transnacionales en América Latina: ¿Hacia un nuevo modelo de desarrollo?”, en *Viento Sur*, núm. 112.
- Hernández Zubizarreta, J. y Ramiro, P. (Eds.) (2009c), *El negocio de la responsabilidad. Crítica de la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas transnacionales*. Barcelona. Icaria.
- Houtzager, P.P. (2007), “El Movimiento de los Sin Tierra, el campo jurídico y el cambio legal en Brasil”, en Santos, B. de Sousa y Rodríguez Garavito (Eds.), *El derecho y la globalización desde abajo. Hacia una legalidad cosmopolita*, Anthropolos. pp. 197-216.
- IBM (2011), *2010 Corporate Responsibility Report*.
- INTERMÓN OXFAM (2004), *Moda que aprieta. La precariedad de las trabajadoras de la confección y la responsabilidad social de las empresas*.
- INTERMÓN OXFAM (2005), *Marcando Tendencias. Hacia un negocio socialmente responsable*.
- INTERMÓN OXFAM (2006), *Responsabilidad Social Empresarial: nuestra visión*. Nota informativa.
- INTERMÓN OXFAM (2007), *La industria extractiva: Pozos negros para los pueblos indígenas. Recomendaciones a Repsol YPF*.
- INTERMÓN OXFAM (2007b), *Pueblos sin derechos. La responsabilidad de Repsol YPF en la Amazonía peruana*.
- INTERMÓN OXFAM (2007c), *Turismo sin desarrollo. Los intereses creados como amenaza al sector turístico de República Dominicana*.
- Ireland, P. and Pillay, G. (2010), “Corporate Social Responsibility in Neoliberal Age”, en Utting, P. and Marques, J.C. (Eds.), *Corporate Social Responsibility and Regulatory Governance. Towards Inclusive Development*, International Political Economy Series. United Nations Research Institute for Social Development and Palgrave Macmillan, pp. 77-104.
- Jaúregui, R. (coord.) (2006), *Responsabilidad Social de las Empresas: Una mirada desde España hacia América Latina*. Documento de Trabajo N°7. Fundación Carolina-Ce-Alci.

- Jenkins, R. (2002), "The political economy of codes of conduct", en Jenkins *et al* (Eds), *Corporate Responsibility & Labour Rights*, London, Earthscan Publications.
- Jenkins, R. *et al* (Eds.) (2002b), *Corporate Responsibility & Labour Rights*, London, Earthscan Publications.
- Jiménez Fernández, J.C (2007), *La Responsabilidad Social de las Empresas. Cómo entenderla, cómo afrontarla. Una perspectiva sindical*, Albacete, Ediciones Altaban.
- Juravich, T. (2007), "Beating Global Capital: A Framework and Method for Union Strategic Corporate Research and Campaigns", en Bronfenbrenner, K., *Global Unions. Challenging Transnational Capital through Cross-Border Campaigns*, USA. Cornell University, pp. 16-39.
- Juris, J. (2006), "Movimientos sociales en red: Movimientos globales por una justicia global", en Castells, M. (2006), *La sociedad red: Una visión global*. Alianza Editorial.
- Justice, D.W. (2002), "The international trade union movement and the new code of conduct", en Jenkins, R. *et al* (Eds.), *Corporate Responsibility & Labour Rights*, London, Earthscan Publications, pp. 90-100.
- Klein, N. (2001), *No Logo. El poder de las marcas*, Buenos Aires, Paidós.
- Klein, N. (2007), *La doctrina del shock*, Barcelona, Paidós.
- Klug, H. (2007), "Una campaña por la vida: la construcción de una nueva solidaridad transnacional frente al VIH/sida y al ADPIC", en Santos, B. de Sousa y Rodríguez Garavito (Eds.): *El derecho y la globalización desde abajo. Hacia una legalidad cosmopolita*, Anthropos, pp. 109-127.
- Köhler, H.D. (2008), *Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico*, Fundación Alternativas.
- Kotler, P. (2000), *Dirección estratégica de marketing*, Editorial Prentice Hall.
- Kwan, A. y Frost, S. (2002), "Made in China": rules and regulations versus codes of conduct in the toy sector", en Jenkins, R. *et al* (Eds.), *Corporate Responsibility & Labour Rights*, pp. 124-134, London, Earthscan Publications.

- Lafuente, A. *et al.* (2003), *Responsabilidad Social Corporativa y Políticas Públicas*. Fundación Alternativas.
- Larson, J.E. (2007), “La negociación de la informalidad dentro de la formalidad: suelo y vivienda en las “colonias” de Texas”, en Santos, B. de Sousa y Rodríguez Garavito (Eds.), *El derecho y la globalización desde abajo. Hacia una legalidad cosmopolita*, Anthropos, pp. 128-144.
- Lillie, N. (2009), “El convenio sobre el trabajo marítimo de la OIT, 2006: Un nuevo paradigma para la implementación de los derechos laborales globales”, en Papadakis, K. *et al* (2009): *Diálogo Social y Acuerdos Transfronterizos. ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?* Colección Informes OIT, núm. 82. Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 231-262.
- Lizcano, J.L. y Moneva, J.M. (2004), *Marco Conceptual de la Responsabilidad Social Corporativa*, Comisión de Responsabilidad Social Corporativa, Madrid, AECA.
- López Calle, P. (2007), *La desmovilización general. Jóvenes, sindicatos y reorganización productiva*, Catarata.
- Lozano, J. M *et al*: (2005), *Los gobiernos y la responsabilidad social de las empresas. Políticas públicas más allá de la regulación y la voluntariedad*. Barcelona, ESADE.
- Luengo Escalonilla, F. (2010), “Las deslocalizaciones internacionales. Una visión desde la economía crítica”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 28, núm.1, pp. 87-130.
- Luque, M.A. (2008), “La conciliación y la Responsabilidad Social de la Empresa. Un enfoque organizativo”, en Almagro *et al.* (Coord.) *Responsabilidad Social. Una reflexión global sobre la RSE*, Madrid, Prentice Hall, pp. 71-85.
- Maira Vidal, M.M. (2009), “Qué es la Responsabilidad Social Empresarial”, *Revista Investigación y Marketing, de la Asociación Española de Estudios de Mercado, Marketing y Opinión*, núm. 104, septiembre/09, pp. 42-50.
- Maira Vidal, M.M. (2010), La Responsabilidad Social de las Empresas Transnacionales con sede central en España: ¿Neopaternalismo industrial o globalización de derechos?, en *Sociología del Trabajo*, núm. 69, Verano/2010, pp. 95-119.

