

Lan  
REVISTA DE RELACIONES LABORALES  
Harremanak

El contenido de este monográfico podrá ser consultado en breve espacio de tiempo en la siguiente dirección: <http://www.ehu.es/lsvweb/>

Monografiko honen edukia laster ikusi ahal izango duzu ondoko helbidean:  
<http://www.ehu.es/lsvweb/>

© Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco  
Euskal Herriko Unibertsitateko Argitalpen Zerbitzua

ISSN: 1575-7048

Depósito Legal / Lege Gordailua: BI-2145-99

Fotocomposición: Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco  
Fotokonposizioa: Euskal Herriko Unibertsitateko Argitalpen Zerbitzua

Impresión / Inprimatzea: Itxaropena, S.A.  
Araba Kalea, 45 - 20800 Zarautz (Gipuzkoa)

# Lan

REVISTA DE RELACIONES LABORALES

---

# Harremanak

# 14

---

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL  
ENPRESEN GIZARTE-ERANTZUNKIZUNA

eman ta zabal zazu



Universidad  
del País Vasco

Euskal Herriko  
Unibertsitatea

### CONSEJO DE REDACCIÓN:

**Director:** MIKEL DE LA FUENTE LAVÍN, director de la E.U. de Relaciones Laborales de UPV/EHU y profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

**Secretaria:** M.ª ÁNGELES DÍEZ LÓPEZ, profesora titular de Economía Aplicada de la E.U. de Relaciones Laborales UPV/EHU

**Vocal:** ENEKA ALBIZU, catedrático de Gestión Estratégica de R.H. de la E.U. de Relaciones Laborales de la UPV/EHU

**Vocal:** MERCEDES ARBAIZA, profesora titular de Historia Contemporánea de la E.U. de Relaciones Laborales de la UPV/EHU

**Vocal:** ISABEL OTXOA, profesora titular de Derecho de Trabajo de la E.U. de Relaciones Laborales de la UPV/EHU

**Vocal:** ITZIAR UGARTEBURU, profesora de Psicología Social de la E.U. de Relaciones Laborales de la UPV/EHU

**Vocal:** VICTOR URRUELA, catedrático de Sociología de la E.U. de Relaciones Laborales de la UPV/EHU

### CONSEJO ASESOR:

JAVIER ALONSO SANTOS, técnico del Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco.

RICARDO BARKALA, delegado del Área de Empleo y Promoción Económica y del Servicio de Recursos Humanos. Ayuntamiento de Bilbao.

JON BILBAO, director del departamento de Relaciones Laborales de CONFEBASK.

ANDONI KAIERO, catedrático de Sociología de la Universidad de Deusto.

CRISTINA CARRASCO, profesora titular de Teoría Económica de la Universidad Autónoma de Barcelona.

LUIS CASTELLS, catedrático de Historia Contemporánea de la UPV/EHU

MANUEL DÍAZ DE RÁBAGO, presidente de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco.

MIKEL GÓMEZ URANGA, catedrático de Economía Aplicada de la UPV/EHU

AGUSTÍN GONZÁLEZ CRESPO, presidente de Aedipe Norte.

JUAN PABLO LANDA ZAPIRAIN, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la UPV/EHU

### ERREDAKZIO KONTSEILUA:

**Zuzendaria:** MIKEL DE LA FUENTE LAVÍN, UPV/EHUko Lan Harremanen Unibertsitate Eskolako zuzendaria eta Lan Zuzenbideko eta Gizarte Segurantzako irakasle titularra.

**Idazkaria:** M.ª ÁNGELES DÍEZ LÓPEZ, UPV/EHUko Lan Harremanen Unibertsitate Eskolako Ekonomia Aplikatuko irakasle titularra.

**Kontseilukidea:** ENEKA ALBIZU, UPV/EHUko Lan Harremanen Unibertsitate Eskolako Giza Baliabideen Enpresa-kudeaketa Estrategikoa katedraduna.

**Kontseilukidea:** MERCEDES ARBAIZA, UPV/EHUko Lan Harremanen Unibertsitate Eskolako Historia Garaikideko irakasle titularra.

**Kontseilukidea:** ISABEL OTXOA, UPV/EHUko Lan Harremanen Unibertsitate Eskolako Lan Zuzenbideko Behin-behineko irakasle titularra.

**Kontseilukidea:** ITZIAR UGARTEBURU, UPV/EHUko Lan Harremanen Unibertsitate Eskolako Gizarte Psikologiako irakaslea.

**Kontseilukidea:** VICTOR URRUELA, UPV/EHUko Lan Harremanen Unibertsitate Eskolako Soziologiako katedraduna.

### AHOLKULARITZA:

JAVIER ALONSO SANTOS, Euskal Herriko Lan Harremanetarako Kontseiluko Teknikaria.

RICARDO BARKALA, Bilboko Udaletxeko Enplegu eta Sustapen Ekonomiko Arloko eta Giza-baliabide Zerbitzuko eskuordea.

JON BILBAO, CONFEBASKeko Lan Harremanetarako Saileko zuzendaria.

ANDONI KAIERO, Deustuko Unibertsitateko Soziologia katedraduna.

CRISTINA CARRASCO, Bartzelonako Unibertsitate Autonomoko Ekonomia Teoriako irakasle titularra.

LUIS CASTELLS, UPV/EHUko Historia Garaikideko katedraduna.

MANUEL DÍAZ DE RÁBAGO, Euskal Herriko Auzitegi Goreneko Sozialeko Salako lehendakaria.

MIKEL GÓMEZ URANGA, UPV/EHUko Ekonomia Aplikatuko katedraduna.

AGUSTÍN GONZÁLEZ CRESPO, Aedipe Norteko lehendakaria.

JUAN PABLO LANDA ZAPIRAGAIN, UPV/EHUko Lana eta Gizarte-Segurantz Zuzenbideko katedraduna.

- JON LANDETA RODRÍGUEZ, profesor titular de Dirección de Personal de la U.P.V./EHU
- JON LANDETA RODRÍGUEZ, U.P.V./EHUko Langile Zuzendaritzako irakasle titularra.
- JOSÉ LUIS MONEREO, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada.
- JOSÉ LUIS MONEREO, Granadako Unibertsitateko Lana eta Gizarte-Segurantzaren Zuzenbideko katedraduna.
- CARLOS PRIETO, codirector de la revista *Sociología del Trabajo* y Profesor Titular de Sociología de la UCM.
- CARLOS PRIETO, *Sociología del Trabajo* aldizkariko zuzendarikidea eta UCMeko Soziologiako irakasle titularra.
- RAFAEL PUNTONET DEL RÍO, presidente del CES (Consejo Económico y Social Vasco).
- RAFAEL PUNTONET DEL RÍO, CESko lehendakaria.
- ALBERT RECIO, profesor titular de Economía Aplicada de la Universidad Autónoma de Barcelona.
- ALBERT RECIO, Bartzelonako Unibertsitate Autonomoko Ekonomia Aplikatuako irakasle titularra.
- JOSÉ LUIS REZABAL, responsable de Negociación Colectiva del Sindicato LAB.
- JOSÉ LUIS REZABAL, LAB sindikatuko negoziazio kolektiborako arduraduna.
- ARANTXA RODRÍGUEZ, profesora asociada de Economía Aplicada de la U.P.V./EHU
- ARANTXA RODRÍGUEZ, U.P.V./EHUko Ekonomia Aplikatuako irakasle laguna.
- JAVIER RODRÍGUEZ ALBUQUERQUE, gerente de Ingalde, organismo autónomo local para el desarrollo de Barakaldo.
- JAVIER RODRÍGUEZ ALBUQUERQUE, Barakaldoko garapenerako erakunde autonomo lokala den *Ingaldeko* gerentea.
- JAVIER SAN JOSÉ BARRIOCANAL, departamento de Formación de la Agrupación de Sociedades Laborales de Euskadi (ASLE).
- JAVIER SAN JOSÉ BARRIOCANAL, Euskadiko Lan Elkarteen Taldeko Prestakuntza Sailekoa.
- NEKANE SAN MIGUEL, juez de Instrucción de Bilbao.
- NEKANE SAN MIGUEL, Bilboko instrukzioko epailea.
- CARMEN VILLAHIZÁN, ex-presidente del Colegio de Graduados Sociales del País Vasco.
- CARMEN VILLAHIZÁN, Euskal Herriko Gizarte Graduatuen elkargoburu-ohia.
- IMANOL ZUBERO, profesor titular de Sociología de la U.P.V./EHU
- IMANOL ZUBERO, U.P.V./EHUko Soziologiako irakasle titularra.
- JOSÉ MARÍA ZUFIAUR, profesor de la Universidad Carlos III de Madrid.
- JOSÉ MARÍA ZUFIAUR, Madrilgo Carlos III Unibertsitateko irakaslea.
- JUAN HERNANDEZ ZUBIZARRETA, profesor de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de la U.P.V./EHU
- JUAN HERNANDEZ ZUBIZARRETA, U.P.V./EHUko Lan Harremanen Unibertsitate Eskolako irakaslea.

TRADUCCIÓN ITZULPENGINTZA

HORI-HORI HORI-HORI

LA REVISTA CUENTA CON LA COLABORACIÓN ECONÓMICA DE:  
Lan-Ekintza; Ingalde; Escuela Universitaria de Relaciones Laborales;  
Mutua Vizcaya-Industrial  
Gobierno Vasco, Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

PRECIO EJEMPLAR:  
20 euros para suscriptores institucionales  
10 euros para individuales



## RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Tal y como hoy en día se utiliza la Responsabilidad Social Empresarial (o responsabilidad social corporativa), se ha convertido en un término, en ocasiones, impreciso, y en todos los casos usado de una forma muy amplia. Según la Unión Europea, en su *Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas* (julio del 2001) se trata de un concepto con arreglo al cual las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio. Pero, ni siquiera existe un consenso de las distintas organizaciones internacionales sobre la concreción del término y sus criterios de aplicación.

De manera bastante generalista, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) hace referencia a un conjunto de prácticas y sistemas empresariales que persiguen la sostenibilidad económica, social y medioambiental y el diálogo con los grupos de interés que operan en el ámbito de acción de una empresa, con objeto de satisfacer sus demandas y expectativas. Dentro de este concepto, caben también las prácticas relacionadas con el buen gobierno y el compromiso con la transparencia a la sociedad que se hace efectivo a través de la rendición de cuentas.

El presente número de la Revista Lan Harremanak pretende reflejar la diversidad de enfoques a la hora de plantear la naturaleza y el carácter específico de la RSE, su desarrollo en nuestro entorno más cercano, así como las diversas prácticas a las que su integración en el mundo empresarial está dando paso. Todo esto sin olvidar su dimensión internacional y siempre desde una perspectiva abierta y plural que permita mostrar la dimensión económica del concepto pero también su dimensión ética, una perspectiva capaz de introducir principios y valores que den un «rostro más humano» a la actividad de las empresas y al mercado.

Para ello, este número se inicia con dos contribuciones dirigidas a precisar el concepto y su aplicación práctica. El artículo de Orencio Vazquez nos presenta algunas cuestiones conceptuales clave para entender la responsabilidad social empresarial y su alcance. Por su parte, Alfonso Unceta y Ander Gurrutxaga nos acercan la práctica empresarial de la responsabilidad social corporativa en nuestro entorno más próximo, en el País Vasco.

El siguiente bloque de artículos permite ahondar en la vertiente más empresarial del concepto de responsabilidad corporativa. Carlos Moreno nos plantea la necesidad de entender la responsabilidad social corporativa como un criterio de gestión de las empresas que, para su desarrollo e implantación va a necesitar de instrumentos y criterios generalmente aceptados, así como de evaluación y verificación continuada. El trabajo colectivo del equipo de la Universidad de Castilla La Mancha integrado por Regino Banegas, Montserrat Manzaneque, Antonio Simón y Francisca Tejedo trata de un aspecto específico ligado al desarrollo de la responsabilidad social corporativa como es el tema de los códigos de buen gobierno, realizando un pormenorizado análisis comparado de las distintas experiencias desarrolladas en el Estado Español. Este bloque se cierra con el artículo de Pedro Rivero que nos traslada y nos introduce en la problemática de la responsabilidad social aplicada al entorno de las pequeñas y medianas empresas.

Los dos siguientes artículos nos sitúan en la dimensión internacional de la responsabilidad social corporativa. Béatrice Fauchère nos presenta las consecuencias que la RSE tiene sobre los instrumentos nacionales e internacionales (sectoriales e interprofesionales) y los normativos (derechos laborales y derechos sociales), así como sobre el futuro de esos derechos legislativos y contractuales y sobre el contenido de las políticas sociales. Por su parte, Juan Hernández analiza el comportamiento de las Empresas Transnacionales a través de sus Códigos de Conducta mediante un estudio de caso concreto: las empresas transnacionales españolas afincadas en América Latina. Su objetivo es delimitar su auténtica dimensión política y económica junto a la ausencia de mecanismos jurídicos de regulación y control.

Para terminar, el artículo de Cristina de la Cruz, Pedro M. Sasía y Juan Garibi es una contribución que pretende aportar una visión crítica ahondando en la dimensión ética de la responsabilidad social, como alternativa a una lectura cerrada desde una perspectiva únicamente economicista. En la misma línea, el número se cierra con otra aportación colectiva, realizada esta vez desde el grupo de trabajo de responsabilidad social del Proyecto LAMEGI-EQUAL. Lo que este artículo nos plantea es la necesidad de generar nuevas propuestas que enriquezcan el concepto de responsabilidad social. En esta línea, se defiende la consideración de la inserción laboral de colectivos en riesgo de grave exclusión como un elemento a contemplar en la definición de la responsabilidad social de las empresas.

Mikel de la Fuente Lavín



## ENPRESEN GIZARTE-ERANTZUKIZUNA

Gaur egun Enpresen Gizarte-erantzukizuna (edo gizarte-erantzukizun korporatiboa) kontzeptuari ematen zaion erabilera aintzat hartuta, sarritan, kontzeptu hori zehaztugabea izateaz gain, esangura zabalean erabili da. Europar Batasunak argitaratutako liburuaren arabera, hots, *Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas* (Liburu berdea: enpresen gizarte-erantzukizunera zuzendutako Europako esparrua sustatzea) (2001eko uztaila) enpresek borondatez gizarte hobea eta ingurumen garbiagoa lortzeko erabakia hartu dute. Hala ere, nazioarteko erakunde ezberdinak ere ez dira ados jarri kontzeptu hori eta horren aplikazio-irizpideak zehazteko.

Orokorrean, Enpresen Gizarte-erantzukizunean (EGE) iraunkortasun ekonomikoa, gizarte- eta ingurumen-iraunkortasuna eskuratzeko enpresen praktikak eta sistemak biltzen dira, bai eta enpresaren jarduketa-eremuan lan egiten duten interes-taldeekin harremanak lortzera zuzendutakoak ere, betiere horien eskariak eta igurikimenak asebetetzeko xedearekin. Kontzeptu horren barruan, berebat, gobernu onarekin zerikusia duten praktikak eta kontu-arrazoiak ematearen bidez enpresaren gardentasunaren alde hartu den konpromisoa jaso dira.

Lan Harremanak aldizkariaren ale honetan, EGEren jatorriaren eta izaera zehatzaren inguruko ikuspuntu ezberdinak, gure inguruan egindako garapena eta enpresa-munduan sartzeko praktika ezberdinak deskribatu dira. Hori guztia nazioarteko dimentsioa ahaztu gabe jorratu da, kontzeptuaren dimentsio ekonomikoa nahiz etikoa agerian uzten duen ikuspuntu irekia eta anizkuna aintzat hartuta. Hain zuzen ere, enpresetan eta merkatuan «giza itxura» handiagoa eskaintzen duten printzipioak eta balioak bultzatu nahi dira.

Horretarako, ale honen hasieran kontzeptua zehaztu eta praktikan jartzeko bi ekarpen egin dira. Orencio Vazquezen artikuluan, enpresako gizarte-erantzukizuna eta horren norainokoa ulertzeko kontzeptu giltzarriak aurkeztu dira. Bestalde, Alfonso Uncetak eta Ander Gurrutxagak Euskal Herriko gizarte-erantzukizun korporatiboaren enpresa-praktikara hurbiltzen gaituzte.

Jarraian azaldutako artikuluko-multzoan, erantzukizun korporatiboaren kontzeptua aztertzeke aukera izango dugu. Carlos Morenok gizarte-erantzukizun

korporatiboa enpresak kudeatzeko irizpide gisa planteatzen du, baina horiek garatu eta ezartzeko, beharrezkoak izango dira orokorrean onartutako baliabideak eta irizpideak, bai eta etengabeko ebaluazioa eta egiaztapena ere. Gaztela-Mantxako Unibertsitatearen lan-taldean parte hartu dutenek, Regino Banegas, Montserrat Manzaneque, Antonio Simón eta Francisca Tejedok, gizarte-erantzukizun korporatiboaren garapenarekin lotutako alderdi zehatza jorratu dute, gobernu onaren kodeak, hain zuzen, eta Espainiako Estatuan garatutako esperientzia ezberdinen azterketa konparatu xehea egin dute. Multzo horren amaieran, Pedro Riveroren artikulua dugu; artikulua horretan, enpresa txiki eta ertainetan aplikatutako gizarte-erantzukizunaren arazoa landu da.

Beste bi artikuluei dagokienez, gizarte-erantzukizun korporatiboaren nazioarteko dimentsioa aztertu da. Béatrice Fauchèrek EGEk nazioko eta nazioarteko (sektorekoak eta lanbide artekoak) baliabideei begira izandako ondorioak jorratzen ditu, bai eta baliabide arauemaileei (lan-eskubideak eta gizarte-eskubideak) begira izandakoak ere. Horrez gain, legegintza- eta kontratu-eskubideen etorkizuna eta gizarte-politiken edukia aztertu du. Bestalde, Juan Hernándezek Nazioz haraindiko Enpresen portaera jokabide-kodeen bidez aztertu du, kasu zehatz bat abiapuntu hartuta: Latinoamerikan kokatutako Espainiako nazioz haraindiko enpresak. Horren helburua politikaren eta ekonomiaren dimentsioa mugatzea da, arauketarako eta kontrolerako mekanismo juridikorik izan gabe.

Amaitzeko, Cristina de la Cruzek, Pedro M. Sasiak eta Juan Garibirik idatzitako artikulua dugu. Artikulu horretan, gizarte-erantzukizunaren dimentsio etikoaren ikuspegi kritikoa azaldu da, betiere ikuspuntu ekonomizista soilak eskainitako irakurketaren alternatiba gisa. Ildo beretik, ale honetan beste ekarpen bat aipatu behar da, LAMEGI-EQUAL proiektuaren gizarte-erantzukizunaren lan-taldeak egin duena, hain zuzen. Artikulu horren arabera, gizarte-erantzukizuna aberasgarria egiten duten proposamen berriak sortzeko beharrezana azaltzen da. Oro har, modu larrian baztertuta geratzeko arriskuan dauden taldeak lan munduan murgiltzeko ideia enpresen gizarte-erantzukizunaren definizioaren barruan aintzat hartzeko osagai gisa sustatu nahi da.