- Maira Vidal, M.M. (2011), “Las posiciones y las estrategias de las organizaciones sindicales y las organizaciones sociales en España ante la Responsabilidad Social de las empresas transnacionales”, en *Revista de Relaciones Laborales Lan Harremanak*, núm. 24, pp. 237-267.
- Maira Vidal, M.M. (2011), “Las posiciones y las estrategias de las empresas transnacionales con sede central en España y de sus principales partes interesadas”, en Ancos, H. (Coord.), *La Responsabilidad Social Corporativa y sus Actores: Mitos y Desafíos de la RSC*, Instituto Complutense de Estudios Internacionales, pp 33-51.
- Maira Vidal, M.M. y Gil, G. (2011), “Los actores sociales ante la Responsabilidad Social de las Empresas Transnacionales con sede central en España: Posiciones discursivas y prácticas implementadas”, en Aparicio, J. y Valdés, B. (Coord.), *La Responsabilidad Social de las Empresas en España: concepto, actores e instrumentos*, Editorial Bomarzo, pp. 111-138.
- Marques, J.C. y Utting, P. (2010), *Business, Politics and Public Policy*, United Nations Research Institute for Social Development.
- Melgar, M. (2008), “Competitividad y Responsabilidad Social, un debate en la CEOE”, en Almagro *et al.* (Coord.) *Responsabilidad Social. Una reflexión global sobre la RSE*, pp. 99-109, Madrid, Prentice Hall.
- Merino, A. (2005), “La Responsabilidad Social Corporativa: su dimensión laboral”, *Documentación Laboral*, núm. 75.
- Merino, A. (2009), *Igualdad de Género, Empresa y Responsabilidad Social*. Albacete. Editorial Bomarzo.
- Merino, A. (2011), “Estrategia empresarial y políticas voluntarias para hacer efectiva la igualdad”, en Aparicio J. y Valdés, B., *La Responsabilidad Social de las Empresas en España: concepto, actores e instrumentos*”, Albacete. Editorial Bomarzo, pp. 161-186.
- Miller, D. (2009), “La política de la FITTVC sobre el diálogo transfronterizo en el sector textil, del vestido y el calzado: Estrategias emergentes en un sector regido por códigos de conducta y empresas reticentes”, en Papadakis, K. *et al.* (2009): *Diálogo Social y Acuerdos Transfronterizos. ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?* Colección Informes OIT, núm. 82, Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 199-230.

MINISTERIO DE DEFENSA (2011), *Memoria de Responsabilidad Social 2010*.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2007), *La Responsabilidad Social de las Empresas. Diálogo Social*, Mesa de Diálogo Social.

Murray, J. (2002), “Labour rights/corporate responsibilities: the role of ILO labour standards”, en Jenkins, R. *et al.* (Eds.), *Corporate Responsibility & Labour Rights*, London, Earthscan Publications, pp. 31-42.

Navarro, V. (1997), *Neoliberalismo y Estado de Bienestar*, Barcelona, Ariel.

Navarro, V. (2000), *Globalización económica, poder político y Estado del bienestar*, Ariel. Barcelona.

Noyoo, N. (2010), “Linking corporate social responsibility and social policy in Zambia”, en Utting P. y Marques, J.C (Eds.), *Corporate Social Responsibility and Regulatory Governance. Towards Inclusive Development?*, International Political Economy Series. United Nations Research Institute for Social Development and Palgrave Macmillan, pp. 105-123.

Nunes, J.A. *et al.* (2007), “El derecho medioambiental desde abajo y la democracia en la sociedad del riesgo: experiencias portuguesas en el contexto europeo”, en Santos, B. de Sousa y Rodríguez Garavito, C.A. (Eds.): *El derecho y la globalización desde abajo. Hacia una legalidad cosmopolita*, Anthropos, pp. 324-342.

O’Rourke, D. (2002): “Monitoring the monitors: a critique of third-party labour monitoring”, en Jenkins, R. *et al.* (Eds.) (2002), *Corporate Responsibility & Labour Rights*, London, Earthscan Publications, pp. 196-208.

OBSERVATORIO DE LA DEUDA EN LA GLOBALIZACIÓN (2006), *Unión Fenosa en Colombia. Una estrategia socialmente irresponsable*.

OBSERVATORIO DE LA DEUDA EN LA GLOBALIZACIÓN (2007), *Repsol-YPF. Un discurso social irresponsable*.

OBSERVATORIO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (2005), *La Responsabilidad Social Corporativa en las Memorias Anuales incluidas en el Ibex 35. Análisis del Ejercicio 2005*, Madrid.

- OBSERVATORIO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (2006), *La RSC en las Memorias Anuales incluidas en el Ibex 35. Análisis del ejercicio 2006*. Madrid.
- OBSERVATORIO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (2007), *Políticas públicas y RSC. Políticas de incentivos*.
- OBSERVATORIO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (2007b), *La contribución de la empresa a la consecución de los Objetivos del Milenio: Análisis de la Industria Energética*.
- OBSERVATORIO DEL TRABAJO EN LA GLOBALIZACIÓN (2007), *Guía sindical para la defensa del trabajo en la globalización*.
- OCDE (1976), *Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE*.
- OCDE (2004), *Principios de Gobierno Corporativo*.
- OIT (1976), *Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*.
- OIT (1998), *Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*.
- OIT (2005), *La globalización no está creando empleos nuevos y de calidad ni reduciendo la pobreza*. Comunicado de prensa.
- ONU – Pacto Mundial (2004), *Documento Guía Implementación del 10mo principio contra la Corrupción*.
- ONU (1948), *Declaración Universal de los Derechos Humanos*.
- ONU (1999), *Los Diez Principios del Pacto Mundial*.
- ONU (2000), *Objetivos de Desarrollo del Milenio*.
- Ortega, M. (2009), “Justicia ambiental, gobernanza y Responsabilidad Social Corporativa”, en Hernández Zubizarreta, J. y Ramiro, P. (Eds.), *El negocio de la responsabilidad. Crítica de la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas transnacionales*, Barcelona, Icaria, pp. 147-172.