Mikel de la Fuente Lavín

# RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: MATICES CONCEPTUALES

ORENCIO VÁZQUEZ OTEO

Coordinador del Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa

---

## ABSTRACT

■ *Bajo un contexto socioeconómico en el que nuestro actual modelo de producción se sustenta en el mínimo plazo, la máxima flexibilidad y el menor precio, soportado sobre una economía que actúa bajo un sistema global, en el que el sector público vive en una continua amenaza y su capacidad de influencia ha cedido en favor de una empresa con un mayor poder económico y político; surge la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como herramienta clave para alcanzar la sostenibilidad. Sin embargo, existen grandes divergencias conceptuales sobre cuestiones claves que afectan al alcance de la RSE, al papel que tiene que jugar cada uno de los agentes protagonistas en el proceso y si debe ser objeto de regulación pública. En el desarrollo del presente artículo nos acercaremos a algunas de estas cuestiones claves para entender la RES.*

■ *Ikuspuntu sozioekonomikotik, gure gaur egungo ekoizpen-eredua gutxieneko epean, gehieneko malgutasunean eta prezio baxuenean oinarritzen da, betiere sistema globalaren mende kokatutako ekonomiaren barruan. Izan ere, sektore publikoa etengabe mehatxupean aurkitzen da eta eragina izateko gaitasuna botere ekonomiko eta politiko handiagoa duen enpresaren alde agertu da. Beraz, Enpresen Gizarterantzukizuna (EGE) sortu da, hain zuzen ere, iraunkortasuna eskuratzeko tresna giltzarri gisa. Hala ere, kontzeptuei buruzko desadostasunak sortu dira EGEren norainokoaren gain eragina duten gaiei, prozesuan esku hartzen duten eragile bakoitzak duen garrantziari eta hori arauketa publikoaren xede izan behar den edo izan behar ez den galderari buruz. Artikulu honen garapenean, EGE ulertzeko arazo giltzarri batzuk jorratu ditugu.*

■ *Corporate Social Responsibility (CSR) has emerged as a key tool to achieving sustainability in a social-economic context where our current production model is based on minimum turnaround, maximum flexibility and on the lowest price, is dependent on an economy that is operating using a global system, where the public sector is under constant threat and its capacity to influence is now held by companies with greater political and economic power. However, there are great conceptual divergences about key questions that affect the scope of CSR, the role that each of the leading players must play in the process and if it should be subject to public regulation. In this article, we consider some of these key issues to understand CSR.*

---

## 1. Algunas cuestiones básicas sobre la RSE

El debate sobre Responsabilidad Social Empresarial (RSE) parece dinamizarse en nuestro país: se han creado varios espacios públicos de debate, grandes campañas de comunicación a favor de un desarrollo sostenible, han surgido organizaciones especializadas en RSE impulsadas desde diferentes agentes, hay eventos todas las semanas sobre la misma temática pero con distinto contenido, y es fácil encontrar al mismo ponente en jornadas clónicas. Pese a los esfuerzos realizados desde los diferentes actores, entre los que está la Administración, no hay al día de hoy una definición, o mejor dicho una base comúnmente aceptada en torno a la RSE, sobre todo cuando se tratan cuestiones como cuál es el papel de cada uno de los actores, el alcance geográfico, la cadena de valor en la responsabilidad de las organizaciones, o quién debe asumir las responsabilidades inherentes a las cuestiones sociales y/ o medioambientales.

Es cierto que cada vez más empresas tienen en cuenta aspectos sociales y medioambientales en el desarrollo de su actividad, que cada vez son más los consumidores e inversores responsables, que cada vez es más relevante el papel de la empresa sobre las estructuras socioeconómicas de las comunidades donde actúa, que cada vez es más necesario un desarrollo *sostenible*. Pero no es menos cierto, que el origen de la RSE ha tenido como base malas prácticas de empresas que operan sobre una dimensión global y que el mercado no ha sido capaz de corregir. Vivimos tiempos de cambios, motivados por un sistema basado en una economía global que ha provocado que se estén adoptando de forma improvisada y en muchas ocasiones tildadas de carácter voluntarista, medidas correctoras que tratan de paliar los efectos negativos de determinadas acciones, en algunos casos destructivos sobre nuestras vidas y nuestras normas básicas de convivencia, producto de nuestro actual modelo económico y de producción. Muchas de estas medidas están siendo adoptadas directamente por las empresas a través de los denominados códigos de conducta.

Después de esta pequeña introducción, debemos intentar aclarar, o por lo menos tratar con más profundidad, cuestiones que han surgido y que resultan básicas para comprender el origen y desarrollo de la RSE.

### ¿Qué entendemos por RSE?

Como hemos indicado en la introducción, la contestación dependerá de quién sea nuestro interlocutor. Propongo partir del análisis de una definición

producto del consenso de un grupo de organizaciones del ámbito de los consumidores, ONGs y economía social que están representadas en el Foro de Expertos de RSC del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS), espacio habilitado por el gobierno para tratar la configuración del papel que debe jugar la Administración Pública en el proceso de la RSE:

La RSE es el conjunto de Obligaciones legales (nacionales e internacionales) y éticas de la empresa, que surgen de la relación con sus grupos de interés<sup>1</sup> y del desarrollo de su actividad de la que se derivan impactos en el ámbito social, medioambiental, laboral y de derechos humanos en un contexto global<sup>2</sup>.

Existen varios aspectos que se encuentran recogidos en esta definición y que dotan de contenido a la RSE:

**El suelo mínimo de la responsabilidad de una organización es cumplir escrupulosamente con la legislación nacional e internacional.** El dilema surge cuando las empresas operan en zonas francas carentes de cualquier legislación, o en países que tienen una normativa laxa en el ámbito social y/o medioambiental, o no cuentan con los suficientes mecanismos de control y supervisión para hacer cumplir la legislación vigente. Aquí surge el verdadero problema de un sistema económico en donde la empresa actúa, en algunos casos con más poder que los propios estados, en un ámbito global y bajo el paraguas de diferentes legislaciones. Esto último, además de suponer un coste de oportunidad para aquellas empresas que se desenvuelven en entornos normativos más exigentes -no todos actúan con las mismas reglas del juego-, supone un elevado precio para los pueblos y sociedades más desfavorecidas que se ven envueltas en un sistema competitivo basado en cuál es el país o región que repercute menos costes de explotación a la empresa. Se ha generado una especie de subasta con contenido laboral y medioambiental, que afecta a derechos fundamentales y a bienes públicos globales. Este sistema se encuentra avalado por determinados autores y se llegan a justificar acciones que suponen una clara vulneración de los derechos humanos, como una externalidad básica para el desarrollo de determinados países. Argumentos refutables que en muchas ocasiones consiguen un impacto contrario a ese desarrollo; Por ejemplo fomentando el trabajo infantil provocas que el nivel de renta familiar baje al establecerse una competencia salarial que impide el desarrollo familiar en su conjunto, dándose circunstancias en las que las personas adultas se ven desplazadas del mercado al tener un mayor coste salarial.

---

<sup>1</sup> Incluye cualquier grupo o persona que puede afectar o ser afectado por la consecución de los objetivos de la organización (Freeman, 1984).

<sup>2</sup> Extracto del documento remitido a la secretaria del Foro de Expertos de RSE del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales el 29 de abril de 2005, rubricado por 13 organizaciones.

### ¿Hasta donde alcanza la responsabilidad de la empresa?

En referencia al alcance de la responsabilidad de la empresa tampoco existe unanimidad por parte de los diferentes agentes protagonistas en el proceso. Tradicionalmente se ha tenido una concepción monista de la responsabilidad de los administradores enfocada a la obtención del máximo valor para los accionistas. Sin embargo la RSE descansa sobre una concepción pluralista de responsabilidad ante los denominados grupos de interés, concepto mucho más amplio que la teoría monista aun dominante.

Partiendo del enfoque pluralista, derivado de la definición expresada en el punto primero, debemos detenernos para dar respuesta a esta cuestión, básica para entender la RSE, en diferenciar entre alcance geográfico y cadena de valor. En referencia al primer aspecto, la empresa es responsable de sus actividades e impactos independientemente del área geográfica donde esté actuando. En relación a la cadena de valor, la empresa es responsable de todo el proceso necesario para la producción del bien o prestación del servicio. Este aspecto es sumamente valioso en los tiempos actuales en los que nuestros procesos de producción son sumamente complejos y las grandes empresas tienden a subcontratar y externalizar una parte importante de su actividad. ¿Tendría sentido que una empresa que se abastece de más de 1000 centros de producción externos limite su responsabilidad a solamente los 20 centros de producción propia?

### ¿Son efectivos los códigos de conducta?

Son muchas las empresas que han optado por la fórmula de la autorregulación, a través de los denominados *Códigos Éticos o de Conducta*, para corregir los impactos negativos que generan en el desarrollo de su actividad. La clave está en si este mecanismo es eficiente por sí sólo, o lo que es lo mismo suficiente para corregir los defectos de mercado y los problemas derivados de una economía que se asienta sobre una base global. Mi opinión es que se trata de iniciativas de carácter positivo pero que son del todo insuficientes por varios motivos:

- Existen aspectos que no deben entrar o posicionarse en la esfera de voluntariedad en base a un sistema de autorregulación. Cuando lo que está en juego son bienes públicos globales como los derechos humanos y medioambientales entramos en la esfera de la legalidad y los máximos responsables de preservar estos bienes públicos son los Estados, los cuales deben habilitar toda su maquinaria jurídica y ejecutiva para evitar estos atentados, independientemente de que el sujeto pasivo del hecho punible sea una persona física o jurídica, o del lugar donde se producta el delito. La Comisión Europea en su Libro Verde dice textualmente «... *la responsabilidad social de las empresas no se debe considerar sustitutiva de la reglamenta-*

*ción o legislación sobre derechos sociales o normas medioambientales, ni permite tampoco soslayar la elaboración de nuevas normas apropiadas. En los países que carecen de tales reglamentaciones, los esfuerzos se deberían centrar en la instauración del marco legislativo o reglamentario adecuado a fin de definir un entorno uniforme a partir del cual desarrollar prácticas socialmente responsables...».* (UE, COM, 2001. 366 final).

- El argumento esgrimido a favor de los Códigos de Conducta como instrumento válido para el desarrollo de la RSE se basa en el valor de los intangibles en la empresa, concentrados en una parte sustancial en la reputación de la misma, y en el castigo, en su caso, de los mercados por incumplimiento de estos códigos. Este argumento podría ser válido si el mercado fuese eficiente y tuviese capacidad para trasladar una información transparente y suficiente al inversor y consumidor. La realidad es que los mercados son imperfectos, al menos en la temática que estamos tratando, y no son capaces de trasladar esa información y por lo tanto dotar de suficientes elementos de juicio al ciudadano para influir en sus hábitos de compra e inversión. Los únicos sistemas actuales de *Certificación de la RSE* son los proporcionados por las agencias de calificación social especializadas — Eiris, SIRI, KLD, Sam Group, Innovest...— y los denominados Índices Éticos; no obstante ambos carecen de una fiabilidad plena y una parte importante de su calificación se basa en informaciones proporcionadas de forma unidireccional por la empresa. Por otro lado, aunque es cierto que la reputación es un valor importante en la empresa del S.XXI, se encuentra limitada a determinadas empresas encuadradas en sectores en los que la marca supone un activo muy valioso.

La doctrina se muestra en un alto porcentaje a favor de que la RSE genera valor a largo plazo, pero no está probada una correlación directa entre desarrollo de una política de RSE y generación de valor en un corto plazo. Sin embargo el mercado exige resultados inmediatos: las empresas cotizadas están en manos de Instituciones de Inversión Colectiva —fondos de inversión y de pensiones— o de empresas financieras que buscan un beneficio a corto plazo, lo que provoca una fuerte presión sobre los administradores y ejecutivos de las empresas que se ven condicionados a tomar decisiones que primen los resultados económicos sobre cualquier otro aspecto, lo que condiciona en muchos casos el desarrollo efectivo de mecanismos y procedimientos que garanticen el cumplimiento de los códigos de conducta.

- Los códigos de conducta no guardan una relación uniforme en cuanto a su contenido y el alcance de los mismos —en muchos nos se contempla la acción de los proveedores— que variará dependiendo del emisor de los mismos.



## 2. Posibles alternativas

### Gobernabilidad Global

De acuerdo con lo expuesto en la introducción, el mercado no ha sabido y no es capaz de corregir por sí sólo determinados impactos negativos provocados por el actual sistema económico. Por otro lado, nuestro modelo de desarrollo está basado en un crecimiento económico sostenido que tiene como base la utilización y el consumo de materias primas y recursos naturales que son finitos. Este crecimiento se soporta sobre la base de una sociedad de consumo cuyo modelo con los parámetros actuales no es sostenible; ¿Qué pasaría si las tres cuartas partes de la población china accediesen a tener un vehículo de motor?, seguramente que nuestro planeta no podría soportarlo. Cada vez son más las evidencias científicas que exponen un deterioro imparable de nuestros ecosistemas por acción directa del hombre y que están teniendo un efecto inmediato y tremendamente dañino sobre nuestro planeta: la pérdida trepidante de nuestra biodiversidad —un 12% de todas las especies de aves, un 32% de los animales anfibios y una cuarta parte de los coníferos están amenazados de desaparecer— el calentamiento progresivo del planeta, el espectacular incremento y magnitud de las catástrofes naturales...

Otro aspecto a tener en cuenta es el nuevo papel de la empresa que se traduce en enormes cotas de poder tanto en el ámbito económico —52 de las 100 primeras economías mundiales están en manos de empresas— como político, y que en muchas ocasiones escapan al control del Estado cada vez más debilitado.

Debemos replantearnos nuestro actual modelo económico sobre la perspectiva de que sociedad queremos construir y cual es el papel que debe jugar cada uno de los agentes que la conforman; la RSE es una herramienta para conseguir esa ansiada y tantas veces mencionada sostenibilidad. Este nuevo modelo social se debe cimentar sobre la base de una normativa global acorde con los acontecimientos actuales. Existen numerosos tratados y convenios internacionales en relación con los derechos humanos y el medioambiente, sobre los que se asienta la normativa internacional, emanados desde diversos organismos multilaterales como Naciones Unidas. Sin embargo estas normas no están siendo suficientes por sí solas para corregir determinadas actuaciones que generan graves impactos negativos sobre nuestro planeta y las comunidades que lo habitan, y deben ir acompañadas de mecanismos eficientes de control, supervisión y en su caso sancionadores, a través de instituciones dotadas de la suficiente legitimidad, legalidad y autoridad para poder desempeñar su función.

### Desarrollo de políticas públicas

«El contexto global en el que desarrollan su actividad muchas empresas deja al descubierto la existencia de vacíos legales o legislaciones laxas, que es necesario cubrir a través de *políticas públicas*, iniciativas multilaterales internacionales o políticas de RSE por parte de las mismas empresas» (MTAS: Foro de Expertos RSE, 2005).

Es evidente que la autorregulación voluntaria sobre determinadas acciones que afectan a bienes públicos globales es insuficiente y por tanto es necesario el desarrollo de un papel activo por parte de la administración, bien directamente imponiendo unas reglas mínimas aceptadas por todos agentes que faciliten el poder de decisión de consumidores e inversores, bien indirectamente como agente activo que condiciona el desarrollo de los mercados a través sus políticas de compras y contrataciones públicas.

El papel de la administración en relación a la RSE se puede estructurar en función de su faceta reguladora, de agente económico que opera en los mercados y como promotor, articulador y facilitador del desarrollo de determinadas conductas y cambio sociales.

Para la implementación de cualquier política pública en relación a la RSE es necesario que exista una normalización mínima que permita obtener una información fidedigna, objetiva, comparable y verificable. Este marco de referencia debe asentarse sobre una estandarización que variará según las circunstancias concretas de la empresa y que permitirá el acceso a una información veraz, objetiva y verificable, sobre la cual desarrollar las decisiones de las políticas previamente establecidas.

Una vez desarrollado un marco de referencia que establezca una estandarización mínima y un sistema de rendición de cuentas en materia social y medioambiental, la administración puede implementar una extensa batería de políticas públicas que impulsen desde el Estado la RSE, y que van desde incluir cláusulas sociales y medioambientales en la contratación y compra pública; incluir la RSE como criterio valorativo para la concesión de ayudas públicas; generar un sistema de beneficios fiscales; crear instrumentos de deliberación y concertación; realizar acciones de sensibilización y difusión; participar activamente en organismos multilaterales con el fin de facilitar, incentivar, promover instrumentos y mecanismos que favorezcan una actuación responsable de las empresas con independencia del entorno geográfico en el que la realicen

### 3. Situación en España

España se ha incorporado tarde al debate de la RSC, aunque de forma muy activa: es uno de los países con más empresas firmantes del Pacto Mundial –al 31 de marzo de 2006, suman un total de 410 organizaciones-, 60 empresas españolas utilizan el modelo GRI<sup>3</sup> para la realización de sus memorias con un 80% de los casos de acuerdo al nivel «In Accordance», y son varias las empresas

---

<sup>3</sup> <http://www.globalreporting.org>.

que forman parte de alguno de los Índices Éticos existentes. Pese a los avances acontecidos en los últimos años, todavía queda un amplio espacio de mejora que se constata con las debilidades identificadas en el modelo español:

- Inexistencia de un convencimiento real por una parte importante del mundo empresarial que está desembocado en un desarrollo incompleto de la RSE: La RSE, salvo en alguna excepción, no forma parte integrada de la estrategia de la empresa española, constituyendo un área periférica sin llegar a formar parte de la estrategia de la misma.
- Ausencia de mecanismos de certificación, prescriptores y organizaciones de referencia independientes que guíen sus actuaciones con rigor bajo un modelo reglado y formado de RSE.
- Desencuentros entre ONGs y empresas, al entender unos que se está desvirtualizando el concepto, y los otros que se habla desde una posición de desconocimiento y alejada de las dinámicas internas de las empresas y los mecanismos de mercado.
- Desconocimiento y confusión en las pymes.
- Acciones descoordinadas y, en muchas ocasiones sin continuidad, por parte de diversas administraciones autonómicas y locales.
- Existencia de fuertes presiones en contra de cualquier atisbo que simbolice normalización, estandarización, verificación, o simples políticas públicas de incentivos.
- Debilidad de acciones externas coordinadas en favor de un desarrollo normativo.
- Concepto no asimilado en la sociedad española.
- Falta de incentivos en los mercados: inexistencia de etiquetados sociales; el mercado de las Inversiones Socialmente Responsables (ISR) en España resulta anecdótico, tanto en volumen como en calidad de productos.
- Escaso apoyo de los medios de comunicación al fomento de la RSE.

En España existe una fuerte oposición por una parte del sector empresarial a cualquier tipo de intervención pública que desemboque en una normalización mínima y favorezca una implantación real de la RSE, pese a que la mayor parte de nuestros países vecinos están desarrollando políticas que favorecen la RSE y existe un mandato claro por parte de la Comisión y el Parlamento Europeo para actuar en este sentido.

España cuenta con varias iniciativas públicas tanto a nivel local, como a nivel estatal pero es necesario estructurar de forma coordinada un desarrollo de políticas públicas a favor de la RSC que se implementen de forma transversal desde

la administración central. El desarrollo de políticas que normalicen, regulen y formalicen las relaciones sociales, en este caso de la empresa con sus grupos de interés, es la función principal de los gobiernos democráticos, y no podía ser menos en materia de RSE. Por otro lado, la RSE y su promoción es considerada por la UE, como elemento estratégico para la consecución de estos objetivos. Así, la Comisión Europea (y ya desde la publicación de la Comunicación en 2002) ha puesto en marcha una serie de acciones que se manifiestan en iniciativas en cada una de sus Direcciones Generales, centrandó su estrategia en:

- 1) dar a conocer mejor el impacto positivo de la RS en las empresas y en la sociedad, tanto en Europa como en el resto del mundo, en particular en los países en vías de desarrollo;
- 2) fomentar el intercambio de experiencias y buenas prácticas en materia de RS entre las empresas;
- 3) promover el desarrollo de las capacidades de gestión en el ámbito de la RS;
- 4) fomentar la adopción de prácticas de responsabilidad social entre las PYME;
- 5) facilitar la convergencia y la transparencia de las prácticas y los instrumentos de RS;
- 6) crear a nivel de la UE un foro multilateral en este ámbito;
- 6) integrar la RS en las políticas comunitarias.

El gobierno español ha habilitado tres espacios en los que se está discutiendo una futura ley de RSE: la Mesa de Dialogo Social, un subcomisión parlamentaria que ha finalizado con el periodo de comparecencias y está elaborando las conclusiones, y el Foro de Expertos de RSE que depende del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en el que participan representantes de diferentes agentes con el fin de elaborar un conjunto de recomendaciones en relación al desarrollo de políticas públicas.

## 4. Bibliografía

### Libros y artículos

- Bendell, J. (2000): «Talking for Change? Reflections on Effective Stakeholder Dialogue». New Academy for Business
- Cuesta, M. de la, Valor C., Sanmartín S. y Botija M. (2002): «La Responsabilidad Social Corporativa: una aplicación a España. Colección herramientas de acción social. Coed. UNED y Economistas sin fronteras».
- Cuesta, M de la, Valor C., (2005): «Limitaciones de los códigos de conducta como medida de control de la empresa»

- Esteban, G., Pondrá J.M., Moneva J.M., Rivero, P. (2005): «Responsabilidad Social Corporativa, aspectos jurídicos – económicos». Universidad Jaime I
- Freeman, R.E. (1984): *Strategic Management: A Stakeholder Approach*, Pitman.