OXFAM *et al* (2002), *Beyond Philanthropy: the pharmaceutical industry, corporate social responsibility*.

OXFAM INTERNACIONAL (2007), *Repsol YPF en el Chaco Boliviano: El pueblo guaraní en el proceso de defensa de sus derechos*.

OXFAM INTERNATIONAL (2000), *Responsible Investment: A Corporate Imperative*.

Palpacuer, F. (2010), “Challenging governance in global commodity chains: The case of transnational activist campaigns for better work conditions”, en Utting P. y Marques, J.C. (Eds.), *Corporate Social Responsibility and Regulatory Governance. Towards Inclusive Development?*, International Political Economy Series, United Nations Research Institute for Social Development and Palgrave Macmillan, pp. 124-150.

Papadakis, K. *et al* (2009), “Acuerdos marco internacionales como elementos de un marco transfronterizo de las relaciones industriales”, en Papadakis, K. *et al* (2009): *Diálogo Social y Acuerdos Transfronterizos. ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?*, Colección Informes OIT, núm. 82, Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 95-118.

Papadakis, K. *et al* (2009b), *Diálogo Social y Acuerdos Transfronterizos. ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?*, Colección Informes OIT, núm. 82, Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Pearson, R. y Seyfang G. (2002), “I’ll tell you what I want...”: women workers and codes of conduct”, en Jenkins, R. *et al* (Eds.), *Corporate Responsibility & Labour Rights*, London, Earthscan Publications, pp. 43-60.

Polanyi, K. (1989), *La gran transformación. Crítica del liberalismo económico*, Madrid, La Piqueta.

Porter, M y Kramer, M (2002), “The competitive advantage of corporate philanthropy”, *Harvard Business Review*, Vol. 80, núm 12, pp. 57-68.

Porter, M. E. y Kramer, M. R. (2006), “Strategy & Society: The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility”, en *Harvard Business Review*, Vol. 84, núm. 12, pp. 1-14.

- Prieto-Carrón, M. (2004), “Never the twain shall meet? Women’s organizations and trade unions in the maquila industry in Central America”, en *Development in Practice*, Vol. 14, núm. 1 y 2, pp. 149-157.
- Prieto-Carrón, M. (2006b), “Corporate Social Responsibility in Latin America. Chiquita, Women Banana Workers and Structural Inequalities”, en *The Journal of Corporate Citizenship*, núm 21, pp. 85-94.
- Prieto-Carron, M. (2008), “Women Workers, Industrialization, Global Supply Chains and Corporate Codes of Conduct”, en *Journal of Business Ethics*, núm. 83, pp. 5-17.
- Prieto-Carrón, M. *et al.* (2002), “The potential of codes as part of women’s organizations’ strategies for promoting the rights of women workers: a Central America perspective” en Jenkins, R. *et al* (Eds.), *Corporate Responsibility & Labour Rights*, London, Earthscan Publications, pp. 146-159.
- Prieto-Carrón, M. *et al.* (2006), “Critical perspectives on CSR and development: what we know, what we don’t know and what we need to know”, en *International Affairs*, núm. 82:5, pp. 977-987.
- Prieto-Carron, M. y Beldel, J. (2002), *If you want to help us then start listening to us! From factories and plantations women speak out about corporate responsibility, en New Academy of Business.*
- PSA-Peugeot-Citröen (2010), “Acuerdo Marco Mundial sobre la Responsabilidad Social de PSA-Peugeot-Citröen”.
- Pulido, A, y Ramiro, P. (2008), “La Responsabilidad Social Corporativa de las multinacionales españolas en Colombia”, en la *Revista de Relaciones Laborales Lan Harremanak*, núm. 19, pp. 223-250.
- Pulido, A. y Ramiro, P (2009), “Las multinacionales españolas y “el negocio de la responsabilidad” en América Latina, en Hernández Zubizarreta, J. y Ramiro, P. (Eds.), *El negocio de la responsabilidad. Crítica de la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas transnacionales*, Barcelona, Icaria, pp. 173-208.
- Pulignano, V. (2007), “Going National or European? Local Trade Union Politics within Transnational Business Contexts in Europe”, en Bronfenbrenner, K., *Global Unions. Challenging Transnational Capital through Cross-Border Campaigns*, USA, Cornell University, pp. 137-154.