**Otras Fuentes**

- Comisión Europea (2002): Libro Verde: «Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas».
- Comisión Europea (2002): Comunicación sobre «CSR: A business contribution to sustainable development».
- Consejo de la Unión Europea (2002): Resolution of the Employment and Social Policy Council on CSR
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005): Documento síntesis de las tres primeras sesiones del Foro de Expertos de RSE.
- Observatorio RSC (2004): Promoción Pública de la RSC. [www.obrsc.org](http://www.obrsc.org)



# RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN EL PAÍS VASCO: UN ANÁLISIS APLICADO

ALFONSO UNCETA SATRÚSTEGUI

ANDER GURRUTXAGA ABAD

Departamento de Sociología II  
Universidad País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea  
sopguaba@lg.ehu.es

---

## ABSTRACT

■ *Nuestra intuición previa era que el entramado empresarial del País Vasco constituía un buen laboratorio dadas las vinculaciones que muchas empresas vascas han desarrollado históricamente con su entorno, algo que aunque no haya respondido literalmente a la letra de la RSC, si ha puesto de manifiesto la notable inserción de una buena parte del empresariado en su medio social. Partiendo de esta peculiaridad, las reflexiones y conclusiones que presentamos en este artículo se basan en una encuesta realizada in situ a un total de 172 empresas del País Vasco. Además, en nueve de cada diez casos, dicha encuesta ha sido complementada con una entrevista personal llevada a cabo con representantes cualificados de cada empresa, con el fin de ampliar la información recogida a través de los cuestionarios. El proceso general de recogida de información tuvo lugar entre los meses de marzo y diciembre de 2004, en el marco de un proyecto específico denominado Gizartek, y que ha sido el origen del libro Responsabilidad Social Corporativa en el País Vasco.*

■ *Gure intuizioaren arabera, Euskal Herriko enpresa-bilbea laborategi ezin hobea izan da, hainbat euskal enpresek historian zehar garatu dituzten loturen ondorioz. EGE laburdura hitzez hitz jaso ez bada ere, gizartean enpresa askok esku hartu dute. Berezitasun hori abiapuntu hartuta, artikulu honetan azaldutako gogoetak eta ondorioak Euskal Herriko 172 enpresei in situ egindako inkestan oinarritu dira.*

*Horrez gain, hamar kasu aztertu ondoren, bederatzi kasutan, inkestarekin batera enpresa bakoitzean prestatutako ordezkariekin egindako elkarrizketa aurkeztu da, galdera-sorta horien bidez eskuratutako informazioa osatzeko xedearekin. Informazio-bilketaren prozesu orokor hori 2004ko martxoaren eta irailaren artean garatu zen, Gizartek bezala ezagututako proiektu zehatzaren esparruan. Ondorenez, Responsabilidad Social Corporativa en el País Vasco (Euskal Herriko Gizarterantzukizun Korporatiboa) liburua idatzi da.*

■ *Our intuition told us that the business structure of the Basque Country would be a good laboratory given the links that many Basque companies have historically developed with their environment. Even though this was not literally in line with CSR, it has highlighted the notable insertion of many companies in their social setting. Starting from this unique feature, the reflections and conclusions outlined in this article are based on an in-situ survey conducted among a total of 172 companies in the Basque Country. In addition, in nine out of every ten cases, a personal interview was held with qualified representatives from each company, in order to enlarge on the information gathered in the questionnaires. The general information collection process took place between March and December 2004, as part of a specific project known as Gizartek, and which was the source of the book entitled Responsabilidad Social Corporativa en el País Vasco.*

---



## 1. Reflexiones previas

Algo está cambiando en el mundo de la empresa. Los balances anuales de carácter estrictamente económico van siendo sustituidos por lo que se conoce como la triple cuenta de resultados: económicos, sociales y medioambientales; una parte importante del discurso empresarial se edifica hoy sobre conceptos tales como ética, gobernanza, imagen corporativa, transparencia...; entidades públicas y privadas están impulsando a las empresas a adoptar, en buena medida de forma voluntaria, iniciativas y estrategias de carácter responsable. Muchos y muy diversos síntomas de que la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) o Responsabilidad Social Empresarial (RSE) está en auge.

Si tomamos en cuenta lo expresado por el gran número de analistas e investigadores que se ha ocupado de evaluar las razones de esta creciente preocupación por la actividad responsable de las empresas<sup>1</sup>, puede afirmarse que existe un acuerdo absolutamente mayoritario sobre una de las causas que más ha influido en este estado de cosas. Nos estamos refiriendo al pasado reciente y muy concretamente a la crisis de Enron del año 2002. Basta echar la vista atrás para recordar el crecimiento absolutamente artificial y fraudulento de esta empresa, posiblemente el ejemplo más conocido del paradigma que se había instalado en algunos sectores económicos en la última década del pasado siglo. Es decir, una concepción del negocio y la gestión empresarial extremadamente individualista y casi exclusivamente preocupada por la rentabilidad inmediata, más orientada hacia la especulación que hacia el triunfo legítimo en los mercados.

Lo anterior fue particularmente visible en el mundo de las telecomunicaciones, un sector que apoyado en la expansión incontenible de la revolución tecnológica contribuyó de forma muy notable al desarrollo de prácticas fraudulentas, generando aquella conocida burbuja que acabó desinflándose y provocando el correspondiente desplome en el mercado de valores, y en la confianza de los consumidores hacia las empresas. Siendo las cosas así, la reacción no podía hacerse esperar. Puede decirse que las bases para el desarrollo de la responsabi-

---

<sup>1</sup> Ver por ejemplo DE VENANZI, A. (2002): *Globalización y corporación. El orden social en el siglo XXI*. Barcelona. Editorial Anthropos.; PERDIGUERO, T.G. (2003): *La responsabilidad social de las empresas en un mundo global*. Barcelona. Editorial Anagrama.; OSORIO, M. (comp) (2004): *La nueva empresa. Responsabilidad Social Corporativa*. Madrid. Editorial Vozdepapel.

lidad social corporativa estaban puestas. La RSC es entonces, por una parte, el resultado de la movilización de distintos grupos sociales contra el «capitalismo sin alma» y, por la otra, la respuesta de algunos sectores empresariales a la crisis de crecimiento, a los efectos más perversos de la globalización del mundo de los negocios y a la demanda de una gestión ética del quehacer empresarial.

Los primeros síntomas de la movilización de grupos e instituciones sociales instando a las empresas a un comportamiento más responsable los encontramos en dos iniciativas que datan de finales del siglo pasado y comienzos del presente, respectivamente. Nos estamos refiriendo al programa Global Compact de la ONU<sup>2</sup>, iniciado en enero de 1999 y a la publicación del Libro Verde de la Comisión Europea<sup>3</sup> titulado «Fomentar un Marco Europeo para la Responsabilidad Social Corporativa», en 2001.

A partir de esas dos referencias, no sólo se han multiplicado las recomendaciones respecto a las formas de proceder responsablemente en el mundo empresarial, sino que han sido cada vez más empresas las que han apostado por combinar el dinamismo, la competitividad y la innovación que exige hoy en día la realidad económica con un discurso y una praxis sobre la responsabilidad social y la ética. Es así como la cultura de la RSC ha ido ganando terreno y presencia en el mundo empresarial contemporáneo.

En todo caso, la realidad de los excesos protagonizados desde algunos sectores ha sido extremadamente diversa en unas y otras sociedades. De la misma manera, la adaptación de las empresas a la nueva forma de cultura empresarial que representa la RSC no ha sido homogénea y en ello han influido lógicamente entornos y culturas empresariales diferentes. En todo caso, nuestra impresión es que el discurso de la RSC tiende a instalarse en sectores cada vez más amplios del mundo empresarial, y desde esa perspectiva nos hemos acercado en un reciente trabajo<sup>4</sup> a analizar su grado de penetración en el caso del tejido empresarial vasco.

Nuestra intuición previa era que el entramado empresarial del País Vasco constituía un buen laboratorio dadas las vinculaciones que muchas empresas vascas han desarrollado históricamente con su entorno, algo que aunque no haya

---

<sup>2</sup> Consiste en un llamamiento a las empresas para que adopten diez principios universales en los ámbitos de los derechos humanos, las normas laborales y el medio ambiente. El pacto agrupa a empresas, asociaciones internacionales de trabajadores y organizaciones no gubernamentales con el fin de fomentar la colaboración y adoptar valores y principios compartidos para crear un mercado mundial más equitativo.

<sup>3</sup> Tiene su origen en el año 1993 cuando la Comisión hizo un llamamiento a las empresas europeas para luchar contra la exclusión social, lo que dio lugar a una cierta movilización en el ámbito empresarial. En 2001, el Consejo Europeo de Gotemburgo propone a las empresas que el crecimiento económico, la cohesión social y la protección medioambiental avancen en paralelo.

<sup>4</sup> Ver UNCETA, A.; GURRUTXAGA, G. (2005): *Responsabilidad Social Corporativa en el País Vasco*. Bilbao. Paradox.

respondido literalmente a la letra de la RSC, si ha puesto de manifiesto la notable inserción de una buena parte del empresariado en su medio social. Lo que queremos decir es que, por lo general, la empresa vasca no ha sido una entidad fuera de los espacios sociales, asociada exclusivamente a la búsqueda del beneficio y presidida por la organización racional del trabajo; ha sido, efectivamente, todo eso pero también mucho más que eso.

Partiendo de esta peculiaridad, las reflexiones y conclusiones que presentamos en estas líneas se basan en una encuesta realizada in situ a un total de 172 empresas<sup>5</sup> del País Vasco. Además, en nueve de cada diez casos, dicha encuesta ha sido complementada con una entrevista personal llevada a cabo con representantes cualificados de cada empresa, con el fin de ampliar la información recogida a través de los cuestionarios. El proceso general de recogida de información tuvo lugar entre los meses de marzo y diciembre de 2004, en el marco de un proyecto específico denominado Gizartek.

## 2. El desarrollo de la RSC en el País Vasco

Hasta la fecha, las reflexiones sobre la RSC se han centrado más en cuestiones metodológicas y de contenido que en los análisis empíricos, a pesar de que en este último sentido ya se han hecho algunos acercamientos interesantes<sup>6</sup>. El nuestro es un análisis aplicado que pretende clarificar el alcance y la presencia que un concepto como la Responsabilidad Social Corporativa tiene en el mundo empresarial vasco, es decir, se ocupa del estado de la cuestión de la RSC en el País Vasco.

A tal efecto, el análisis e interpretación que sigue se edifica sobre los siguientes bloques temáticos: el grado de información y conocimiento que las empresas vascas tienen sobre este concepto; las motivaciones que más pueden impulsar a las empresas a adoptar políticas responsables; el tipo de acciones que están dispuestas a desarrollar, es decir, el grado de aplicación efectiva de lo que se ha venido a llamar prácticas responsables; y, por último, los posibles estímulos y limitaciones que se aprecian en relación al desarrollo futuro de la RSC.

### 2.1. Información y conocimiento sobre la RSC

Los medios de comunicación y los propios círculos empresariales constituyen los canales a través de los cuales las empresas reciben más información sobre la

---

<sup>5</sup> UNCETA, A.; GURRUTXAGA, G. (2005): *Responsabilidad Social Corporativa en el País Vasco*. Op. Cit. Págs. 159-164.

<sup>6</sup> Ver por ejemplo DE LA CUESTA, M.; VALOR, C.; SANMARTIN, S.; BOTIJA, M. (2002): *La Responsabilidad Social Corporativa: una aplicación a España*. Madrid. UNED.

RSC. Además, los principios asociados a la RSC tienen un grado mucho mayor de difusión entre los propios empresarios que en otros sectores sociales, especialmente clientes y proveedores. Ello supone lógicamente que aunque el término RSC se ha convertido ya en una nueva referencia con capacidad de influir en la gestión de las empresas, estas últimas se sienten todavía muy poco presionadas por su entorno.

Lo anterior implica que, más allá de los propios empresarios, el grado de información, conocimiento y preocupación por el desarrollo de la RSC es todavía muy escaso. Así, la idea de Responsabilidad Social Corporativa que está ya en la sociedad tiene mucho más que ver con una nueva referencia ética asociada a la actividad empresarial que con una demanda de los diversos agentes que se concrete en una batería de acciones específicas que se espera que las empresas pongan en práctica.

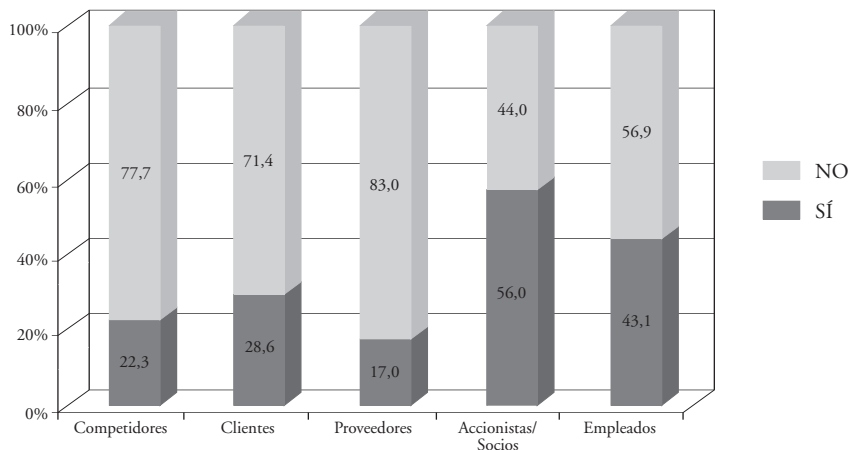
Todo ello debe considerarse normal y característico de las dinámicas de cambio, que afectan siempre con mayor celeridad e intensidad a los sujetos más directamente afectados por las mismas. Pero además, analizada la cuestión desde la lógica estrictamente empresarial, el tamaño y el entorno de la empresa devienen cruciales. El tamaño conduce a que la información y el conocimiento de unas y otras empresas sea diferente puesto que experimentan realidades diversas, sienten un distinto grado de presión, varían sus mercados de referencia, y todo ello pasa a formar parte y a explicar su particular percepción de la realidad. Ciertamente existen otras variables que también son, en ocasiones, significativas e fundamentalmente el tipo de actividad, pero ninguna como el tamaño es tan capaz de homogeneizar y estratificar los comportamientos de las empresas.

En síntesis, nos encontramos ante una tendencia de cambio circunscrita de momento al ámbito empresarial pues, como ya hemos explicado, lo que hoy se conoce como Responsabilidad Social Corporativa constituye esencialmente una forma de concebir la empresa, que trata, por una parte, de superar un modelo de desempeño empresarial escasamente comprometido socialmente y, por la otra, que comienza a considerar el valor de la ética en los negocios como una referencia estratégica. Adicionalmente, en el caso de las empresas el grado de conocimiento y preocupación por la RSC crece cuanto mayor es su tamaño. Y por lo que se refiere a la sociedad en general, tanto accionistas como trabajadores de las propias empresas muestran mayor preocupación por las cuestiones relacionadas con la RSC que clientes, proveedores y competidores (gráfico 1).

## 2.2. Motivaciones para el desarrollo de la RSC

El tema de las motivaciones empresariales es una cuestión compleja sobre la que influyen no sólo factores de carácter económico sino también otros que guardan relación con los contextos, el entorno o el sector en que cada empresa opera. De ahí que, desde la perspectiva empresarial, el desarrollo de la RSC pueda

Gráfico 1. Preocupación por las Cuestiones Relacionadas con la Responsabilidad Social Corporativa. Porcentajes. Gizartek. 2005.



fluctuar dependiendo de niveles de presión, oportunidad, voluntariedad o motivación. En este sentido, en el caso del País Vasco y a tenor de los indicadores que hemos acumulado podemos dar cuenta de algunas evidencias y también de una cierta jerarquía de motivaciones.

La primera de las evidencias tiene que ver con la valoración que las empresas hacen de la RSC como una buena vía para incrementar y hacer efectivo su compromiso social. Y, a su vez, son conscientes de que existe una creciente demanda social en este sentido. De hecho, son los propios empresarios vascos quienes perciben de manera prácticamente unánime que, con independencia de que los principios de la RSC sean más o menos conocidos, lo que sí se está generalizando es la exigencia de una mayor implicación de la empresa en los problemas sociales y un comportamiento socialmente más responsable (gráfico 2).

La segunda evidencia que puede subrayarse, de acuerdo a la información aportada por las propias empresas, es que éstas asocian las prácticas responsables fundamentalmente con beneficios de carácter no económico, cuando menos en el corto plazo. De hecho, aunque aproximadamente la mitad de ellas entiende que el desarrollo de la RSC puede constituir un factor de ventaja competitiva, lo cierto es que esa eventual ventaja competitiva no la asocian con logros económicos inmediatos (gráfico 3).

Partiendo de estas dos evidencias, vamos a sintetizar aquellos beneficios que tanto en el orden interno como externo pueden asociarse, en opinión de las propias empresas, al desarrollo de la RSC. En primer lugar, como puede consta-

Gráfico 2. Demanda Social de Comportamiento Socialmente Responsable a las Empresas. Porcentajes. Gizartek. 2005.

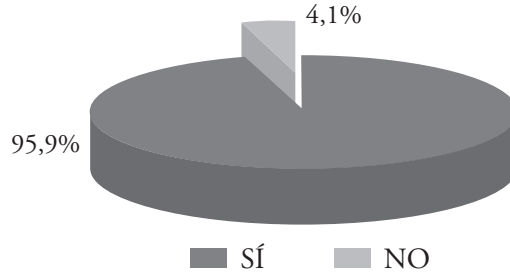


Gráfico 3. La Responsabilidad Social Corporativa percibida como Factor de Incremento de los Beneficios. Porcentajes. Gizartek. 2005.

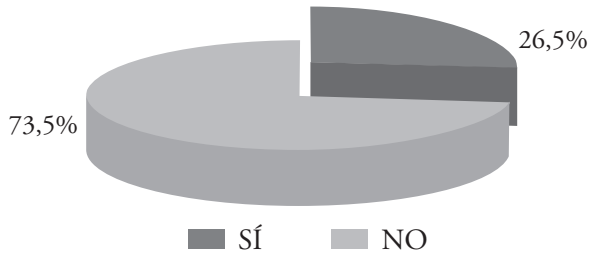
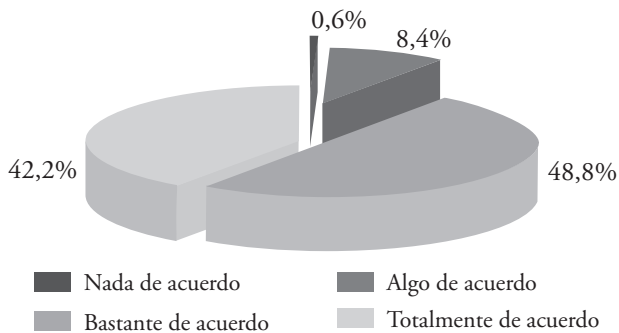


Gráfico 4. La Responsabilidad Social Corporativa puede Contribuir a Mejorar el Clima Laboral. Porcentajes. Gizartek. 2005.



tarse en el gráfico 4, el desarrollo de prácticas responsables parece considerarse una estrategia beneficiosa para la mejora del clima laboral. Este objetivo se convierte así en un factor de motivación para la puesta en práctica de actividades de RSC. Otro tanto ocurre con el grado de implicación y motivación de los trabajadores, ya que más de siete de cada diez empresarios valora positivamente la contribución que el desarrollo de la RSC puede tener al respecto. Una y otra cuestión, que son propias de la organización interna de las empresas, animan a éstas a modificar su estilo de gestión y asumir mayores compromisos.

En segundo lugar, la asociación que las empresas establecen entre la mejora de su imagen y el desarrollo de prácticas responsables es evidente. Esta constatación viene a reafirmar la importancia que se atribuye a la buena reputación corporativa en el tiempo presente y refuerza la consideración que este tipo de intangibles merece como componentes del éxito empresarial. Sin duda relacionado con ello, las empresas entienden que la RSC puede contribuir notablemente a la mejora de su imagen social (gráfico 5).

En tercer lugar, y también desde la perspectiva de la proyección externa de las empresas, el desarrollo de la RSC es considerado como un factor que contribuye asimismo a mejorar la relación con clientes y proveedores. Lo curioso es que, aunque las empresas no valoran especialmente las ventajas de la RSC como estrategia para lograr más clientes, son capaces de discriminar perfectamente entre las potencialidades de la RSC en lo que se refiere a la ampliación del número de clientes y en lo que puede aportar como vía de mejora de las relaciones con clientes y proveedores (gráfico 6).

Resulta así que considerada la cuestión en términos de la jerarquía de motivaciones que influyen en la disposición de los empresarios vascos cara al desarrollo de la RSC, los beneficios en los planos social y cultural parecen anteponerse claramente a aquellos de carácter estrictamente económico. Y en aquellos planos si que se advierten tanto el impacto como las consecuencias favorables que pueden derivarse de las prácticas responsables. De tal manera que lo intangible prevalece sobre lo más tangible, y lo social y cultural frente a lo económico a la hora de establecer las motivaciones preferentes de las empresas.

### 2.3. La aplicación práctica de la RSC

La manera en que el mundo empresarial puede hacer efectivo su compromiso social no está previamente establecida, es decir, no existen modelos de validez universal que guíen la aplicación de actividades responsables, de ahí que las buenas prácticas que cada empresa desarrolla dependan fundamentalmente de su iniciativa y de sus objetivos estratégicos.

En todo caso y asumiendo la inexistencia de un catálogo general de buenas prácticas, son los comportamientos que las empresas observan en los ámbitos

Gráfico 5. La Responsabilidad Social Corporativa como Mecanismo para Mejorar la Imagen de las Empresas. Porcentajes. Gizartek. 2005.

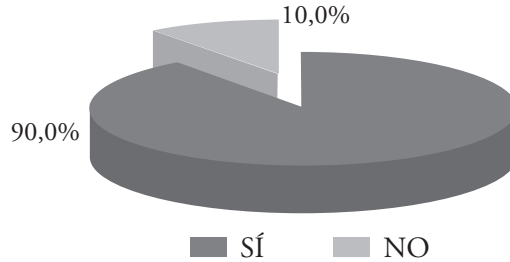
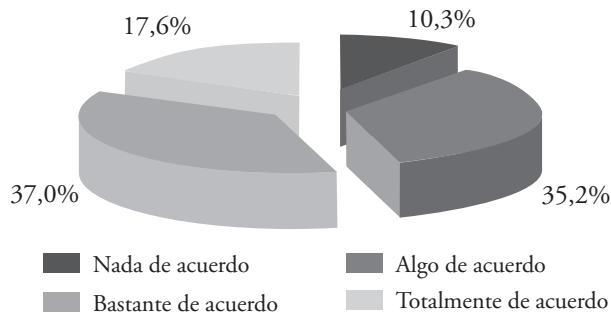


Gráfico 6. La Responsabilidad Social Corporativa como Ayuda para la Mejora de las Relaciones con Clientes y Proveedores. Porcentajes. Gizartek. 2005.



económico, social y medioambiental los que suelen tomarse en consideración a la hora de valorar su grado de compromiso social. Puede decirse que los tres son considerados componentes intrínsecos de la RSC y, a falta de estándares perfectamente delimitados, constituyen las referencias que sirven para determinar el grado de implicación práctica de las empresas.

En el marco del trabajo que estamos exponiendo propusimos a las empresas un total de cuarenta y cinco posibles acciones relacionadas fundamentalmente con dos planos de la gestión y el funcionamiento de las empresas, el medioambiental y el de carácter más estrictamente social. A su vez, en este segundo plano se trató de distinguir entre actividades de carácter interno y externo. En términos numéricos, del 65% de las prácticas propuestas, por lo menos seis de cada diez empresas declaran estar desarrollándolas. Ahora bien, para tratar de interpretar



adecuadamente este dato de carácter general, de por sí bastante ilustrativo, puede ser conveniente contemplar las distintas perspectivas que nos ofrecen los indicadores analizados con el fin de hacer algunas matizaciones.

En primer lugar, el mayor impulso en el desarrollo de prácticas responsables se observa en el ámbito interno de las empresas. Es aquí donde, a tenor de lo expresado por ellas mismas, la implicación es muy generalizada en la atención a cuestiones tales como la seguridad, formación, establecimiento de sistemas externos de auditoria, o el desarrollo de los compromisos adquiridos en los convenios colectivos.

En segundo lugar, el grado de cumplimiento de las actividades reguladas por las Administraciones Públicas es mayoritario. Conviene recordar que la existencia de regulaciones no asegura necesariamente su cumplimiento y que éste depende también de las actitudes de las empresas y la presión del entorno, y no sólo de las consecuencias negativas o sanciones que puedan derivarse de los comportamientos transgresores de tales regulaciones.

En tercer lugar, el tamaño de las empresas constituye una variable que puede potenciar o limitar el desarrollo de determinadas acciones responsables. El tamaño no sólo influye sobre los recursos y disponibilidades de las empresas, sino también sobre la cantidad y diversidad de demandas de cada comunidad empresarial, las peticiones de información sobre productos y servicios, el número de clientes reales y potenciales, las posibilidades de penetración en distintos mercados, la variedad de proveedores con que la empresa entra en contacto, los grupos de interés que están directa o indirectamente afectados por la actividad de la empresa, o el grado de exposición y divulgación de las actividades de la empresa en la sociedad.

En cuarto lugar, el nivel de transparencia a la hora de informar a la sociedad acerca de las normas y el funcionamiento interno de cada empresa es muy limitado, y ello afecta, además, a la gran mayoría de las empresas. En este sentido, además de los otros indicadores que hemos considerado (estatutos, funcionamiento de la Junta General, etc.), llama la atención que sólo un 37% estén divulgando el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

En definitiva, puede afirmarse que en nuestro entorno empresarial la RSC no se manifiesta hoy en día solamente en el plano de los principios o las declaraciones de intenciones. La RSC es ya hoy entre nuestras empresas una realidad práctica, aunque evidentemente limitada. Es más, es cierto que las empresas no están mayoritariamente ancladas en los usos y procedimientos del pasado, sino que miran al futuro y actúan fundamentalmente en esta última clave. Ahora bien, la evaluación del camino recorrido en la asimilación y puesta en práctica de acciones responsables debe necesariamente considerar tamaños, sectores, entornos, etc.

## 2.4. Estímulos y limitaciones en relación al desarrollo de la RSC

Lo que aquí queremos considerar es una combinación de expectativas y experiencias, de ideas e intuiciones que, a nuestro entender, pueden favorecer o limitar la continuidad de la cultura de la RSC en el mundo empresarial. Ello es tanto como preguntarse hasta qué punto existen indicadores suficientes que nos permitan sostener la idea de un desarrollo razonable de la RSC en el futuro inmediato. Lo cierto es que, en el caso de las empresas consultadas en el marco de nuestro trabajo, más de siete de cada diez entienden que además de obtener beneficios económicos las empresas deben desarrollar proyectos sociales (gráfico 7).

Esta manera de percibir la misión de la empresa constituye, a nuestro entender, un prerrequisito para el desarrollo de modelos de organización y gestión que tomen en consideración las cuestiones del buen gobierno. Pero, aún así, no constituye un motivo suficiente para augurar el desarrollo de políticas responsables.

Otra forma fundamental de estímulo es la que tiene que ver con la relación que las empresas establecen entre determinados intangibles y la creación de valor y el logro de ventajas competitivas. A este respecto, apenas un 5% de las empresas consultadas niegan cualquier relación entre el desarrollo de la RSC y la mejora de la imagen de la empresa. En efecto, tal como muestra el gráfico 8, prácticamente ocho de cada diez empresas consultadas atribuyen un papel a las prácticas responsables en la mejora de su imagen.

Otro indicador de la disposición de las empresas en este terreno es el que se refleja en el gráfico 9. El hecho de que la definición de un código de conducta se entienda como una tarea asequible indica no sólo que se considera una herramienta indispensable, sino también que las empresas muestran buena disposición para pensar y actuar de modo diferente. Ello constituye un excelente indicador de que el tiempo presente impone una nueva dinámica que estimula y afianza el papel de la ética en la cultura empresarial.

Este conjunto de indicadores nos permite afirmar que existen estímulos suficientes para pensar que las políticas responsables pueden ir paulatinamente sedimentando como activos de las estrategias empresariales. Cuestión distinta es la que tiene que ver con los ritmos y requerimientos y también con el papel asignado a los distintos actores que han de intervenir en este movimiento de reorientación de la empresa. Además, existen también determinados obstáculos que pueden dificultar y posiblemente ralentizar la difusión y la práctica de la RSC.

Al respecto, creemos que es necesario llamar la atención, en primer lugar, sobre lo que para muchos constituye la razón de ser fundamental de las empresas. Nuestra impresión es que, en amplios sectores, lo específico de la actividad empresarial viene todavía dado por el protagonismo de los resultados económicos. De hecho, si atendemos a la opinión de las empresas consultadas, una

Gráfico 7. Las empresas deben desarrollar proyectos sociales además de obtener beneficios económicos. Porcentajes. Gizartek. 2005.

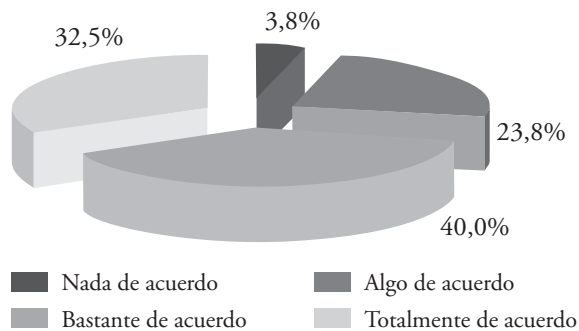


Gráfico 8. El desarrollo de acciones de RSC ayuda a mejorar la imagen de la empresa. Porcentajes. Gizartek. 2005.

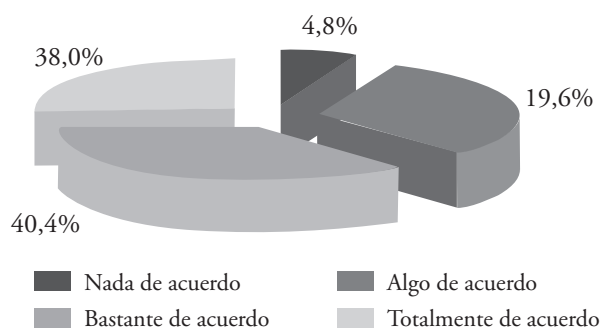


Gráfico 9. Es imprescindible que las empresas dispongan de un código de conducta escrito. Porcentajes. Gizartek. 2005.

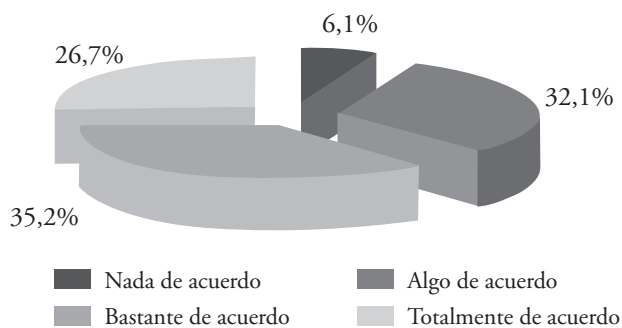


Gráfico 10. La misión fundamental de las empresas es obtener beneficios económicos.  
Porcentajes. Gizartek. 2005.

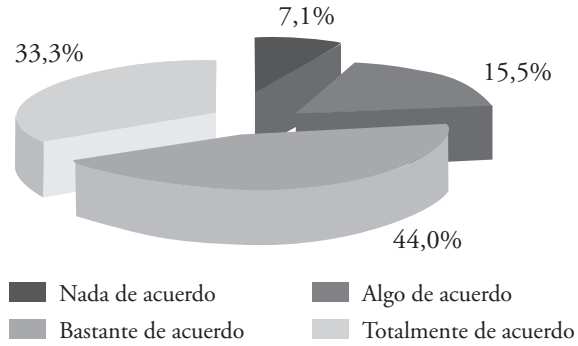


Gráfico 11. El desarrollo de la RSC puede provocar un incremento de los beneficios económicos.  
Porcentajes. Gizartek. 2005.

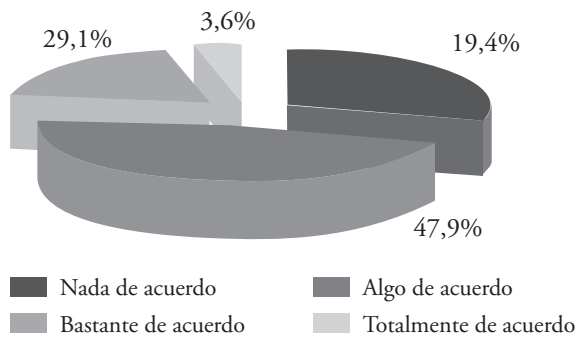
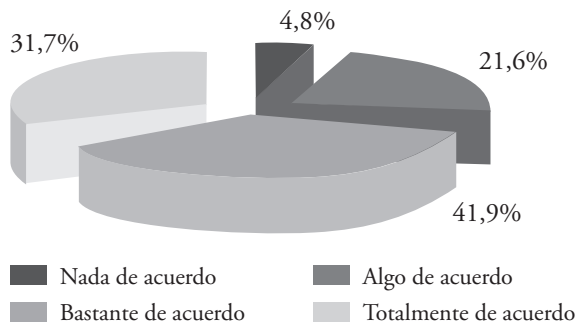


Gráfico 12. No existe presión social suficiente para que las empresas se involucren en acciones de RSC. Porcentajes. Gizartek. 2005.



gran mayoría entiende que la misión fundamental de su actividad es obtener beneficios económicos (gráfico 10).

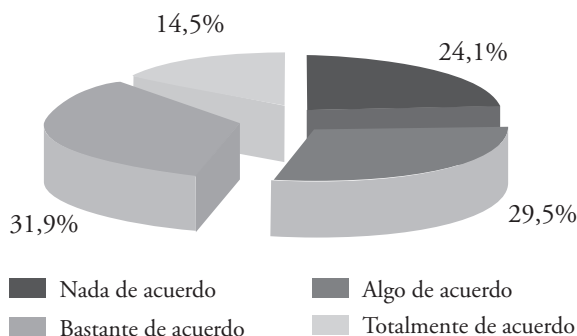
Si como parece evidente la obtención de beneficios económicos sigue ocupando el centro simbólico de la actividad empresarial, consecuentemente puede pensarse que el futuro de la RSC depende, en gran medida, de su capacidad para generar valor económico en las empresas. Pues bien, como muestra el gráfico 11, un 30% de ellas no esperan que del eventual desarrollo de acciones responsables se deriven consecuencias económicas favorables. Y prácticamente el 90% de las empresas muestran un notable escepticismo con respecto a la posible rentabilidad económica de la RSC.

Una segunda limitación es la que tiene que ver con la ausencia de presión social para la puesta en práctica de actividades responsables. Posiblemente, esta ausencia de presión dificulta que las empresas perciban de forma más inmediata el importante papel que las políticas responsables pueden llegar a jugar en su nivel de competitividad. Los datos contenidos en el gráfico 12 son muy elocuentes y aunque es de esperar que este estado de cosas también vaya cambiando con el tiempo, no puede tampoco imaginarse una inversión radical del escenario actual. Ello dependerá en todo caso de la evolución de las expectativas de clientes, trabajadores, accionistas y también de los propios empresarios.

Otro indicador limitativo es que el desarrollo de acciones de RSC no constituye una prioridad sino para una parte de las empresas (gráfico 13). Entendida como causa o como consecuencia, lo que esta circunstancia está indicando es que no puede esperarse que una cuestión débilmente integrada en la estrategia de negocio de muchas empresas alcance un grado elevado de desarrollo en la práctica.

Aunque cabe también hacer otra lectura de los datos contenidos en el gráfico 13, a saber: que para un 24% de las empresas consultadas el desarrollo de la RSC

Gráfico 13. Desarrollar acciones de RSC no constituye una prioridad de la empresa. Gizartek. 2005.



constituye ya una cuestión prioritaria. Aunque sea cierto que de esa opinión participan fundamentalmente las empresas de gran tamaño, lo que este último porcentaje está indicando es que el desarrollo de la RSC tampoco puede hoy ya entenderse como el resultado de algunas iniciativas puntuales y aisladas.

En todo caso, los estímulos y las limitaciones que se observan en torno al desarrollo de la RSC guardan relación con las propias implicaciones que se derivan del contenido de este concepto. Porque en definitiva la RSC supone un cierto desplazamiento de una forma de entender la empresa. No es extraño que muchos empresarios y trabajadores se sientan aún más identificados con la lógica económica que con la emergente lógica social, entre otras cosas debido al carácter parcialmente intangible de esta última. De ahí que no todo sean certezas en cuanto al devenir de la RSC. Más al contrario, las certezas son escasas en un proceso que se desarrolla en la tensión entre factores que lo impulsan y factores que lo limitan.

### 3. A modo de conclusión

La irrupción en el escenario empresarial del término Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y su progresiva difusión a través, fundamentalmente, de los medios de comunicación, ha podido producir la sensación de que los principios de la RSC se difundían rápidamente en el colectivo empresarial y que su aplicación era bastante generalizada. Sin embargo, cuando nos acercamos a la realidad de las empresas de una manera más sistemática es cuando nos damos cuenta de que la RSC, lejos de constituir un simple cambio superficial implica, primero, modificaciones de calado en la concepción de la empresa, supone, después, la difusión y penetración social de una nueva cultura empresarial, y requiere, finalmente, un grado de aplicación que va más allá que la mera inclusión de un conjunto de principios responsables en la misión de cada empresa.

Desde nuestra perspectiva, cualquier valoración sobre la actual presencia de la RSC en el tejido empresarial vasco, debe tomar en consideración el conjunto de reflexiones anteriores. De ahí que deba procederse con cautela. Por eso creemos que resulta tan excesivo y pretencioso afirmar que las prácticas responsables constituyen hoy un hábito suficientemente implantado en una mayoría de las empresas vascas, como difundir una idea negativa, de carencia o falta de participación de nuestras empresas en el desarrollo de modelos de gestión y organización basados en principios éticos. Más bien, la realidad concreta de los datos que se aportan en este trabajo rompe con cualquier visión monolítica sobre el grado de penetración de la RSC en las empresas del País Vasco.

Ciertamente lo correcto, a día de hoy, es hacer referencia a una pluralidad de situaciones que encuentra su explicación, fundamentalmente, en el tamaño de las

empresas. Creemos, por lo tanto, que el tamaño se convierte en la variable determinante a la hora de entender tanto la distinta percepción de la RSC como las diferencias en su grado de aplicación práctica<sup>7</sup>. Partiendo de esta constatación básica, entendemos que el discurso de las empresas vascas en torno a la RSC refleja desinformación, una escala limitada de motivaciones, desigual aplicación práctica de los principios responsables y una actitud expectante y más bien pasiva en relación al recorrido futuro de este concepto.

Con respecto a esta última cuestión, nuestro convencimiento es que el aspecto realmente determinante para el futuro de la RSC va a ser la forma en que los distintos agentes —fundamentalmente accionistas, trabajadores y clientes o consumidores—, entiendan y utilicen su papel y su capacidad de presión sobre el mercado y sobre las propias empresas. Y la manera en que estos actores se involucren va a depender, por otra parte, de su grado de conocimiento y sensibilización acerca de los principios que rigen la RSC. De ahí que posiblemente las actividades y los esfuerzos de divulgación que realizan la administración, las ONGs y otros colectivos deban orientarse en el futuro próximo hacia los agentes mencionados.

---

<sup>7</sup> Una prueba evidente de lo que afirmamos puede encontrarse en UNCETA, A.; GURREA, J. (2005): *Responsabilidad Social Corporativa en las Pymes de Bizkaia*. Bilbao. Paradox.





# LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA COMO CRITERIO DE GESTION EMPRESARIAL

CARLOS MORENO SANTOS

Director de Investigaciones Específicas Fonditel Pensiones E.G.F.P. S.A.