- Pureza, J.M. (2007), “Usos contrahegemónicos defensivos y de oposición del derecho internacional: de la Corte Penal Internacional a la herencia común de la humanidad”, en Santos, B. de Sousa y Rodríguez Garavito, C.A. (Eds.), *El derecho y la globalización desde abajo. Hacia una legalidad cosmopolita*, Anthropos, pp. 240-250.
- Rajagopal, B. (2007), “Los límites del derecho en la globalización contrahegemónica: la Corte Suprema de la India y la lucha en el valle de Narmada”, en Santos, B. de Sousa y Rodríguez Garavito (Eds.), *El derecho y la globalización desde abajo. Hacia una legalidad cosmopolita*, Anthropos, pp. 167-196.
- Ramiro, P. (2009), “Las multinacionales y la Responsabilidad Social Corporativa: de la ética a la rentabilidad”, en Hernández Zubizarreta, J. y Ramiro, P. (Eds.), *El negocio de la responsabilidad. Crítica de la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas transnacionales*, Barcelona, Icaria, pp. 47-78.
- Requejo, J. (2008), “La política de personal desde la perspectiva sindicalista de la Responsabilidad Social Empresarial”, en Almagro *et al.* (Coord.), *Responsabilidad Social. Una reflexión global sobre la RSE*, Madrid, Prentice Hall, pp. 110-122.
- RETOS (2009), *Informe de Actuaciones 2008*.
- RETOS (2011), *Informe de Actuaciones 2010*.
- Roberts, L. (2002), “Beyond codes: lessons from the Pentland experience”, en Jenkins, R. *et al* (Eds.), *Corporate Responsibility & Labour Rights*, London, Earthscan Publications, pp. 79-89.
- Rocha, F. (2011), “La Responsabilidad Social de las Empresas en tiempos de crisis. Reflexiones desde la perspectiva sindical”, en Aparicio J. y Valdés, B., *La Responsabilidad Social de las Empresas en España: concepto, actores e instrumentos*, Albacete. Editorial Bomarzo, pp. 139-160.
- Rodríguez Garavito, C. (2007), “La ley de Niké: El movimiento antimaquila, las empresas transnacionales y la lucha por los derechos laborales en las Américas”, en Santos, B. de Sousa y Rodríguez Garavito (Eds.).(2007), *El derecho y la globalización desde abajo. Hacia una legalidad cosmopolita*, Anthropos.

- Rodríguez Garavito, C.A. y Arenas, L.C. (2007), “Derechos indígenas, activismo transnacional y movilización legal: la lucha del pueblo U’wa en Colombia”, en Santos, B. de Sousa y Rodríguez Garavito (Eds.), *El derecho y la globalización desde abajo. Hacia una legalidad cosmopolita*, pp. 217-240, Anthropos.
- Rodríguez Villasante, T. *et al.* (2008), Responsabilidad Social Corporativa, sostenibilidad y alternativas locales de desarrollo, en Almagro *et al.* (Coord.), *Responsabilidad Social. Una reflexión global sobre la RSE*, Madrid, Prentice Hall, pp. 171-188.
- Romero, M. (2009), “Partenariados tóxicos: la función de la RSC en la subordinación de las ONG al “sector privado”, en Hernández Zubizarreta, J. y Ramiro, P. (Eds.) (2009), *El negocio de la responsabilidad. Crítica de la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas transnacionales*, pp. 209-230, Barcelona, Icaria.
- Rüb, S. (2002), *World Works Councils and Other Forms of Global Employee Representation in Transnational Undertakings*, Arbeitspapiers, núm. 55, Düsseldorf (Alemania), Fundación Hans Böckler Stiftung.
- Rusimbi, M. y Mbilinyi, M. (2007), “Las luchas políticas y legales sobre los recursos y la democracia: las experiencias con el presupuesto de género en Tanzania”, en Santos, B. de Sousa y Rodríguez Garavito, C.A. (Eds.), *El derecho y la globalización desde abajo. Hacia una legalidad cosmopolita*, pp. 253-277, Anthropos.
- SACOM (Students and Scholars against Corporate Misbehaviour) (2007), *Wal-Mart’s Sweatshops Monitoring Fails to Catch Violations: The Story of Toys Made in China for Wal-Mart*.
- Sáez, C. *et al* (2008), “Análisis de las políticas de Responsabilidad Social Corporativa de las multinacionales vascas: los casos de BBVA e Iberdrola”, en la *Revista de Relaciones Laborales Lan Harremanak*, núm. 19, pp. 191-221.
- Salas, V. (2008), “Responsabilidad Social Corporativa. Entre la ética y el buen gobierno de la empresa”, en Almagro *et al.* (Coord.) *Responsabilidad Social, Una reflexión global sobre la RSE*, pp. 39-50, Madrid, Prentice Hall.
- Sánchez Jiménez, V. (2011), *La responsabilidad social en las empresas multinacionales españolas de la construcción*, Madrid, Fundación Construcción y Madera.

- Santos, B. de Sousa (1998), *La globalización del derecho. Los nuevos caminos de la regulación y la emancipación*, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.
- Santos, B. de Sousa (1999), *Reinventar la democracia. Reinventar el estado*. Madrid. Sequitur.
- Santos, B. de Sousa (2007), “Dos democracias, dos legalidades: el presupuesto participativo en Porto Alegre, Brasil”, en Santos, B. de Sousa y Rodríguez Garavito, C.A. (Eds.), *El derecho y la globalización desde abajo. Hacia una legalidad cosmopolita*, pp. 278-301, Anthropos.
- Santos, B. de Sousa (2007b), “Más allá de la gobernanza neoliberal: el Foro Social Mundial como legalidad y política cosmopolitas subalternas”, en Santos, B. de Sousa y Rodríguez Garavito (Eds.): *El derecho y la globalización desde abajo. Hacia una legalidad cosmopolita*, pp. 31- 60, Anthropos.
- Santos, B. de Sousa y Rodríguez Garavito, C.A. (2007), “El derecho, la política y lo subalterno en la globalización contrahegemónica”, en Santos, B. de Sousa y Rodríguez Garavito (Eds.): *El derecho y la globalización desde abajo. Hacia una legalidad cosmopolita*, pp. 7-30, Anthropos.
- Santos, B. de Sousa y Rodríguez Garavito, C.A. (Eds.) (2007b), *El derecho y la globalización desde abajo, Hacia una legalidad cosmopolita*, Anthropos.
- Schömann, I. et al (2008), *Códigos de conducta y acuerdos marco internacionales: nuevas formas de gobernanza a nivel de empresa*, Bruselas, ETUI-REHS, Research Department.
- Schömann, I., Sobczak, A. Voss, E. y Wilke, P. (2008), *Códigos de conducta y acuerdos marco internacionales: nuevas formas de gobernanza a nivel de empresa*. Informe 106. Instituto Sindical Europeo para la Investigación, la Formación y la Salud y Seguridad (ETUI-REHS).
- Sección sindical de COMFIA - CC.OO.- Cajasol (2011), Informe de la Representación Laboral. Memoria de Responsabilidad Social 2010.
- Sección sindical de COMFIA-CC.OO.- Mapfre (2010), *Análisis sobre RSE. Responsabilidad Social Empresarial Grupo Mapfre*.

SECRETARÍA DE ESTADO DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL - MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACIÓN, *Plan Director de la Cooperación Española 2005-2008*.

Setem (2008), *Informes sobre el Santander y el BBVA: Vínculos financieros con empresas y proyectos controvertidos en el mundo*.

Shamir, R. (2007), “La responsabilidad social empresarial: Un caso de hegemonía y contrahegemonía”, en Santos, B. de Sousa y Rodríguez Garavito (Eds.).(2007), *El derecho y la globalización desde abajo. Hacia una legalidad cosmopolita*, Anthropos.

Shaw, L. y Hale, A. (2002), “The emperor’s new clothes: what codes mean for workers in the garment industry”, en Jenkins, R. *et al* (Eds.), *Corporate Responsibility & Labour Rights*, pp. 101-112, London, Earthscan Publications.

Sobczak, A. (2009), “Aspectos legales de los acuerdos marco internacionales en el campo de la responsabilidad social de las empresas”, en Papadakis, K. *et al* (2009): *Diálogo Social y Acuerdos Transfronterizos. ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?* Colección Informes OIT, núm. 82. Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 147-164.

Stavis, D. y Boswell, T. (2007), “International Framework Agreements: Opportunities and Challenges for Global Unionism”, en Bronfenbrenner, K., *Global Unions. Challenging Transnational Capital through Cross-Border Campaigns*, pp. 110-122. USA. Cornell University, pp. 110-122.

Sum, N.L. (2010), “Wal-Martization and CSR-ization in developing countries”, en Utting P. y Marques, J.C (Eds.), *Corporate Social Responsibility and Regulatory Governance. Towards Inclusive Development?*, International Political Economy Series. United Nations Research Institute for Social Development and Palgrave Macmillan, pp. 50-76.

Tarrow, S. (2004), *El poder en movimiento. Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política*, Madrid, Alianza Editorial.

Tattersall, A. (2007), “Labor-Community Coalitions, Global Union Alliances, and the Potential of SEIU’s Global Partnership”, en Bronfenbrenner, K., *Global Unions. Challenging Transnational Capital through Cross-Border Campaigns*, USA, Cornell University, pp. 155-173.

- THE GLOBAL COMPACT (2004), *Libro Azul 2004. La implantación del Pacto Mundial de Naciones Unidas en las empresas españolas.*
- Tilly, C. (2004), *Social Movements, 1768-2004*, Colorado (EE.UU.), Paradigm Publishers.
- Tran-Nguyen, A.N. y Beviglia, A. (2004), *Trade and Gender. Opportunities and Challenges for Developing Countries*, Nueva York y Génova, UNCTAD.
- UGT (2011), *Comparativa sobre la participación sindical en las empresas del IBEX35.*
- UGT (2011), *Informe 2010. Participación de los trabajadores en las empresas del IBEX35.*
- UGT (2011b), *Estudio 2010. Culturas, Políticas y Prácticas de Responsabilidad Social de las empresas del IBEX35.*
- UGT (2012), *Informe 2011. Participación de los trabajadores en las empresas del IBEX35.*
- UGT (2012c), *Estudio 2011. Culturas, Políticas y Prácticas de Responsabilidad Social de las empresas del IBEX35.*
- UITA-Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (2008), *Las cadenas hoteleras españolas en América Latina y las libertades sindicales.* Servicio de Información de la Regional Latinoamericana de la UITA.
- UNICE (2006), *Headlines*, núm. 2006-19, 24 de mayo.
- UNIÓN EUROPEA. COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO (2005), *Instrumentos de información y evaluación de la responsabilidad social de las empresas en una economía globalizada.*
- Utting P. y Marques, J.C. (2010), Introduction: The intellectual crisis of CSR, en Utting P. y Marques, J.C. (Eds.), *Corporate Social Responsibility and Regulatory Governance. Towards Inclusive Development?*, International Political Economy Series, United Nations Research Institute for Social Development and Palgrave Macmillan, pp. 1-25.

- Utting, P. y Marques, J.C. (2010b), *Corporate Social Responsibility and Regulatory Governance. Towards Inclusive Development?*, International Political Economy Series, United Nations Research Institute for Social Development and Palgrave Macmillan.
- Van Alstine; J. (2010), “Spaces of contestation: The governance of industry’s environmental performance in Durban, South Africa”, en Utting P. y Marques, J.C (Eds.), *Corporate Social Responsibility and Regulatory Governance. Towards Inclusive Development?*, International Political Economy Series, United Nations Research Institute for Social Development and Palgrave Macmillan, pp. 124-150.
- Van Tulder, R. (2010), “Transnational corporations and poverty reduction: Strategic and regional variations” en Utting P. y Marques, J.C (Eds.), *Corporate Social Responsibility and Regulatory Governance. Towards Inclusive Development?*, International Political Economy Series, United Nations Research Institute for Social Development and Palgrave Macmillan, pp. 151-179.
- Visvanathan, S. y Parmar, C. (2007), “La vida, el mundo de la vida y las oportunidades para la vida: vulnerabilidad y supervivencia en el derecho constitucional indio”, en Santos, B. de Sousa y Rodríguez Garavito, C.A. (Eds.), *El derecho y la globalización desde abajo. Hacia una legalidad cosmopolita*, Anthropos, pp. 302-323.
- War or Want (2007), *Fashion Victims: The True Cost of Cheap Clothes at Primark, Asda and Tesco*.
- Wilshaw, R. (2002), “Code monitoring in the informal Fair Trade sector: the experience of Oxfam G.B.”, en Jenkins, R. *et al* (Eds.), *Corporate Responsibility & Labour Rights*, pp. 209-221, London, Earthscan Publications.