---

## ABSTRACT

■ *En los primeros años del siglo XXI se ha establecido un amplio debate, en todos los ámbitos de la sociedad, sobre la Responsabilidad Social Corporativa. Aunque este debate viene de muchos años atrás, hasta fecha reciente, se encontraba recluido en ámbitos académicos y foros muy especializados. Sin embargo, el rápido proceso de globalización de la economía, que entre otras cuestiones ha supuesto, un fuerte incremento de la actividad transnacional de las empresas, que hoy, y no solo en las grandes, supera el ámbito de los Estados en su dimensión económica política y jurídica y el desarrollo de la Sociedad de la información que permite conocer rápidamente éstas actividades y relacionarse a todos los sujetos que intervienen o se ven afectados por ella, explican el interés y la rápida extensión del concepto de Responsabilidad Social Corporativa, como respuesta al nuevo papel de la empresa globalizada en la sociedad y a su relación con los distintos grupos de interés que se interrelacionan con ella. Este concepto, dinámico, está lejos de tener una definición precisa, es un concepto en construcción, con un alto grado de complejidad, ambiguo, contradictorio a veces.*

*Este trabajo, partiendo de la definición de mayor aceptación en estos momentos como es la aparecida en el libro verde de la Comunidad Económica Europea, trata de fijar su alcance y evolución previsible, no como un simple concepto de acción voluntaria y altruista, sino como un criterio de gestión de las empresas, que es lo que le dará trascendencia, mas allá de modas pasajeras. Por otra parte, si efectivamente la RSC forma parte de la gestión empresarial, precisara de la evaluación y verificación continuada y necesitará del desarrollo de instrumentos y criterios generalmente aceptados que lo permitan. Finalmente se hacen algunas consideraciones sobre la situación de la cuestión en nuestro país.*

■ XXI. mendearen lehenengo urteetan, gizartearen alderdi guztietan Gizarte-erantzukizun Korporatiboari buruzko eztabaida zabala ezarri da. Eztabaida hori aspaldikoa izan arren, gure egunok arte, ikasketa-eremuetan eta oso foru espezializatuetan soilik jorratu da. Hala ere, ekonomiaren globalizazio-prozesu azkarra dela medio, beste gai batzuen artean, enpresen nazioz haraindiko jardueraren hazkunde sendoa gertatu da, eta, gaur egun, enpresa handietan ez ezik, horrek Estatuen eremua gainditu du dimentsio ekonomiko, politiko eta juridikoari dagokionez. Gainera, jarduera horiek modu azkarrean ezagutzeaz gain, bertan esku hartu duten subjektu guztiak lotzen dituen informazioaren gizarteak izandako garapenarekin batera, Gizarte-erantzukizun Korporatiboa kontzeptuaren interesa eta hedapen azkarra ulertu ahal izango da, bereziki, gizartean dagoen enpresa globalizatuaren garrantziari eta horrekin harremanak dituzten gainerako talde ezberdinei begira. Kontzeptu dinamiko hori, definizio zehatza izatetik urrun dagoena, eraikitze-prozesuan aurkitzen da, konplexutasun maila handiarekin, anbigua, eta, sarritan, kontraesanekoa.

*Lan horren bidez, une hauetan Europako Ekonomia Erkidegoko liburu berdean agertzen den onarpen handiko definizioa abiapuntu hartuta, aurreikus daitekeen norainokoa eta bilakaera ezarri nahi da, eta, ez, ordea, borondatezko ekintza eta ekintza altruistaren kontzeptu gisa, enpresak kudeatzeko irizpide gisa baizik. Izan ere, horrek garrantzi handia izango du, unean uneko modaz haraindi. Bestalde, Enpresen Gizarte-erantzukizuna enpresa-kudeaketaren zati bada, etengabeko ebaluazioa eta egiaztapena egin beharko da, eta beharrezkoa izan beharko da hori aurrera eramatea ahalbidetzen duten orokorrean onartutako baliabideen eta irizpideen garapena. Azkenik, gure herrian gai horrek duen egoerari buruzko ohar batzuk azaldu dira.*

■ *The first years of the 21st century has witnessed a far-reaching debate, in all spheres of society, about Corporate Social Responsibility. Even though this debate has been going on for much longer, it was confined to academic circles and very specialised forums. However, the rapid globalisation process of the economy, has led to a notable increase in the companies' transnational activity, which today, and not just in the case of the large corporations, surpasses the sphere of the States in their legal and political economic dimension. This together with the development of the Information Society, which allows these activities to be rapidly known and bring into contact all the subjects involved in or affected by it, explain the interest and the rapid spread of the concept of Corporate Social Responsibility, as a reaction to the new role of globalised companies in society and its relation with the different groups of interest that are interrelated with it. This dynamic concept is far from being a precise definition and is a concept being constructed, with a high degree of complexity, ambiguous and sometimes contradictory.*

*This paper, based on the definition of greater acceptance at this time which can be seen in the green paper of the European Economic Community, tries to establish its scope and foreseeable evolution, not as a simple concept of altruistic and voluntary action, but as a management criteria of the companies, which is what will give it importance, beyond passing fashions. On the other hand, if CSR effectively forms part of business management, it will require constant verification and evaluation. It will also need generally accepted criteria and instruments to be developed that enable that. Finally, several considerations are made about the situation of the question in our country.*

---



## 1. Introducción

En los primeros años del siglo XXI, la Responsabilidad Social Corporativa (en adelante RSC) entendida como la consideración del papel y los compromisos de las Empresas con el conjunto de la Sociedad y no solo con los agentes más próximos a los resultados materiales de su actividad, como directivos y propietarios, ha pasado de ser objeto de debate en círculos académicos y foros especializados a lo largo del el último tercio del siglo pasado, para situarse en el primer plano de la actualidad con presencia permanente en los medios de comunicación, desarrollo continuo de conferencias y seminarios, de iniciativas de entidades públicas y privadas y observatorios que discuten sobre el concepto, su desarrollo y evalúan su alcance, reflejando así, el interés de la sociedad civil por esta cuestión.

Ello no es casual. El proceso de globalización de la economía mundial y su aceleración en la última década del siglo pasado, han situado las empresas ante un nuevo paradigma<sup>1</sup>, su responsabilidad como corporación ante toda la sociedad, también global. Las empresas, no solo las grandes, también las pequeñas y medianas, se tienen que incorporar a esta economía global, en la medida que quieran y que sean capaces de sobrevivir; cuando hasta ahora desarrollaban su actividad en espacios de países o de áreas con reglas establecidas y relativamente homogéneas, han pasado a realizar su actividad en el espacio mucho mas complejo de todo el planeta. La actividad trasnacional de las empresas, en la actualidad, ha de realizarse en distintos lugares, con legislaciones diferentes, y hasta contradictorias, incluso sin ellas, que exige un autocontrol y una normalización corporativa de sus prácticas.

De otra parte, el desarrollo de la sociedad de la información está permitiendo el conocimiento inmediato de todas estas cuestiones, que surgen en cualquier lugar del planeta y casi simultáneamente, y que hacen posible la interrelación entre los grupos afectados en mayor o menor medida, los denominados en la terminología anglosajona «stakeholders», y de estos con el resto de la sociedad. Este fenómeno ha generado el desarrollo de controles, ejercidos no solo como hasta ahora hasta las legislaciones nacionales, sino también por organizaciones no

---

<sup>1</sup> Eduardo Montes y Juan Alfaro en «Responsabilidad Corporativa, Medioambiente y sostenibilidad. La visión de la empresa» Papeles de la Fundación de Estudios Financieros núm. 16.

gubernamentales, privadas o de entidades de carácter público, nacionales o transnacionales, organismos multinacionales, etc., que impulsan el desarrollo del sistema de control y verificación, cuyas valoraciones ejercen cada vez mas influencia en la opinión pública y de la que no pueden sustraerse las empresas.

Como se ha señalado, la valoración y control de las empresas, bajo criterios RSC es un fenómeno que las empresas no pueden eludir; sin embargo, cabe preguntarse si es un fenómeno pasajero o permanente en el tiempo, si exige o no una normativa interna de las empresas para enfrentarlo, si la estrategia debe de ser defensiva ante una situación hecho, a la que se hace frente, o si debe formar parte de su estrategia central de negocio, si en estas practicas se asienta o no el fundamento del desarrollo futuro, la sostenibilidad de la empresa y en definitiva la creación de valor. Es por ello que algunas empresas hablan ya de un nuevo paradigma empresarial.

Sobre ello vamos a reflexionar a lo largo de este trabajo.

## 2. La responsabilidad social corporativa

Aunque podemos encontrar antecedente históricos sobre la responsabilidad social de las empresas en los autores clásicos, o en terreno práctico en movimientos sociales, como el cooperativismo inglés del siglo XIX, extendido posteriormente al continente, las primeras asociaciones de consumidores nacidas en los albores del siglo XX, las reivindicaciones sindicales o en las actividades filantrópicas de las empresas, el discurso moderno sobre la responsabilidad social corporativa aparece a mediados del siglo pasado en la literatura anglosajona y en particular en Norteamérica, ligándose el sentido ético de la decisiones empresariales y los valores de la sociedad<sup>2</sup>. En esta misma época, aparece también en Estados Unidos, conceptos como «inversiones socialmente responsables», «banca ética» impulsados por grupos religiosos, que penalizaban y excluían de su objeto de inversión a las empresas que no cumplían con principios fundamentales de esos grupos religiosos (vg.: actividades relacionadas con el juego, o el alcohol).

En las dos décadas siguientes, hay avances en la evolución de estos conceptos al producirse cambios significativos en la percepción que la sociedad tiene de la actividad de las compañías multinacionales y de su comportamiento respecto de algunos fenómenos, como el apartheid en Sudáfrica o el apoyo a diferentes regimenes políticos y de su relación con el respeto a los derechos humanos y sociales, que provocaron a mediados de los años 70 declaraciones específicas de

---

<sup>2</sup> El artículo de H.Bowen «Social Responsibilities of the Businessman» publicado en 1953 es un trabajo pionero en este campo.

organizaciones internacionales como la OCDE (1976) y la OIT (1977).<sup>3</sup> También en los primeros años de ésta década se produce una sensibilización sobre los problemas que provoca el desarrollo incontrolado y sus consecuencias futuras, que tienen su plasmación en dos informes del Club de Roma en 1972 y 1974, en los que comienza a tomar carta de naturaleza el concepto de desarrollo sostenible<sup>4</sup>.

En todo caso, en estos mismos años tampoco faltan planteamientos críticos, como los del profesor Friedman que el año 70 en un artículo, que se ha convertido en una referencia<sup>5</sup>, considera que las empresas no son objeto de responsabilidad, que ésta, solo se puede exigir a título individual a las personas y en consecuencia argumenta que, la responsabilidad de los directivos, en cuanto tales, es obtener el mayor beneficio para sus accionistas sin más limitaciones que el cumplimiento de la ley. Estas posiciones han sido mantenidas a lo largo de los años siguientes por la línea de pensamiento neoliberal, e incluso hace poco más de un año la revista «The Economist» publicaba un editorial cuestionando la introducción de la filosofía RSC en las empresas, con argumentos similares.

Sin embargo, la realidad del mundo globalizado, plantea cuestiones que exigen respuestas, como que leyes son aplicables en actividades transnacionales, si es posible la consecución de los objetivos de la empresa y de sus accionistas, sin tener en cuenta a los de otros grupos de interés, los «stakeholders», es decir, trabajadores, clientes, proveedores poblaciones del entorno en que se desarrolla la actividad.

En las últimas décadas del siglo XX, a partir de las iniciativas, de organismos como la OCDE y la OIT, ya comentadas, éstos y otros organismos multilaterales han seguido desarrollando propuestas que han impulsado el conocimiento y desarrollo de la RSC, entre ellos la ONU (Global Compact. 1999)<sup>6</sup>, Banco Mundial, (programa RSE, 1999), Comunidad Económica Europea, (Libro Verde 2001) etc. Por su parte los Estados de los países más desarrollados, han establecidos códigos de buen gobierno de las empresas y otras normas en relación con la transparencia y comportamiento de las mismas, estableciendo grupos de trabajo y desarrollando guías y normas de estandarización.

---

<sup>3</sup> «Declaración sobre inversiones internacionales y empresas multinacionales» OCDE 1976.

«Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y política Social» OIT 1977.

<sup>4</sup> Club de Roma:

«Los límites del crecimiento» 1972

«La humanidad en la encrucijada 1974».

<sup>5</sup> Ver el artículo de Friedman «The strategic responsibility of business is to increase its profits».

<sup>6</sup> Global Compact, El pacto Mundial, es una iniciativa del secretario General de la ONU, Kofi Annan, para reforzar el compromiso de las empresas con el cumplimiento de los derechos humano y sociales, el desarrollo de los pueblos, la protección de la infancia y el medio ambiente. En nuestro país, se ha creado la Asociación Española del Pacto Mundial «ASEPAM» que impulsa su implantación en las empresas españolas.

### 3. Responsabilidad social corporativa y gestión empresarial

El proceso al que hemos hecho referencia en párrafos anteriores, acelerado en los últimos años, nos sitúa ante un concepto de RSC todavía en formación, sin una aceptación generalizada, que a veces tiene componentes ambiguos cuando no contradictorios. Teniendo en cuenta todo ello, vamos a referirnos y analizar una definición, quizás la más aceptada hoy en el entorno europeo, que es la que estableció la Comisión Europea en su libro verde y donde se define la RSC, como «... la integración voluntaria, por parte de las empresas de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con interlocutores». En esta definición destacan varios puntos:

- *La voluntariedad*, que implica un plus de acción por encima de las normas vigentes, puesto que éstas son de obligado cumplimiento y el hacerlo es una condición necesaria, aunque no suficiente de comportamiento RSC.
- *Dimensión social y medioambiental*, que significa la integración de criterios sociales y medioambientales junto con el beneficio económico como objetivos de la empresa.
- *Integración* en la gestión cotidiana de la empresa de éstos criterios.
- *Relación con sus interlocutores*, es decir, con los grupos de interés «stakeholders», relacionados con la empresa; éstos, pueden ser muy amplios, aunque la posición de prioridad puede ser diferente entre unos y otros, tanto en su relación con la empresa, como entre ellos. Estos interlocutores son accionistas, trabajadores, clientes, proveedores, habitantes de las zonas de actuación de las compañías, afectados en positivo o negativo por las actuaciones de ella, y otros que pudieran presentarse, teniendo en cuenta además, que estos sujetos de interés, pueden estar situados en ámbitos legales y culturales distintos y algunos de ellos pueden ser parte interesada simultáneamente desde diferentes grupos. La identificación por parte de la empresa de sus grupos de interés y la búsqueda de los consensos necesarios entre esos grupos se plantea como una de las cuestiones fundamentales en la implantación de la RSC y en definitiva en la consecución de la creación de valor de manera sostenible por parte de la empresa.

Si aceptamos como punto de partida la definición anterior, ésta nos plantea la conjugación de objetivos diversos que pueden ser a veces contradictorios y que para ser abordados con solvencia, han de ser integrados en los procesos de gestión de la empresa y no estar separados de los objetivos de obtención de resultados económicos positivos, aún más, la continuidad de los beneficios, la creación de valor por parte de la empresa, su sostenibilidad en el tiempo, solo será posible si todos los afectados por su actividad siguen colaborando y teniendo interés en ella, sean socios, directivos, trabajadores, clientes... En este sentido, las decisiones empresariales y la gestión, deben considerar todas estas dimensiones.



Como han señalado algunos autores los criterios RSC, en las estrategias corporativas de las compañías y la orientación hacia los grupos de interés, es la mejor forma de garantizar la rentabilidad y la supervivencia de las empresas<sup>7</sup>.

Desde posiciones más prácticas, dirigentes empresariales comienzan a considerar la responsabilidad RSC como una práctica integrada en su gestión de la cadena de valor y no como una actitud filantrópica o como mera imagen propagandística superficial, sino como un compromiso entre la actividad de la empresa y la sociedad, como vínculo entre los intereses del negocio y los intereses de la sociedad<sup>8</sup>.

#### 4. Información, medición y verificación

Si la RSC esta integrada en el sistema de gestión de la empresa, se plantean nuevas cuestiones a resolver, como la información, la medición y la verificación de las prácticas de responsabilidad, al igual que las plantean para cualquier otro criterio de gestión en la empresa.

La primera cuestión es la necesidad de información transparente y periódica, sobre los distintos aspectos de la RSC, tanto para uso interno de la empresa, como para el conocimiento general de los grupos de interés y de la sociedad.

La segunda cuestión es la existencia de instrumentos que permitan su implantación y la verificación posterior, a lo largo del tiempo, así como la existencia de índices de referencias, «Bechmark», que permitan la comparación.

Ambas, son especialmente relevantes por varias razones, de una parte la voluntariedad de ésta practica, que exige comparaciones homogéneas, para evitar encontrarse ante declaraciones vacías, que no se cumplen, pero también porque la implantación y desarrollo de los sistemas de gestión RSC no es automáticos, sino que exige su adaptación durante periodos más o menos largos de tiempo y estos índices son una referencia.

Los primeros modelos de información RSC, al margen de la información financiero contable, se remontan a los llamados balances sociales que se publicaron a finales de los años 70 del siglo pasado; a ellos, siguieron informaciones

---

<sup>7</sup> Ver artículos del profesor Argandoña «Ética de empresarios y directivos» y de J.M.Rodríguez y R.Enric «Una visión sostenible de la empresa».

<sup>8</sup> En este sentido sea ha manifestado Amparo Moraleda, Presidenta de IBM España en su artículo en el núm. monográfico de Economistas 106 «RSC: el valor de la empresa integrada en la sociedad: IBM. En este mismo número monográfico aparecen artículos en el mismo sentido firmados por responsables de otras empresas.

de carácter mediambiental en la década de los 80 y de los 90; en estas fechas aparecen también normas ISO de verificación medioambiental.

No es hasta principio del siglo actual, cuando, sobretodo las grandes corporaciones han empezado a desarrollar memorias de sostenibilidad siguiendo el modelo de «Global Reporting Initiative» (GRI).

Surgido en 1997, GRI es un organismo independiente colaborador oficial de las Naciones Unidas que ha desarrollado una guía para la elaboración de memorias e información sobre sostenibilidad. Una primera versión apareció en el año 2000 seguida de una segunda ampliamente modificada en el 2002, que es la que se está aplicando por parte de las empresas en la actualidad. Actualmente, se está elaborando una tercera versión que se espera sea aprobada y publicada en el último trimestre del año actual.

La Organización Internacional de Estandarización (ISO) ha preparado un documento de trabajo para el establecimiento de una guía para la implantación y verificación de sistemas RSC, aunque por el momento parece estar lejano el momento de adopción de normas internacionales de estandarización.

Existen, por supuesto otros sistemas de implantación y verificación como el AA1000, NEF y otros desarrollados por entidades privadas, compañías auditoras y otras organizaciones, pero aún se está lejos de un sistema de practicas o normas «generalmente aceptadas», a semejanza de los criterios contables en el mundo de la auditoria, por poner un ejemplo.

El desarrollo de sistemas de implantación y verificación de RSC es uno de los aspectos de mayor importancia a desarrollar en los próximos años, sobre todo si se considera su extensión, no solo en grandes empresas con capacidad propia para realizarlo, sino las medianas y pequeñas empresas que, como decíamos al principio, también están afectadas frontalmente por la globalización.

## 5. La situación de la RSC en España

En los últimos años diversas instituciones han participado y animado el debate de la RSC. Nuevos foros promovidos por fundaciones privadas sensibilizadas por estos temas, como Foretica o la Fundación Entorno, otros netamente empresariales, como el Club de Excelencia en Sostenibilidad o la Fundación Empresas y Sociedad, ONG's. Sindicatos, Universidades, han impulsado un debate sobre RSC, han creado observatorios de seguimiento, como el de sostenibilidad en España OSE, el observatorio RSC, o MERCO, desarrollando instrumentos para la implantación de estos criterios y guías de sostenibilidad dedicados a PYMES, sistemas de evaluación, etc. Desde el sector público se han impulsado iniciativas como el Foro Social por parte del Ministerio de Trabajo y creado una

Subcomisión parlamentaria que prepara un informe sobre RSC. AENOR, la Agencia de Normalización Española, ha implantado una norma estandarizada para fondos de inversión con criterios de responsabilidad social, asimismo lleva un tiempo discutiendo, con diversas organizaciones (Administración, Patronales Sindicatos, ONG's, Universidades, Consultores), una guía de RSC, que no Norma, siguiendo algunas tendencias internacionales y el sentir del empresariado español representado por la CEOE.

Como en otros países, son las grandes corporaciones las que están impulsando las políticas de responsabilidad social integrada en la gestión y publicitándolas. El Observatorio de Responsabilidad Social, organismo independiente, ha realizado, en los ejercicios del 2003 y el 2004, el análisis de la información RSC, contenida en las memorias de las 35 empresas que forman parte de Ibex 35, el principal índice bursátil del mercado español, con la finalidad de evaluar esta información y que sea de utilidad tanto para las empresas en la gestión y comunicación de RSC, como para las partes interesadas.

Según este análisis, en el 2004, sólo seis empresas de las treinta y cinco de las que componen el Ibex no ofrecían información relevante en sus memorias sobre estos aspectos; por otra parte, se constataba una mejor información sobre temas relacionados con el gobierno corporativo, aspecto que tiene una mayor regulación legal; que sobre sistemas de gestión y contenido donde se constata un número relativamente alto de compañías en las que la información suministrada habría que calificarla de anecdótica. En general, el informe del 2004 respecto del de 2003, supone una mejora en todas las líneas analizadas, tendencia que suponemos se mantendrá en la información de las empresas del año 2005. Esta muestra analizada por el observatorio, aunque formal y científicamente, no puede extrapolarse a la situación del conjunto de las empresas españolas<sup>9</sup>.