# **Social Regulation of European Transnational Companies**

**(Ref.: CIT2-CT-2004-506323)**

## **ANEXO I**

### **TRABAJO DE CAMPO CUALITATIVO**

(Realizado entre enero de 2005 y julio de 2007)



## **A. Entrevistas a Expertos en el ámbito de la RSE.**

### **[E-1] – Congreso de los Diputados – Subcomisión para promover la RSE.**

Ramón Jaúregui: Portavoz del PSOE en la Subcomisión del Congreso de los Diputados para promover la RSE.

### **[E-2] – Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales – Dirección General de Fomento de la Economía Social.**

Cargo: Subdirectora General Adjunta de Fomento y Desarrollo Empresarial y Registro de Entidades.

### **[E-3] – Confederación Europea de Sindicatos (CES).**

Walter Cerfeda: Secretario Confederal de la CES.

### **[E-4] – Secretaría de Acción Sindical de la Confederación Sindical UGT.**

Antonio Ferrer: Secretario de Acción Sindical de la Confederación Sindical.

### **[E-5] Secretaría de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de la Confederación Sindical de CC.OO.**

Ignacio Fernández Toxo: Secretario de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de la Confederación Sindical.

### **[E-6] – Observatorio de RSC.**

Orencio Vázquez: Coordinador del Observatorio.

### **[E-7] – KPMG (Empresa Consultora).**

Cargo: Director de Advisory Global Sustainability Services.

**[E-8] – AECA – Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas.**

Cargo: Director Gerente.

## **Entrevistas a empresas transnacionales con sede central en España.**

### **GRUPO TELEFÓNICA** (Sector: Telecomunicaciones).

[E-9] – Cargo: Jefa de Responsabilidad Corporativa. Subdirección General de Reputación, Marca y RSC.

[E-10] – Cargo: Gerente de Reputación Corporativa. Subdirección General de Reputación, Marca y RSC.

[E-11] – Cargo: Director de Fundación Telefónica.

### **GRUPO SANTANDER** (Sector: Financiero).

[E-12] – Cargo: Director de RSC del Grupo empresarial.

[E-13] – Cargo: Director de Recursos Humanos.

[E-14] – Cargo: Director de Formación y Desarrollo. Departamento de Recursos Humanos.

### **GRUPO REPSOL**

[E-15] – Dirección de Medio Ambiente, Calidad y Seguridad.

[E-16] – Cargo: Gestor de Acción Social y Mecenazgo.

## **GRUPO FERROVIAL**

[E-17] – la Directora de Relaciones Externas y Comunicación y el Director de Calidad, Prevención y Medio Ambiente.

## **Entrevistas a los grupos de interés del GRUPO TELEFÓNICA.**

### **SINDICATOS**

#### **[E-18] - Federación de Comunicación y Transportes de CC.OO.**

Cargo: Responsable de RSE del Gabinete Técnico.

#### **[E-19] – Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de UGT.**

Cargo: Secretario de Formación y Comunicación.

#### **[E-20] – Alternativa Sindical de Trabajadores.**

Cargo: Presidente del Comité de Empresa de Madrid.

### **ORGANIZACIONES SOCIALES**

#### **[E-21] – Asociación de Usuarios de la Comunicación (AUC).**

Cargo: Presidente de la Asociación.

#### **[E-22] – Asociación General de Consumidores (ASGECO).**

Cargo: Presidente de la Asociación.

#### **[E-23] – Federación de Usuarios Consumidores Independientes (FUCI).**

Cargo: Presidente de la Asociación.

#### **[E-24] – Fundación RAIS (Red de Apoyo a la Integración Sociolaboral).**

Cargo: Presidente de la Fundación.

#### **[E-25] – CEAR (Comisión Española de Ayuda al Refugiado).**

Cargo: Coordinador Estatal de Sensibilización y Comunicación.

## **Entrevistas a los grupos de interés del GRUPO SANTANDER.**

### **SINDICATOS**

#### **[E-26] - Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO.**

Cargo: Secretario Federal de Comunicación y Formación.

#### **[E-27] – Sección Sindical Estatal CC.OO.**

Cargo: Secretaria General de la Sección Sindical Estatal de CC.OO.

#### **[E-28] – Sección Sindical Estatal de UGT y Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical de Madrid.**

Cargo: Secretario General de la Sección Sindical Estatal de UGT y Representante en la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical de Madrid.

#### **[E-29] – Sección Sindical Estatal de CGT.**

Cargo: Secretario de la Sección Sindical Estatal de CGT.

#### **[E-30] – Federación Internacional de Trabajadores del Crédito.**

Cargo: Responsable de RSE.

### **ORGANIZACIONES SOCIALES**

#### **[E-31] – Médicos sin Fronteras.**

Cargo: Responsable de Colaboraciones con Empresas e Instituciones.

#### **[E-32] – Cruz Roja.**

Cargo: Responsable del Área de Relaciones con Empresas.

**[E-33] – ADICAE (Asociación de Usuarios de Bancos, Cajas y Seguros).**

Cargo: Vicepresidente.

**[E- 34] – AUSBANK (Asociación de Usuarios de Servicios Bancarios).**

Cargo: Director de Comunicación.

**[E-35] – FACUA (Asociación de Consumidores en acción).**

Cargo: Responsable de Prensa y Portavoz.

**[E-36] – CECU (Confederación de Consumidores y Usuarios).**

Cargo: Responsable del Área de Comunicación.

**[E-37] – OCU (Organización de Consumidores y Usuarios)**

Cargos de las personas entrevistadas: Responsable de Relaciones Institucionales y  
Responsable del Área de Consumo Ético del Departamento de Estudios de  
Mercado.

**[E- 38] – IDEC (Asociación de Consumidores de Brasil)**

Cargo: Gerente Jurídico.