## 6. Conclusiones

La RSC aparece como un criterio que paulatinamente se está incorporando como uno más en la gestión de las empresas, condición de su sostenibilidad futura. Estamos todavía en una fase de construcción y consolidación del concepto, de asentamiento de criterios para su implantación y desarrollo de los sistemas de evaluación, verificación e índices de referencia, con aceptación generalizada. Instituciones públicas y privadas, nacionales, internacionales y multilaterales, están impulsando este proceso.

---

<sup>9</sup> Para una información más amplia, se puede ver en la pag. Web del Observatorio ([www.obrsc.org](http://www.obrsc.org)) el informe completo en «Responsabilidad Social Corporativa en las memorias anuales de las empresas del Ibex 35» análisis del ejercicio 2004.

Estamos pues, ante un fenómeno que lejos de ser una moda o un planteamiento altruista por parte de las empresas, es una necesidad a la que deben enfrentarse en el marco de la globalización de la economía mundial, que da un papel diferente y diferenciado a la empresa en relación con la sociedad en la que se integra.

## 7. Bibliografía

- ARAGÓN, J. y ROCHA, F.: *La Responsabilidad Social Empresarial en España: una aproximación desde la perspectiva laboral*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 2004.
- ARGANDOÑA, A. «Ética de los empresarios y directivos» en el libro colectivo *Economía Ética y bienestar social*. Pirámide, 2003.
- Asociación Española del Pacto Mundial: *Libro azul 2004. La implantación del Pacto Mundial de Naciones Unidas en las empresas españolas*. ASEPAM 2005.
- BANCO MUNDIAL: *About Corporate Social Responsibility and sustainable competitiveness*. www.worldbank.org, 2003.
- BOWEN, H.: *Social Responsibilities of the businessman*. Harper and Row, 1953.
- COMISIÓN EUROPEA: *Libro Verde. Fomento de un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Comisión Europea 2001
- DE LA CUESTA, M. y VALOR, C. *Responsabilidad social de las empresas: Concepto, Desarrollo y Medición en España*. Boletín económico del ICE, núm.2755. 2003.
- DE LA CUESTA, M. y RODRÍGUEZ, L. (coordinadores): *Responsabilidad Social Corporativa*. Universidad Pontificia de Salamanca 2004.
- FONTRODONA, J.: *Gestión Integral de la RSE: El caso de Novartis en España*. Forética, 2005.
- FRANCÉS, P.: *Responsabilidad Social de las Empresas: Fundamento y enfoque de la gestión responsable*. Forética 2005.
- FRIEDMAN, M. «*The Strategic Responsibility of business is to increase its profits*» New York times magazine 1970.
- FUNDACIÓN DE ESTUDIOS FINANCIEROS «*Observatorio de gobierno corporativo de las sociedades cotizadas en el Mercado de Valores español (Ibex 35)*» año 2003 Papeles de la Fundación núm. 7. año 2004 Papeles de la Fundación núm. 14.
- FUNDACIÓN DE ESTUDIOS FINANCIEROS (varios autores): «*Responsabilidad Corporativa. Una propuesta para un entorno empresarial mas eficiente y socialmente comprometido*». *Papeles de la Fundación*, n.º 16, 2006.
- GLOBAL REPORTING INICIATIVE: *Guía para la elaboración de Memorias de sostenibilidad sobre desempeño económico ambiental y social*. www.globalreporting.org. 2002.
- ISO Advisory Grup Onsocial Responsibility: *Working report onsocial responsibility*. ISO 2004.
- JIMÉNEZ BELTRAN, D. «Liderazgo de la UE en la globalización del desarrollo sostenible. Desafíos y oportunidades». *Cuadernos de sostenibilidad y patrimonio natural*. Fundación SCH.2003.
- MORENO, C.: «*Los criterios socialmente responsables en la inversión de los Fondos de Pensiones de Empleo*» Lan Harremanak núm. 10 Universidad del País Vasco 2004.
- NACIONES UNIDAS: *El Pacto Mundial*. www.unglobalcompact.org, 2001.

- OBSERVATORIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA: «*La responsabilidad social corporativa en las memorias anuales del Ibex 35*» [www.obrsc.org](http://www.obrsc.org), 2003 y 2004.
- OLCESE, A.: *Teoría y práctica del gobierno corporativo*. Marcial Pons, 2005.
- RODRÍGUEZ, M.A. y ENRIC, J. «Una visión sostenible de la empresa». *Cuadernos de sostenibilidad y patrimonio natural*, n.º 3. Fundación SCH, 2003.
- SALAS, V. *El gobierno de la empresa*. Servicio de Estudio de la Caixa, 2002.
- VV.AA.: «Ética y Empresa» (monográfico), *Lan Harremanak*, n.º 9. Universidad del País Vasco, 2003.
- VV.AA.: «La empresa responsable» (monográfico), *Economistas*, n.º 106. Colegio de Economistas de Madrid, 2005.
- VIDAL BENEITO, J. «Sostenibilidad un nuevo pensamiento». *Cuadernos de sostenibilidad y patrimonio natural*, n.º 3. Fundación SCH, 2003.



# ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS RECOMENDACIONES DE LOS CÓDIGOS DE BUEN GOBIERNO PUBLICADOS EN ESPAÑA

REGINO BANEGAS OCHOVO

Catedrático de Economía Financiera y Contabilidad

MONTSERRAT MANZANEQUE LIZANO

Profesora de Economía Financiera y Contabilidad

ANTONIO SIMÓN SAIZ

Profesor de Economía Financiera y Contabilidad

FRANCISCA TEJEDO ROMERO

Profesora de Economía Financiera y Contabilidad

Universidad de Castilla-La Mancha

---

## ABSTRACT

■ *En los últimos años, se ha pasado de un entorno estable y predecible a una situación de continuos cambios, fuerte competencia e incertidumbre, y donde la manipulación se sitúa en la línea roja entre lo delictivo y lo puramente inescrupuloso. Por ello, los Estados han considerado medidas de refuerzo y control de la ejecución de las funciones del equipo de dirección a fin de detectar actuaciones de exceso de gestión de beneficios a través de las denominadas prácticas de buen gobierno de la empresa. En España, estas recomendaciones se han plasmado en los Informes Olivencia y Aldama, y recientemente el Proyecto de Código Unificado de Recomendaciones sobre Buen Gobierno de Sociedades Cotizadas. En este trabajo se pretende indagar si existen diferencias entre las recomendaciones de los distintos Códigos y si éstas obligarán a las*

*empresas a reestructurar su Consejo de Administración en relación con la estructura, organización y funcionamiento del mismo, al igual que con las Comisiones de Control. Para ello, compararemos los contenidos más significativos y referenciadores de estos Códigos sobre dichos temas.*

■ *Azken urteetan, egoera egonkor eta aurreikusteko modukoan egon arren, etengabe aldaketak, lehia eta ziurgabetasuna emateaz gain, manipulazioa delituaren eta erabateko arduragabekeriaren arteko mugalerro gorrian aurkitzen gara. Hori dela bide, estatuek zuzendaritza-taldearen eginkizunak betetzeko indartze- eta kontrol-neurriak hartu dituzte, onuren gehiegizko kudeaketa-jarduketak enpresaren gobernu onaren kodeak bezala ezagututako praktiken bitartez antzemateko helburuarekin. Espainian, gomendio horiek Olivencia eta Aldama txostenetan jaso dira, eta, orain dela gutxi, Kotizatutako Enpresen Gobernu Onari buruzko Gomendioen Kode Bateratua aurkeztu da. Lan horren xedea kode ezberdinetan ageri diren gomendioen arteko ezberdintasunak aztertzea da, bai eta gomendio horiek enpresen Administrazio Kontseilua berregituratzeko agindu gisa ezar daitezkeen jakitea ere, batik bat, horren egitura, antolaketa eta jardunbideari eta kontrol-batzordeei dagokienez. Horretarako, kodeotan gai horiei buruz jasotako eduki garrantzitsu eta esanguratsuak alderatu beharko ditugu.*

■ *In recent years, we have moved from a stable and predictable environment to a situation of constant changes, strong competition and uncertainty, and where there is a fuzzy boundary line between the criminal and the purely unscrupulous. The States have therefore considered extra measures to control how the management team carries out its duties in order to detect overambitious profit management by means of the so-called good governance practices of the company. In Spain, these recommendations were set out in the Olivencia and Aldama reports, and recently in the Draft Unified Code of Recommendations Regarding Good Practices in Listed Companies. This paper aims to investigate whether there are differences between the recommendations of the different codes and whether these will force the companies to restructure their Board of Directors in relation to its structure, organisation and operating, along with the Auditing Commissions. We will therefore compare the most important and referential contents of these codes on those issues.*



## 1. El gobierno de la empresa

La escalada de fraudes ha puesto en entredicho la credibilidad de la información contable-económica-financiera y el papel desempeñado por auditores, reguladores, analistas y consejeros, lo que ha llevado a una decidida voluntad para mejorar la transparencia de las empresas y devolver a los mercados, y a la sociedad en su conjunto, la confianza perdida. Hay que tener en cuenta que numerosas personas, que trabajan y producen dentro de este sistema, tienen una orientación ético-moral apropiada y defienden unos valores coherentes y generosos, no sólo para ellos mismos, sino también para la sociedad en la que desarrollan su actividad (Giménez Zuriaga, 2005, p. 191).

En cierto modo, estas corruptelas se producen porque la cúpula directiva representa a los intereses de los accionistas mayoritarios, que constituyen la dirección operativa de la empresa, y no los de los inversores institucionales, pequeños inversores en acciones y bonos, acreedores, empleados y los de la sociedad en general.

En cualquiera de los casos, por gobierno corporativo se entiende la forma en que las empresas se organizan, son dirigidas, gestionadas y controladas. Y la implantación y aplicación de la responsabilidad social al gobierno corporativo no sólo implica a la dirección, gestión y control de la empresa, sino que se extiende e impregna a todas sus áreas funcionales y a otros aspectos vinculados. (AECA, 2004, p. 47-48).

## 2. Informes en España de gobierno corporativo

### 2.1. Código Olivencia

Este es un código ético de buen gobierno corporativo que sería de aplicación voluntaria para las empresas cotizadas, las cuales se deberían comprometer bien a cumplir el código, bien a explicar por qué no lo hacían, en la expectativa de que los mercados a los que llegara la información probablemente recompensaran esas buenas prácticas y sancionaran negativamente su incumplimiento, salvo que las razones de la empresa para no cumplirlas les parecieran más persuasivas.

Aunque este informe se centra en las sociedades cotizadas, también podría ser extensible a todas aquellas sociedades que acuden al mercado primario de valores (mercado de emisiones) con el objetivo de colocar sus valores al público, con independencia de que luego no coticen en un mercado secundario.

## 2.2. Informe Aldama

Por petición del Ministerio de Economía, en septiembre de 2002 se constituyó la *Comisión Especial para el Fomento de la Transparencia y Seguridad en los Mercados y en las Sociedades Cotizadas*<sup>1</sup> denominada *Comisión Aldama* al objeto de estudiar los criterios y pautas a cumplir por las sociedades emisoras de valores e instrumentos admitidos a negociación en los mercados organizados y para revisar el código de gobierno corporativo que aplicaban las empresas españolas cotizadas, todo ello con la finalidad de aumentar la transparencia y la seguridad en los mercados financieros, tomando, para ello, en consideración el Informe Olivencia.

El Informe Aldama pretende buscar un equilibrio entre la protección legal de los derechos de propiedad de los accionistas y la mayor autorregulación de las empresas cotizadas. A este fin, trata los problemas derivados de los deberes de lealtad y diligencia, la definición de los conflictos de interés, el funcionamiento de los consejos de administración y la Junta General de accionistas y las relaciones que mantienen las empresas cotizadas y otras empresas comerciales y de asesoramiento.

## 2.3. Proyecto de Código Unificado

Con carácter adicional a lo dispuesto en el mandato dado a la CNMV por el gobierno en la orden ECO/3722/2003, apartado primero, 1, f, por acuerdo de 25 de julio de 2005<sup>2</sup>, el Gobierno creó un Grupo Especial de Trabajo para asesorar a aquélla en la armonización y actualización de las recomendaciones de los Informes Olivencia y Aldama sobre buen gobierno de las sociedades cotizadas.

El Grupo Especial, constituido el 16 de septiembre de 2005, aprobó el 16 de enero de 2006 el Proyecto de Código Unificado de Recomendaciones sobre Buen Gobierno de Sociedades Cotizadas, dirigido a las sociedades cotizadas en Bolsa —hay que destacar que el grupo de expertos para actualizar las recomendaciones Olivencia y Aldama ha tenido en cuenta otras a nivel internacional que se han emitido con anterioridad—.

El Proyecto se presentó el 18 de enero de este mismo año y su fase de consulta parte de dos etapas: a) hasta el 28 de febrero se recibe las distintas observaciones que se hagan y por escrito y, b) se realizarán reuniones con expertos o instituciones que hayan realizado alegaciones y así lo reflejen.

---

<sup>1</sup> Dicha Comisión estuvo presidida por D. Enrique de Aldama y Miñón, de ahí que dicho estudio fuese conocido como Informe Aldama.

<sup>2</sup> El texto íntegro de tal acuerdo se publicó en el BOE de 20 de septiembre de 2005, como Resolución de 8 de septiembre de la Dirección General del Tesoro y Política Financiera, por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de julio de 2005, por el que se encomienda a la Comisión Nacional del Mercado de Valores la unificación y actualización de las recomendaciones sobre gobierno corporativo.

En su Anexo II figura una lista de preguntas con la finalidad de que el grupo de expertos reciba opiniones sobre algunas de las Recomendaciones y así poder debatirlas públicamente.

### 3. Analogías y diferencias entre los distintos códigos de buen gobierno. Una referencia a la situación actual de las empresas del IBEX-35

#### 3.1. Recomendaciones relativas a la junta general de accionistas

El Informe Olivencia no trata cuestiones relacionadas con el funcionamiento de la Junta General de Accionistas o con el requerimiento de condiciones reforzadas para que ciertos acuerdos tengan validez.

Éstas son mencionadas de una forma general por el Informe Aldama, que recomienda que las sociedades establezcan la obligatoriedad de que las decisiones que afecten al futuro de la sociedad y a los accionistas o las que pretendan dificultar tomas de control por terceros sean tomadas por la Junta General.

El Proyecto de Código Unificado (en adelante, CUP) pretende obligar a que sea este órgano el que tome una serie de decisiones que suponen importantes cambios en la sociedad, tales como su transformación, la realización de operaciones que de hecho impliquen un cambio en su objeto social, las que tengan un efecto equivalente a la liquidación de la sociedad y las adquisiciones de empresas con distintos objetos siempre que la inversión en las mismas sea importante en relación con el patrimonio consolidado de la adquirente. También entiende que deben realizarse por separado los nombramientos y ratificaciones de cada consejero, así como las votaciones de cambios de estatutos que afecten a artículos independientes. Por último, señala expresamente que se debe permitir fraccionar el voto a quienes concurran a la Junta, representando a distintos accionistas, si tienen instrucciones precisas de cada uno de ellos.

#### 3.2. Recomendaciones relativas al consejo de administración

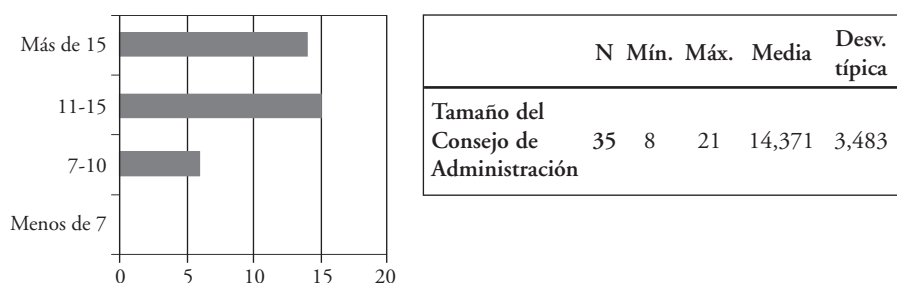
El Informe Olivencia entiende que el *propósito general del Consejo* debe ser la maximización de valor para el accionista, respetando el derecho, la ética y los intereses de las personas relacionadas con la empresa. El PCU no difiere sustancialmente de dichas prescripciones.

En consonancia con dichos fines, en el Informe Olivencia se incide en las *competencias* de supervisión, determinación de riesgos y control de la gestión por parte del Consejo, y se abordan igualmente aspectos relativos al funcionamiento del Consejo, la periodicidad de sus reuniones y la elaboración de la información financiera. Estos últimos contenidos son también tratados por *el informe Aldama*, y *el PCU es mucho más prolijo* en las tareas que atribuye al órgano de administración.

*El tamaño y la composición del Consejo* son contemplados en el Informe Olivencia (que establece una dimensión de entre cinco y quince miembros, la categorización de los consejeros entre externos, —dominicales o independientes— y ejecutivos, y la presencia de un número razonable de consejeros independientes), el Informe Aldama (que sólo aborda, y en el mismo sentido que lo hace el Informe Olivencia, las categorías de consejeros), y el PCU, que entiende que el Consejo debe tener entre siete y quince miembros, y que éstos deben ser diversos en conocimientos, género y experiencia, añadiendo que, cuando existan consejeros externos no considerables como dominicales ni independientes, la sociedad deberá explicar los vínculos de los mismos con los directivos o con ella misma.

Un análisis empírico del tamaño de los Consejos de Administración de las empresas del Ibex 35 nos muestra que la variación en el límite mínimo incorporada por el PCU no afectaría a estas empresas, pues sus consejos de administración tienen un tamaño superior a 7 miembros, al disponer de un tamaño mínimo de 8 consejeros.

Gráfico 1. Tamaño del Consejo de Administración



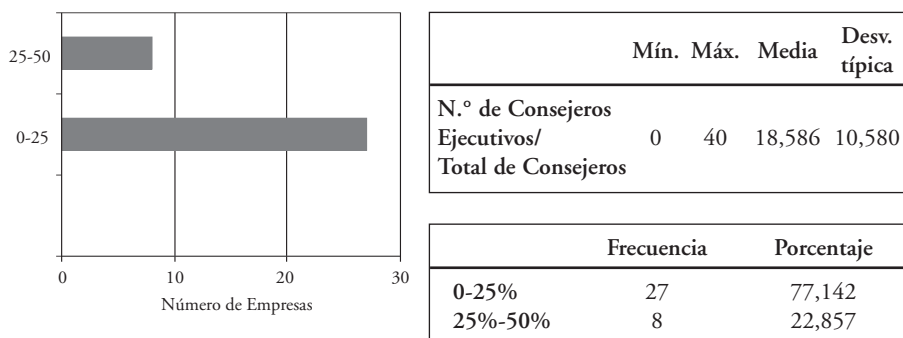
No obstante, se constata un claro incumplimiento de las recomendaciones respecto al límite máximo, ya que 14 sociedades, de las 35 del Ibex, tienen Consejos de Administración superiores a 15 miembros.

*La estructura del consejo*, en virtud de las categorías de consejeros descritas, es tratada de diversas formas por los informes objeto de esta comparativa. Aunque los tres parten de una filosofía común, cada uno de ellos incide en algunos aspectos concretos. El Informe Olivencia parte de la idea de asegurar un cierto equilibrio entre los consejeros externos dominicales e independientes. El informe Aldama aboga por que el Consejo sea lo más representativo posible y que, dentro de los consejeros externos, tengan más peso los independientes. Finalmente, el PCU es mucho más explícito: establece que el número de consejeros ejecutivos sea el mínimo imprescindible, que el número de consejeros

independientes sea siempre al menos un tercio del total de consejeros, y que, dentro de los consejeros externos, la relación entre el número de dominicales y el de independientes refleje la proporción existente entre el capital de la sociedad representado en el consejo y el resto del capital.