**[E-39] – Un pequeño accionista del Grupo Empresarial.**

## **Entrevistas a los grupos de interés del GRUPO REPSOL.**

### **SINDICATOS:**

#### **[E-40] – Secciones sindicales de UGT.**

Cargo: Coordinador de las Secciones Sindicales de UGT en las empresas del Grupo empresarial.

#### **[E-41] – Federación de Industrias Textil, Piel, Químicas y Afines de CC.OO.**

Cargo: Responsable de Política Reivindicativa y Acción Sindical Internacional.

#### **[E-42] – CGT.**

Cargo: Secretario General de CGT.

### **ORGANIZACIONES SOCIALES:**

#### **[E-43] – Intermón Oxfam.**

Cargo: Coordinador de Relaciones con Donantes, Empresas y Fundaciones.

#### **[E-44] – Amnistía Internacional.**

Cargo: Responsable de la Política Exterior de la Sección Española de la organización.

#### **[E-45] – Médicos Mundi.**

Cargo: Director.

#### **[E-46] – Asociación Fontilles.**

Cargo: Técnico de proyectos.

**[E-47] – UCE – Unión de Consumidores de España**

Cargo: Coordinador de la Junta Directiva.

## **Entrevistas a los grupos de interés del GRUPO FERROVIAL.**

### **SINDICATOS:**

#### **[E-48] – Federación Estatal de Construcción, Madera y Afines de CC.OO.**

Cargo: Secretario de Formación Sindical, Estudios y Servicios Jurídicos.

#### **[E-49] – Sección Sindical de UGT**

Cargos de los entrevistados: el Secretario General de la Sección Sindical del Grupo y la Secretaria de Organización de la Sección Sindical de Ferrovial-Agromán.

#### **[E-50] – CSI (Central Sindical Independiente).**

Cargos de personas entrevistadas: Un miembro del Comité de Empresa y una delegada sindical.

### **ORGANIZACIONES SOCIALES:**

#### **[E-51] – ADENA (WWF).**

Cargo: Secretario General de ADENA.

#### **[E-52] – CESAL (ONG Cooperación al Desarrollo).**

Cargo: Responsable del Departamento Técnico.

#### **[E-53] – Aldeas Infantiles.**

Cargo: Responsable de Relaciones con Empresas.

#### **[E-54] – Fundación También.**

Cargo: Responsable de Programas.

**ORGANISMOS INTERNACIONALES:**

**[E-55] – UNICEF**

Cargo: Responsable de los programas de empresas.

**PROVEEDOR DE SERVICIOS:**

**[E-56] – Seo-Birdlife**

Cargo: Director de Marketing.



**La Responsabilidad Social Empresarial en las  
transnacionales españolas con sede central en la  
Comunidad de Madrid**

**ANEXO II**

**TRABAJO DE CAMPO CUALITATIVO**

(Realizado entre enero y diciembre de 2008)



**A. Entrevistas a empresas transnacionales con sede central en España.**

**[E-57] CORTEFIEL**

Cargos: Director del Área Corporativa y Directora de Responsabilidad Social Corporativa.

Sector: Textil-Confección.

**[E-58] ENDESA**

Cargos: Director de la Dirección Corporativa de Comunicación y Director de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible.

Sector: Eléctrico.

**[E-59] UNIÓN FENOSA**

Cargo: Responsable de RSC de la Dirección de Comunicación.

Sector: Eléctrico.

**[E-60] INDRA**

Cargo: Director del Área de RSC (Departamento de Relaciones Institucionales).

Sector: Tecnología.

**[E- 61] MAPFRE**

Cargo de la persona entrevistada: Subdirectora de Responsabilidad Social y Acción Social.

Sector: Seguros.

**[E-62] PASCUAL**

Cargo: Responsable de Comunicación Interna.

Sector: Alimentación.

**[E-63] CAMPOFRÍO**

Cargo: Director de Comunicación.

Sector Alimentación.

**[E-64] FERROVIAL**

Cargo: Directora de Relaciones Externas y Comunicación y Director de Calidad  
Prevención y Medio Ambiente.

Sector: Construcción e infraestructuras.

**[E- 65] FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS (FCC)**

Cargo: Director de la Dirección de Responsabilidad Corporativa.

Sector: Construcción e infraestructuras.

**[E-66] OHL**

Cargo: Director de Innovación y Desarrollo.

Sector: Construcción e infraestructuras.

**[E-67] TELEFÓNICA**

Cargo: Subdirector General de Reputación, Marco y RSC.

Sector: Telecomunicaciones.

**[ E-68] REPSOL**

Cargo: Gerente de Reputación Corporativa.

Sector: Petroquímico.



**La responsabilidad social de las empresas en España y  
Castilla la Mancha: concepto, actores e instrumentos**

[Referencia del proyecto: PAI08-0080-3870]

**ANEXO III**

**TRABAJO DE CAMPO CUALITATIVO**

(Realizado entre enero de 2009 y febrero de 2011)



## **A. Entrevistas a empresas transnacionales con sede central en España**

### **[E-69] FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS**

Cargo de la persona entrevistada: Directora de Responsabilidad Corporativa.

Sector: Construcción

### **[E-70] IBERDROLA**

Cargo: Director de Comunicación, Responsabilidad Social y Reputación Corporativa.

Sector: Energía

### **[E-71] BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA**

Cargo: Director de Comunicación & Marca.

Sector: Finanzas

### **[E-72] ACCIONA**

Cargo: Departamento de Responsabilidad Corporativa. Dirección General de Marketing y Responsabilidad Corporativa.

Sector: Construcción e Infraestructuras.

### **[E-73] TELEFÓNICA**

Cargo: Director de Reputación Corporativa, identidad y medio ambiente.

Sector: Telecomunicaciones

**[E-74] RED ELÉCTRICA DE ESPAÑA**

Persona entrevistada: Jefe del Departamento de Responsabilidad Social Corporativa.