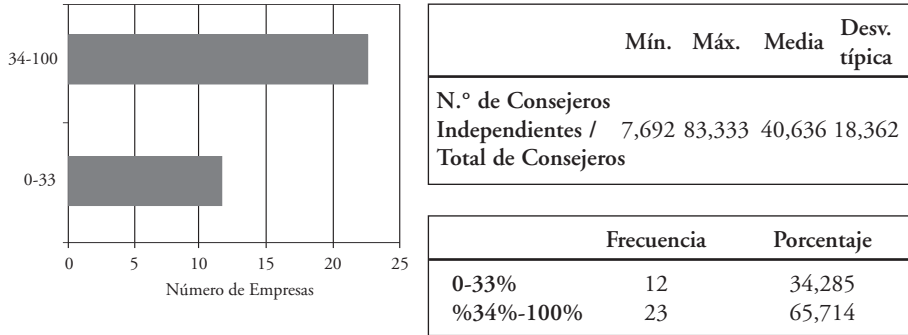
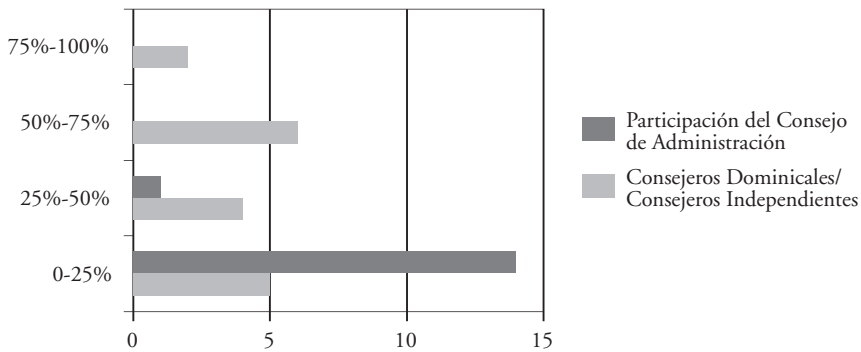
Si aplicamos estas recomendaciones a las empresas del Ibex 35, obtenemos Consejos con una representación de consejeros ejecutivos que suponen por término medio el 18,59% del total de consejeros, porcentaje que resulta poco significativo. De hecho, en la mayoría de ellas (27) los consejeros ejecutivos representan menos del 25% del consejo.

Gráfico 2. Porcentaje de Consejeros Ejecutivos sobre el total.



En cuanto a la representación de consejeros independientes en el total del consejo, las recomendaciones del PCU se cumplen en un total de 23 sociedades, es decir, en estos casos los consejeros independientes son al menos un tercio del total de consejeros. Por el contrario, el 34,29% de las sociedades del Ibex 35 incumplen esta recomendación, manteniendo consejos con menor representación de consejeros independientes.

Por su parte, y para analizar la proporcionalidad entre la participación en el consejo de consejeros dominicales e independientes y la participación accionarial de los miembros del consejo en el Capital, se han considerado como variables, por un lado, el número de consejeros dominicales dividido por el número de consejeros independientes, y por otro, la participación en el Capital del Consejo de Administración, obtenida de los informes de gobierno corporativo de las sociedades del Ibex 35. A este respecto, se muestra que la participación accionarial del Consejo de Administración suele ser inferior a la proporción de consejeros dominicales en relación a los independientes, por lo que dicha proporcionalidad se rompe.

**Gráfico 3.** Porcentaje de Consejeros Independientes sobre Total de Consejeros.**Gráfico 4.** Proporcionalidad entre los Consejeros Dominicales e Independientes y la Participación del Consejo de Administración.

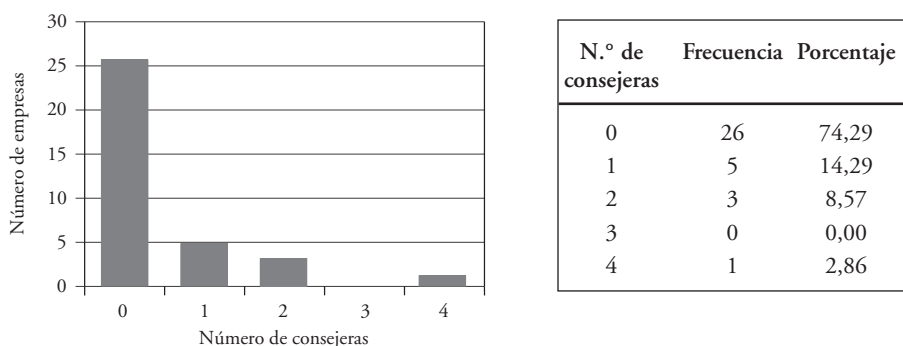
No obstante, si se procede a un análisis individual de las sociedades de la muestra, se comprueba que estas proporciones se mantienen aproximadas, —considerando una variación del  $\pm 2\%$ —, en 21 de los 35 casos, mientras que en el resto el nivel de participación de Dominicales respecto a Independientes en el Consejo supera ampliamente al porcentaje de participación del consejo en el capital social.

	Frecuencia	Porcentaje
Aproximación al 2%	21	60
No aproximación	14	40
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

La *diversidad de género* dentro del Consejo de Administración no había sido tratada ni por el Informe Olivencia ni por el Informe Aldama. Sin embargo, el PCU le dedica tres apartados, relativos a cómo deben reflejarse en los informes anuales de gobierno corporativo las situaciones en las que el número de consejeras sea nulo o escaso. Establece que se deberán explicar los motivos de tal situación y las medidas adoptadas para corregirla. En los Informes deberá existir igualmente un apartado sobre diversidad de género, desglosado por niveles, y su evolución a lo largo del año.

En este sentido, una proporción significativa de las empresas del Ibex 35 (74,29%) no incorporan consejeras como miembros de sus Consejos de Administración, lo que pone de manifiesto el elevado grado de incumplimiento de esta recomendación.

Gráfico 5. Número de Consejeras en el Consejo de Administración



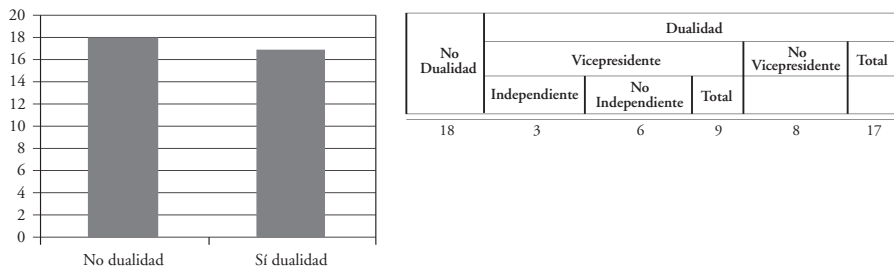
El *papel del presidente del Consejo* es abordado sobre todo por el Informe Olivencia y por el PCU. El primero incide en que no debe tener un papel exclusivamente procedimental, sino que debe asegurarse de que la información llegue a los consejeros, éstos participen activamente y asuman debidamente sus tareas. Aunque reconoce que la acumulación del cargo de presidente del Consejo con otros dentro de la empresa puede fortalecer la imagen de liderazgo, recomienda que de producirse la misma se tomen medidas como el nombramiento de un vicepresidente que sea consejero independiente o el examen anual del papel del presidente como primer ejecutivo de la empresa. El Informe Aldama suscribe dichas recomendaciones y también lo hace explícitamente el PCU.

Para la muestra de empresas analizadas, la dualidad de poder se produce en 17 de los 35 casos lo que supone el 48,57% de los casos. En consecuencia, en casi la mitad de las empresas del Ibex 35 la figura del presidente del Consejo de Administración coincide con la del primer ejecutivo.

Ahora bien, y como se ha comentado, los informes de gobierno corporativo han recomendado la separación de poderes de ambos cargos, aunque aceptan la dualidad si se adoptan una serie de cautelas que reduzcan los riesgos de concentración de poder, como pudiera ser la existencia de una vicepresidencia ocupada por un consejero independiente.

Es por ello que, en las sociedades en las que se ha detectado este problema, se ha analizado si existe un vicepresidente, observando que tan sólo en 9 de las 17 sociedades que presentaban dualidad de poder se ha incluido tal figura en el Consejo de administración y, que de éstas, tan sólo 3 lo han considerado como consejero independiente. Todo esto pone de manifiesto la escasa aplicación práctica de esta recomendación por parte de las empresas consideradas.

Gráfico 6. Dualidad de poderes.



La figura del *secretario del Consejo de Administración* es analizada por todos los informes aquí estudiados. En el Informe Olivencia se insiste en su papel de asesoramiento e información de los consejeros, facilitando a éstos la información necesaria para la toma de sus decisiones, y en su papel de fedatario de las reuniones y resoluciones del consejo. Asimismo se considera que debe velar por la legalidad de los procedimientos y las actuaciones del consejo. Este informe sugiere que para que pueda cumplir sus funciones debidamente, será recomendable que se le incluya como miembro del consejo o bien que se le haga depender jerárquicamente de una de las comisiones delegadas de control.

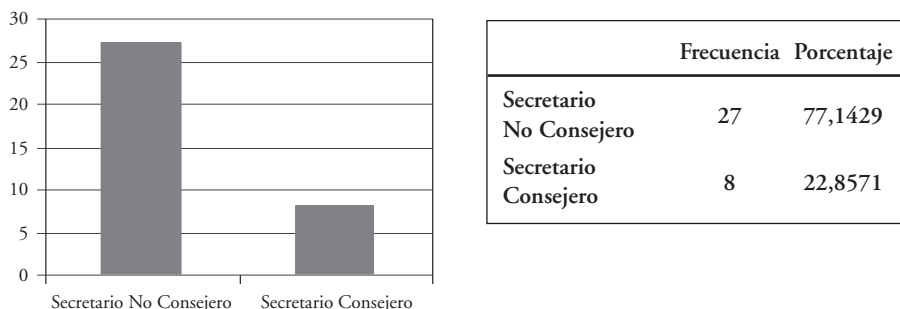
El Informe Aldama sigue la misma línea, pormenorizando el papel del secretario en lo que se refiere a su deber de control de la legalidad de los actos del consejo, extendiendo esa labor al cumplimiento de los estatutos, del propio reglamento del consejo y de las disposiciones de los organismos reguladores.

El PCU se separa del Informe Olivencia en esta recomendación. Explícitamente expone que el Secretario no deberá tener la condición de consejero. Por lo demás, sistematiza la labor fiscalizadora de la legalidad que recae en el secretario, nombrando todos los cuerpos legislativos susceptibles de afectar las actuaciones del Consejo de Administración, los documentos por los que la sociedad se autorregula y las recomendaciones de los códigos de buen gobierno.



Respecto de la figura del secretario, dentro de los consejos de administración, se pone de manifiesto la escasa importancia que se atribuye al mismo, de tal forma que en el 77,14% de las sociedades del Ibex 35 no se considera a tal figura como consejero. En este sentido, el cambio de orientación del PCU supone una aproximación a la situación real de las sociedades cotizadas.

Gráfico 7. El secretario miembro del Consejo

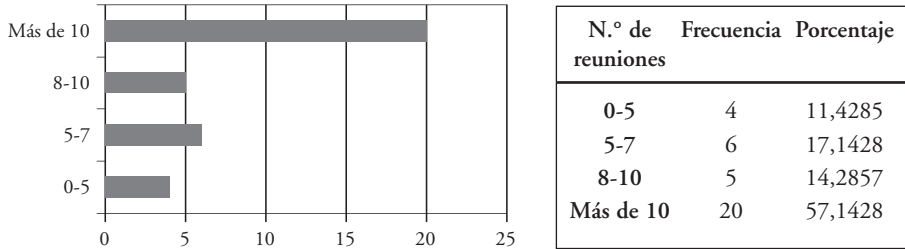


El *desarrollo de las sesiones del Consejo de Administración* es planteado de forma muy similar por el Informe Olivencia y el PCU. Éste cuantifica el número mínimo de reuniones —ocho anuales—, pero ambos insisten en que es necesario tomar medidas que garanticen la disponibilidad de información por parte de los consejeros con antelación suficiente —precisando que la sociedad les debe garantizar el acceso a los expertos internos para que puedan cumplir sus funciones de supervisión—, el fomento de la participación de los consejeros, la minimización de sus ausencias y el cuidado en la redacción de las actas por parte del secretario. El Informe Aldama sólo hace referencia a la periodicidad de las reuniones y a la necesidad de que los consejeros cuenten con la información, si bien residencia la responsabilidad de hacerse con ella en los propios consejeros, que deben requerir la que estimen necesaria al Secretario del Consejo.

La mayoría de consejos se reúnen más de 10 veces al año, lo que indica una periodicidad casi mensual. Sin embargo, aún hay 10 sociedades del Ibex 35 cuyos Consejos de Administración se reúnen menos de 8 veces al año, de modo que su aproximación a las recomendaciones del PCU supondría el incremento del número de reuniones del consejo.

La *dedicación de los consejeros a su labor* sólo es tratada por el PCU, si bien con una cláusula bastante general, que establece que los consejeros deben dedicar a su labor el tiempo necesario, debiendo informar a la comisión de nombramientos de sus obligaciones profesionales que puedan interferir con esa necesidad de dedicación. Cree conveniente también que las sociedades limiten el número de consejos del que formen parte sus consejeros.

Gráfico 8. Número de reuniones del Consejo de Administración.



*La evaluación de la labor del Consejo de Administración* fue inicialmente considerada por el Informe Olivencia, concretando su contenido en el examen de la calidad de los trabajos y la eficiencia de las reglas. Para dicho análisis se debían tener en cuenta los informes de la comisión de cumplimiento. El PCU, por su parte, ha entendido que esos informes deben ser realizados por la comisión de nombramientos, y ha insistido en que deben ser objeto de evaluación el desempeño de las funciones por parte del Presidente del Consejo y del primer ejecutivo.

### 3.3. Recomendaciones relativas a las comisiones del consejo de administración

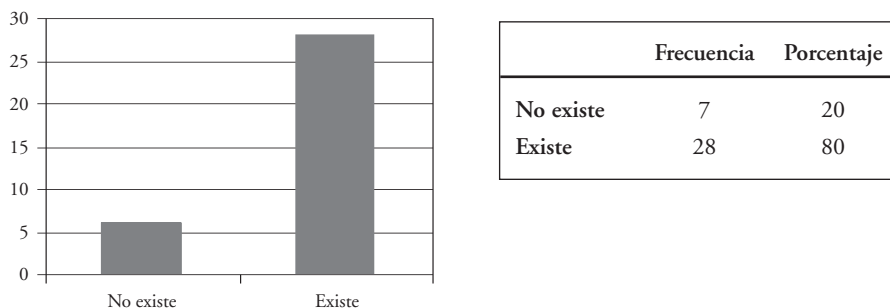
Es preciso abordar, en principio, las diferencias existentes en el tratamiento de las comisiones del Consejo de Administración por parte de los tres textos que son objeto de análisis. Así, el Informe Olivencia habla de la necesidad de constituir una comisión ejecutiva y comisiones informativas y consultivas que cubran cuatro áreas de responsabilidad: auditoría, nombramientos, retribuciones y cumplimiento. El Informe Aldama, por su parte, hace referencia a las comisiones ejecutiva o delegada, de auditoría y control, de nombramientos y retribuciones, y de estrategia e inversiones. El PCU menciona la comisión delegada, el comité de auditoría, la comisión de nombramientos y la de retribuciones<sup>3</sup>.

No existen diferencias sustanciales entre el Informe Olivencia, el Informe Aldama y el PCU en lo referente a la *Comisión Ejecutiva o Delegada*. Se insiste en la necesidad de que su composición sea similar a la del Consejo en cuanto a la representación en ella de las distintas categorías de consejeros, y que el Consejo debe conocer todo lo que se trate en sus reuniones. El PCU concreta esta medida en la recomendación de remitir el acta de las reuniones de esta comisión a todos los consejeros.

<sup>3</sup> Sigue en esto a la recomendación de la Comisión de 15 de febrero de 2005, que hace referencia en su anexo I al comité de nombramientos, al comité de remuneraciones y al comité de auditoría.

La necesidad de esta comisión se ve reflejada en su creación por parte de la mayoría de las empresas del Ibex 35. No obstante, aún hay 7 sociedades en las que no existe.

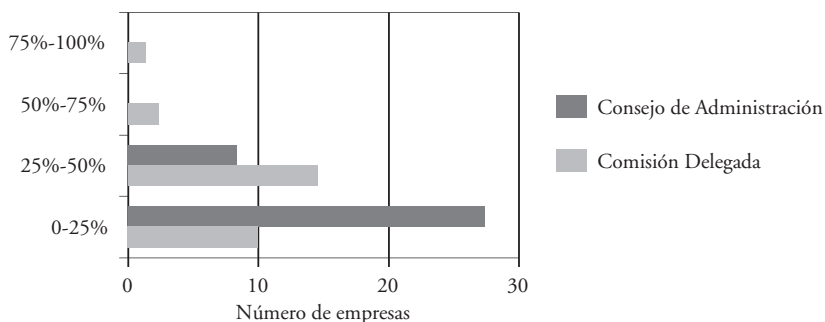
Gráfico 9. Existencia de Comisión Ejecutiva.



En cuanto a su composición por categorías de consejeros, y su proximidad a la composición del consejo, se analizan cada una de ellas individualmente:

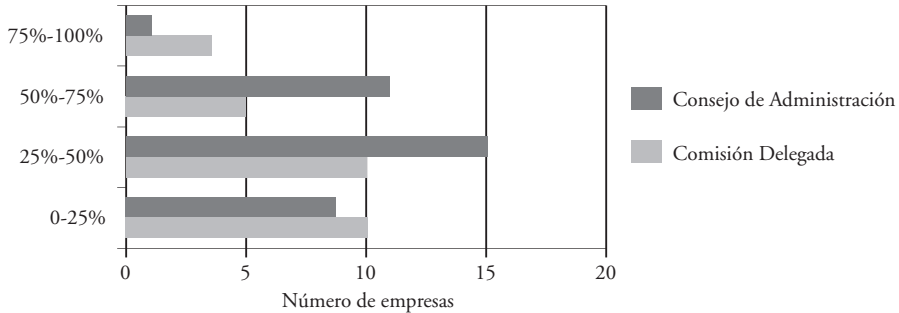
Los consejeros ejecutivos están más presentes en la Comisión Delegada, suponiendo en numerosos casos un porcentaje superior al 25% del total de miembros de la misma. Por el contrario, en el Consejo de administración, esta categoría de consejeros, suele representar menos del 25% del total. Ambos aspectos destacan la desproporcionalidad existente en este tipo de consejeros entre la composición de la Comisión delegada y del Consejo de Administración.

Gráfico 10. Porcentaje de Consejeros Ejecutivos Respecto al Total. Comisión Delegada *versus* Consejo de Administración.



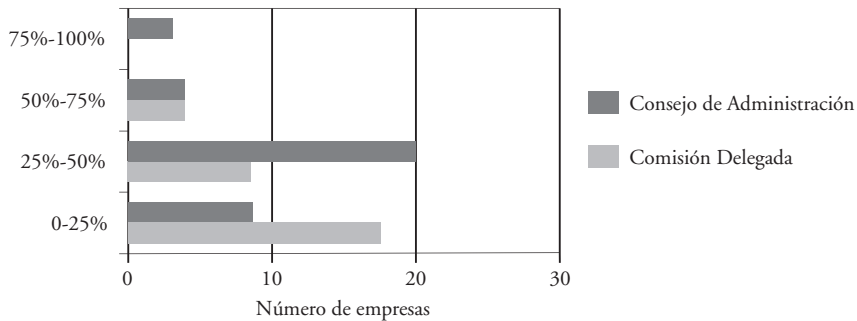
Por su parte, los consejeros dominicales representan mayores porcentajes para el caso del Consejo de Administración.

**Gráfico 11.** Porcentaje de Consejeros Dominicales sobre el Total. Comisión Delegada versus Consejo de Administración.



Por último, la participación de consejeros independientes respecto al total, en las comisiones ejecutivas o delegadas, es inferior a la representación de éstos en el Consejo de Administración. De hecho, esto se produce en un 45,71% de las comisiones ejecutivas estudiadas, representando este tipo de consejeros menos del 25% del total.

**Gráfico 12.** Porcentaje de Consejeros Independientes sobre el Total. Comisión Delegada versus Consejo de Administración.



Todo ello pone de manifiesto la falta de proporcionalidad existente en la realidad respecto a la composición del Consejo de Administración y de la comisión delegada o ejecutiva.