Sector: Energía

## **B. Entrevistas a empresas subcontratadas**

### **[E-75] ELEC NOR (IBERDROLA)**

Cargo de la persona entrevistada: Gerente de Electricidad

Sector: Energía

### **[E-76] TAMOÍN (IBERDROLA)**

Cargo: Director de Desarrollo Corporativo.

Sector: Energía

### **[E-77] COBRA (TELEFÓNICA)**

Cargo: Director del Departamento de Compras.

Sector: Energía/Telecomunicaciones

### **[E-78] ACS CHILE (TELEFÓNICA)**

Cargo: Country Manager for Chile & Peru de ACS Chile.

Sede central de la empresa: Santiago de Chile (Chile)

Sector: Telecomunicaciones.

### **[E-79] TEAM-WORK (TELEFÓNICA)**

Cargo: Gerente Mantención de Clientes, Departamento de Recursos Humanos.

Sector: Servicios de publicidad/Relaciones públicas

**[E-80] ATOS ORIGIN (BBVA)**

Cargo: Marketing, Communication & Alliances Manager.

Sector: Consultoría.

**[E-81] IBM-ESPAÑA (BBVA)**

Cargo: Directora Responsabilidad Social Corporativa.

Sector: Servicios informáticos.

### **C. Entrevistas a actores clave en el ámbito de la RSE**

#### **[E-82] EXPERTO ACADÉMICO EN RSE**

Persona entrevistada: Tomás Perdiguero, profesor de la Universidad Rey Juan Carlos, experto en Responsabilidad Social Empresarial.

#### **[E-83] CONFEDERACIÓN REGIONAL DE EMPRESARIOS DE CASTILLA LA MANCHA**

Cargo de la persona entrevistada: Secretario General de la Confederación Regional de Empresarios de Castilla La Mancha (CECAM)

#### **[E-84] CONSEJERÍA DE EMPLEO, IGUALDAD Y JUVENTUD DE LA JUNTA DE CASTILLA LA MANCHA**

M<sup>a</sup> Luz Rodríguez: Consejera de Empleo, Igualdad y Juventud de la Comunidad de Castilla La Mancha.

#### **[E-85] COMISIONES OBRERAS**

Cargo: Secretario General de Comisiones Obreras en Castilla la Mancha

#### **[E-86] ACSUR-LAS SEGOVIAS**

Cargo: Directora nacional de la ONG

**[E-87] CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS**

Walter Cerfeda: Secretario Confederal de la Confederación Europea de Sindicatos.

**[E-88] OBSERVATORIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA**

Orencio Vázquez: Coordinador del OBRSC.

**[E-89] FOROS EMPRESARIALES Y ORGANISMOS INTERNACIONALES**

Personas entrevistadas: Secretario General de la Asociación Española del Pacto Mundial (ASEPAM-NACIONES UNIDAS) y Presidente de FORÉTICA.

## **D. Grupos de discusión**

### **[GD-1] ORGANIZACIONES SOCIALES Y SINDICATOS**

Participantes:

-**COMISIONES OBRERAS**: Enlace sindical y Responsable del Área de RSE.

-**UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES**: Director del Observatorio de Responsabilidad Social de las Empresas de la Unión General de Trabajadores.

-**AMNISTIA INTERNACIONAL**: Coordinador de Equipo de Empresas.

-**ECONOMISTAS SIN FRONTERAS**: Área de Responsabilidad Social Corporativa e Inversiones Éticas.

-**ECOLOGISTAS EN ACCIÓN**: Miembro de la Secretaría Confederal de Ecologistas en Acción y Coordinador Confederal del área de agroecología y soberanía alimentaria.

-**CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE CONSUMIDORES Y USUARIOS**: Directora de la Confederación Española de Consumidores y Usuarios.

## **[GD-2] EXPERTOS ACADÉMICOS DEL ÁMBITO DE LA RSE**

Participantes:

-**Marta de la Cuesta González.** Profesora titular de Economía Aplicada de la UNED. Coordinadora del máster oficial en Sostenibilidad y RSC de la UNED-Jaume I. Vocal experto del Consejo Estatal de RSE dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

-**Isabel de la Torre Prados.** Catedrática de Sociología. Universidad Autónoma de Madrid. Experta en Responsabilidad Social Empresarial.

-**Helena Ancos Franco.** Doctora en Derecho Internacional Privado por la UCM. Coordinadora del Área de Responsabilidad Social Corporativa del Instituto Complutense de Estudios Internacionales.

-**Tomás García Perdiguero.** Doctor en Ciencias de la Comunicación por la UCM. Profesor de Comunicación e Imagen Corporativa de la Universidad Juan Carlos I de Madrid, y miembro del Foro de Expertos de RSE.

## **ANEXO IV**

### **TRABAJO DE CAMPO CUALITATIVO ESPECÍFICO DE LA TESIS DOCTORAL**

(Realizado en 2011)



**A. Entrevistas a actores clave del ámbito sindical de la RSE.**

**[E-90] OBSERVATORIO DE LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL DE UGT.**

Antonio Gerrero: Director del Observatorio.

**[E-91] COMITÉ DE EMPRESA GLOBAL DE PSA-PEUGEOT-CITRÖEN**

Personas entrevistadas: Dos representantes de CC.OO. en el Comité.

**[E-92] – FEDERACIÓN DE INDUSTRIAS TEXTIL, PIEL, QUÍMICAS Y AFINES, FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES DEL TEXTIL, VESTIDO Y CUERO, FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE SINDICATOS DE LA QUÍMICA, ENERGÍA, MINAS E INDUSTRIAS DIVERSAS Y CONSEJO ESTATAL DE RSE.**

Isidor Boix: Secretario de Acción Sindical Internacional de la Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de CC.OO. (FITEQA-CCOO), también miembro de las Comisiones Ejecutivas de las federaciones sindicales europeas e internacionales de dichos sectores, Director del Observatorio "Sindicalismo en la Globalización" de la Fundación 1º de Mayo de CCOO y Coordinador del Grupo de Trabajo "Promoción de la Responsabilidad Social de las Empresas" del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE) en España