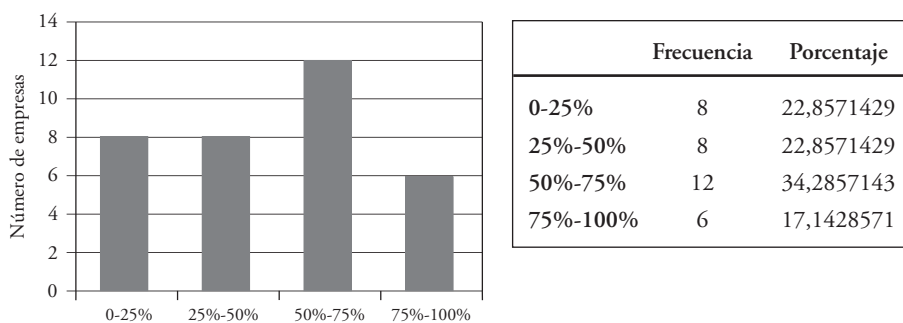
La *comisión de auditoría* (o auditoría y cumplimiento) es la más extensamente regulada en los tres textos objeto de este análisis. Todos están de acuerdo con que debe estar compuesta exclusivamente por consejeros externos, pero mientras que el Informe Olivencia y el Informe Aldama entienden que la propor-

ción en el consejo entre dominicales e independientes debe mantenerse en la comisión, el PCU establece que la mayoría de los miembros deben ser consejeros independientes. El Informe Aldama entiende que debe ser presidida por un independiente, asunto en el que no entran los otros dos textos, si bien el PCU especifica que bajo la comisión deberá existir un servicio de auditoría interna.

La importancia atribuida a esta comisión se pone de manifiesto en la práctica totalidad de empresas del Ibex 35, al incorporarla a su estructura organizativa.

Por su parte, y en lo que respecta a la proporcionalidad entre consejeros independientes y dominicales, cabe señalar que en el 51,5% de los casos la participación de consejeros independientes sobre el total de consejeros externos supone más del 50% indicando una participación mayoritaria. No obstante, en el otro 48,5% de los casos esa participación se reduce por debajo del 50%, incumpliendo claramente las recomendaciones del nuevo PCU. Del mismo modo, se ha observado que existen 3 sociedades que mantienen un consejero ejecutivo dentro de esta comisión, alejándose claramente de las recomendaciones de los informes de gobierno corporativo al respecto.

Gráfico 13. Porcentaje de Participación de los Consejeros Independientes respecto al total de Externos en la Comisión de Auditoría.



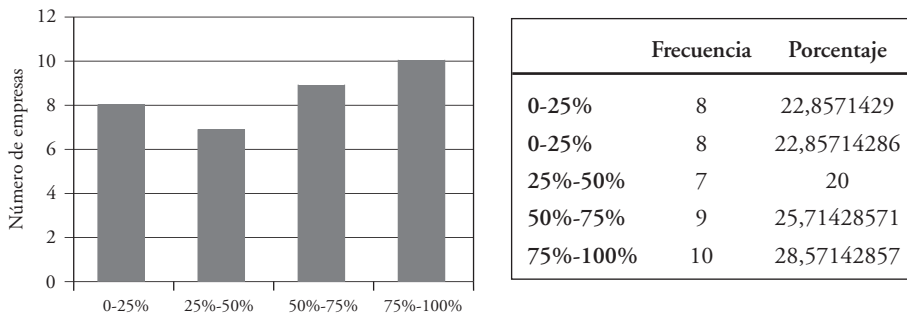
La *comisión de nombramientos y retribuciones* es abordada de forma similar por los tres textos. Todos coinciden en que no pueden formar parte de ella consejeros ejecutivos y, al igual que ocurre en la de auditoría, el PCU defiende que esté compuesta mayoritariamente por independientes, mientras que el Informe Olivencia apostaba por la misma proporcionalidad entre dominicales e independientes existente en el Consejo de Administración.

Esta comisión ha sido aceptada con carácter general de modo que las empresas del Ibex 35 la han incorporado en un 97% de los casos.

Al igual que sucede con la comisión de auditoría, hay sociedades que no han seguido la recomendación de excluir los consejeros ejecutivos de estas comisiones. De hecho 5 sociedades de las 35 analizadas han incluido un consejero ejecutivo en esta comisión.

Por su parte, la proporcionalidad entre consejeros independientes y dominicales se mantiene en términos similares a los resultados obtenidos para la comisión de auditoría, existiendo un porcentaje elevado de sociedades del Ibex 35 que mantienen comisiones de nombramientos y retribuciones, compuestas mayoritariamente por consejeros dominicales, lo que indica un claro incumplimiento de las recomendaciones de buen gobierno emanadas de los informes publicados hasta el momento a este respecto.

**Gráfico 14.** Porcentaje de Participación de Consejeros Independientes respecto al total de Consejeros. Comisión de Nombramientos y Retribuciones.



En materia de retribuciones se puede decir que no existen diferencias sustanciales, si bien el PCU detalla más los contenidos de las propuestas que la comisión debe elevar al Consejo de Administración.

Finalmente, *la comisión de estrategia e inversiones* sólo es mencionada por el Informe Aldama, que le otorga las funciones de informar al consejo sobre las decisiones estratégicas relevantes para la sociedad o el grupo, valorando su adecuación al presupuesto y a los planes estratégicos, y de analizar y realizar un seguimiento de los riesgos del negocio.

Que el PCU no contemple la comisión de estrategia e inversiones no significa que no entienda que las competencias que le asigna el Informe Aldama no deban ser realizadas. De hecho, especifica que deben identificarse los distintos riesgos, estimarse la probabilidad de que ocurran, tomarse medidas para mitigar sus efectos y establecerse sistemas internos de información y control, si bien residencia todas estas tareas en el comité de auditoría.

## 4. Conclusiones

La comparación realizada entre los tres informes que han abordado en España la problemática del buen gobierno corporativo muestra que los últimos textos han pretendido asumir el bagaje de las experiencias de otros países. Ello ha llevado a que en los mismos se hayan incluido recomendaciones sobre más materias y extremos de las que contemplaron los primeros.

En concreto, el PCU ha pretendido concretar algunas competencias de la Junta General de Accionistas; acotar la composición, el tamaño, la estructura y el funcionamiento del Consejo de Administración; pormenorizar las características que deben cumplir los consejeros independientes, las informaciones referentes a su remuneración y a las causas de su cese. Finalmente, se ha introducido recomendaciones relativas a la composición de las Comisiones del Consejo, en cuyas denominaciones se han seguido las recomendaciones comunitarias. Son de destacar las aportaciones referentes a la diversidad de género en la composición de los consejos de administración y a las condiciones que deberán cumplir los consejeros independientes.

El análisis de la situación actual de las empresas del IBEX-35 ha puesto de manifiesto que, observar las recomendaciones del PCU, supondrá para las empresas españolas un esfuerzo adicional en la elaboración de información corporativa, así como en la dotación de mayor independencia a los órganos de control de la gestión empresarial, pero no en lo referente a la estructura y composición del Consejo de Administración.

## 5. Bibliografía

- Comisión especial para el estudio de un código ético de los consejos de administración de las sociedades (1998): *El gobierno de las sociedades cotizadas*. Informe Olivencia.
- Comisión especial para el fomento de la transparencia y seguridad en los mercados y en las sociedades cotizadas (2003): *Informe de la comisión especial para el fomento de la transparencia y seguridad en los mercados y en las sociedades cotizadas*. Informe Aldama
- Documentos AECA (2004): *Marco conceptual de la responsabilidad social corporativa*. Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA).
- GIMÉNEZ ZURRAGA, I. (2005): «Gobierno corporativo, consejos y consejeros: arquetipos y realidades». *Economistas*, n.º 105. Madrid.
- Grupo Especial de trabajo sobre Buen Gobierno (2006): *Proyecto de Código Unificado de Recomendaciones sobre buen gobierno de las sociedades cotizadas*.

## ANEXOS

### Anexo 1: Empresas que forman la muestra de estudio empírico

ABERTIS «A»	ACCIONA	ACERINOX	ACS	ALTADIS
ANTENA 3 TV	ARCELOR	B. POPULAR	B. SABADELL	BANKINTER
BBVA	CINTRA	ENAGAS	ENDESA	FCC
FERROVIAL	GAMESA	GAS NATURAL	IBERDROLA	IBERIA
INDITEX	INDRA	METROVACESA	NH HOTELES	PRISA
REE	REPSOL YPF	SACYR VALLE.	SAN	SOGECABLE
TELECINCO	TELEFONICA	TELF.MOVILES	TPI	UNION FENOSA

### Anexo 2: Variables

#### Variables relativas al Consejo de Administración.

Variable	Definición
Número de Consejeros Ejecutivos ( <b>con eje</b> )	<i>(Número vocales ejecutivos del Consejo de Administración/ Total de vocales del Consejo de Administración) * 100.</i> Esta variable mide la proporcionalidad entre el número de consejeros ejecutivos y el total, o lo que es lo mismo, de personas que están vinculadas al equipo ejecutivo.
Número de consejeros independientes ( <b>con-ind</b> )	<i>(Número de vocales independientes del Consejo de Administración/ total de vocales del Consejo de Administración) * 100</i> Esta variable nos indica en que medida los consejeros son auténticamente independientes del presidente o de los accionistas más significativos.
Número de miembros del Consejo de Administración ( <b>tam-con</b> )	<i>Número de miembros del Consejo de Administración</i> expresado en el Informe de Gobierno Corporativo, exceptuados, los secretarios (salvo que también retinan la condición de vocal) y los miembros honoríficos.
Número de Consejeros Dominicales sobre el número de Consejeros Independientes ( <b>dom-ind</b> )	<i>(Número de miembros Dominicales del Consejo de Administración / Número de miembros Independientes del mismo) * 100</i> Indica la proporción que los consejeros dominicales representan en los independientes.
Participación del Consejo de Administración ( <b>par-con</b> )	<i>Porcentaje de participación del Consejo de Administración en el Total del Capital social.</i>
Dummy Equilibrio de poderes ( <b>equ-pod</b> )	<i>El presidente del Consejo de Administración coincide con el presidente ejecutivo.</i> Esta variable tomará el valor 1 si estas figuras coinciden en la misma persona y cero en caso contrario.
Dummy el Secretario del consejo es consejero ( <b>sec-con</b> )	El secretario es consejero. Esta variable dummy tomará el valor 1 si el secretario del es miembro del Consejo de Administración y cero si no lo es.
Número de reuniones del Consejo de Administración ( <b>num-reu</b> ).	<i>Número de reuniones del Consejo de Administración a lo largo del año.</i>



### Variables relativas a las Comisiones de Control.

Variable	Definición
Existencia de Comisión ejecutiva (exi-eje)	<i>Variable dummy que toma el valor 1 si existe dicha comisión y 0 en caso contrario.</i>
Número de consejeros independientes (del-ind)	<i>(Número de vocales independientes en la Comisión Ejecutiva / Total de vocales de la Comisión Ejecutiva)*100.</i>
Número de consejeros ejecutivos (del-eje)	<i>(Número de vocales ejecutivos en la Comisión Ejecutiva / Total de vocales de la Comisión Ejecutiva)*100.</i>
Número de consejeros dominicales (del-dom)	<i>(Número de vocales dominicales en la Comisión Ejecutiva / Total de vocales de la Comisión Ejecutiva)*100.</i>
Dummy existencia de Comisión de Auditoría (exi-aud)	<i>Variable que toma el valor 1 si existe Comisión de Auditoría y 0 en caso contrario.</i>
Número de consejeros independientes respecto al total de externos en la comisión de auditoría (ext-aud)	<i>(Número de vocales independientes en la Comisión de Auditoría / Total de vocales externos de la Comisión de auditoría)*100.</i>
Dummy existencia de Comisión de Nombramientos y Retribuciones (com-nre)	<i>Variable que toma el valor 1 si existe Comisión de Nombramientos y Retribución en una sola comisión o 0 en caso contrario.</i>
Número de consejeros independientes respecto al total de consejeros en la comisión de nombramientos y retribuciones (ind-nom)	<i>(Número de vocales independientes en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones / Total de vocales de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones)*100.</i>



# LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN LAS PYMES

PEDRO RIVERO TORRE

Presidente de la Comisión de Responsabilidad Social Corporativa  
de la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA)

Vicepresidente y Director general de la Asociación Española  
de la Industria Eléctrica (UNESA)

---

## ABSTRACT

■ *La Responsabilidad Social presenta un menor grado de desarrollo en las Pequeñas y Medianas Empresas que en las grandes compañías, por dos razones fundamentales: en primer lugar porque en el entorno de las PYME existe una menor necesidad en la asunción del concepto, dado que estas compañías no han vivido la pérdida de confianza que han sufrido las grandes empresas y en segundo lugar, porque las PYME tienen que enfrentarse a ciertas barreras de entrada que dificultan su implementación: falta de conocimiento, carencia de personal preparado, limitación de recursos en una inversión cuyo retorno se produce en el medio largo plazo, etc... Sin embargo, esta diferenciación inicial no debe inducir al error de pensar que las políticas de Responsabilidad Social de las PYME, sean distintas de las que siguen las grandes empresas, puesto que se asienta en los tres pilares básicos de la responsabilidad social y en los mismos principios y actividades que aplican estas compañías, existiendo más diferencias cuantitativas (menores recursos) que cualitativas. Además las PYME cuentan con ciertas ventajas: mayor flexibilidad, especialización, y mayor capacidad relacional y de adaptación a las necesidades de un entorno cambiante y a las de sus interlocutores sociales, etc...*

*El desarrollo de la Responsabilidad Social en las PYME y la búsqueda de incentivos adecuados para ello, es una de las cuestiones más relevantes que presenta el futuro de esta materia, porque de una parte, la consolidación de cualquier concepto en el entorno empresarial de nuestro país pasa por su asentamiento e implementación en las PYME, que representan el 99% de nuestro tejido empresarial y aportan dos tercios*

*de nuestro PIB, y porque un mínimo ejercicio de investigación permitirá constatar que estas compañías van a necesitar presentarse como socialmente responsables, si quieren seguir siendo competitivas, tanto porque la sociedad acostumbrada al comportamiento socialmente responsable de las grandes empresas va también a demandar éste en las PYME, como porque, muchas de las relaciones comerciales de las PYME se desarrollan con grandes empresas, que aplican políticas de Responsabilidad Social y exigen en sus cadenas de producción o servicio la asunción de estos valores.*

■ *Gizarte-erantzukizunaren garapena txikiagoa izan da Enpresa Txiki eta Ertainen eremuan, betiere ideia hori konpainia handiekin erkatzen badugu, batez ere, funtsezko bi arrazoi direla medio; batetik, ETEetan kontzeptua bereganatzeko beharizan urria agertu da, konpainia horiek enpresa handiek jasan duten konfiantzaren galera bizi ez izateagatik; bestetik, ETEek euren ezarpena eragozten duten sarrera-trabei aurre egin behar izan diete, hala nola, ezagutzarik ezari, prestatutako langileen gabeziari, epe ertainean edo epe luzean egin beharreko inbertsioei begira baliabide mugatuak izateari... Zernahi gisaz, hasierako ezberdintasun hori agerian izan arren, ezinezkoa da pentsatzea ETEen gizarte-erantzukizuna ezberdina dela enpresa handietan dagoenarekin alderatuta. Izatez, gizarte-erantzukizunaren oinarritzko hiru ardatzetan eta konpainia horiek aplikatzen dituzten printzipio eta jarduera berberetan oinarritzen dira, eta ezberdintasunak, neurri handi batean, kuantitatiboak (baliabide gutxiago) izango dira, kualitatiboak alde batera utzita. Horrez gain, ETEek hainbat abantaila izango dituzte: malgutasun handiagoa, espezializazioa, eta inguru aldakorrenekin nahiz gizarte-solaskideekin harremanak eta horien beharizantetara egokitzeko gaitasun handiagoa, etab...*

*ETEetako gizarte-erantzukizunaren garapena eta hori aurrera eramateko pizgarrien bilaketa etorkizunean ageri den gairik garrantzitsuenetakoak ditugu. Izan ere, alde batetik, gure herriko enpresen kontzeptuaren sendotze-prozesua ETEetan finkatu eta ezarriko da, gure enpresa-ehunaren %99 ordezkaturik eta gure BPGaren bi herenak hartuz. Gainera, egin diren ikerketei esker, enpresa horiek gizarteari begira erantzukizuna dutela baieztatu dezakegu, baldin eta horiek lehiari jardun nahi badute, hain zuzen ere, ETEetan eskatzen den gizarte-erantzukizuna enpresa handien gizarte-erantzukizun berbera delako, bai eta ETEen merkataritza-arloko harreman askorekin gertatzen den bezala, harreman horiek enpresa handiekin garatzen direlako. Oro har, Gizarte-erantzukizunaren inguruko politikak aplikatuko dira eta ekoizpen- edo zerbitzu-kateetan balio horiek euren gain hartzea eskatuko da.*

■ *Social responsibility is less developed in small and medium-sized companies than in large companies for two fundamental reasons: first of all, as there is less need to assume the concept in the setting of the SMEs, given that these companies have not experienced the loss of confidence suffered by the large companies and secondly, as the*

*SMEs have to face certain initial barriers that make its implementation difficult: lack of knowledge, shortage of prepared staff, limited resources for investments whose return is in the medium or long term, etc. However, this initial differentiation should not lead us to think that the social responsibility models of the SMEs are different from those followed by the large companies, as they are based on the three basic pillars of social responsibility and on the same principles and activities that these companies apply. There are more quantitative (fewer resources) than qualitative differences. The SMEs also have certain advantages: greater flexibility, specialisation and greater relational capacity and to adapt to the needs of a changing environment and to those of its social interlocutors, etc...*

*The development of social responsibility in SMEs and the search for suitable incentives is one of the most important issues in the future of this area. On the one hand, the consolidation of any concept in the business environment of our countries involves its being introduced and implemented in the SMEs, which represents 99% of our business fabric and contributes two thirds of our GDP. On the other hand, minimum research will show that these companies are going to need to be perceived as being social responsible, if they want to continue to be competitive, as society used to the socially responsible behaviour of the large companies is also going to require this from the SMEs, and because many of commercial relations of the SMEs are with large companies, that apply social responsibility policies and demand the assumption of those values in their service or production chains.*

---



## 1. Introducción

La responsabilidad social ha tenido un notable desarrollo en los últimos años, en los que el número de foros, publicaciones y sobre todo empresas y grupos de interés de éstas (stakeholders) que han participado en la materia han crecido y crecen de forma ingente.

Cuando nos acercamos al concepto y sobre todo a la práctica de la Responsabilidad Social, encontramos casi siempre grandes empresas, que son sin duda, las que mayor empeño, medios y avance están consiguiendo en este ámbito, ciertamente apoyadas por su dimensión y proyección exterior y por los medios con los que cuentan.

Sin embargo, existe otro ámbito del mundo empresarial, el que constituyen las pequeñas y medianas empresas, en las que hasta hace poco tiempo no ha tenido entrada la Responsabilidad Social, que por su importancia en el tejido industrial y por su repercusión en la sociedad, están llamadas a jugar un papel trascendental en el desarrollo e implantación efectiva de este concepto en nuestro país y en otros del entorno europeo, cuyo entramado empresarial es similar al nuestro.

## 2. Situación actual de la Responsabilidad Social en las PYME

El desarrollo de la Responsabilidad Social en las pequeñas y medianas empresas, es hoy por hoy notablemente inferior al que esta materia presenta en las grandes entidades. Seguramente existe en ellas una **menor necesidad**, las pequeñas y medianas empresas no se han visto afectadas por los escándalos financieros ni por la pérdida de confianza que han sufrido las grandes compañías en los últimos años, que son causadas por unos pocos pero que afectan al conjunto del mundo empresarial (de manera especial a las sociedades cotizadas) y por tanto no han sufrido tampoco la misma **presión social**, ni han tenido que realizar el mismo esfuerzo para recuperar una confianza de inversores y clientes, que en la mayoría de los casos han sido capaces de mantener.

Además de una menor necesidad, las pequeñas y medianas empresas se encuentran con la existencia de **ciertas barreras de entrada** o de asunción del

concepto, que dificultan la implementación de la Responsabilidad social: falta de conocimiento, carencia de personal preparado, limitación de recursos para invertir, etc...

Existiendo estas diferencias en el grado de desarrollo y en las posibilidades de implantación (en las que más adelante abundaremos), las políticas de Responsabilidad Social de las PYME se asientan en los mismos valores, principios y actividades que en las grandes empresas, de manera que lo cierto es que **no existen importantes diferencias cualitativas** entre las políticas de responsabilidad social que aplica una PYME y las que aplica una gran empresa.

Así las PYME asientan su Responsabilidad Social en el compromiso ético de la empresa con la sociedad, en el desarrollo sostenible de ambas, en la identificación y satisfacción de sus grupos de interés, en la necesaria transparencia de sus actividades y en el mismo **concepto** de Responsabilidad Social, entendido como el modo en que las empresas integran **voluntariamente** en su estrategia, gestión y operaciones comerciales, su preocupación, respeto e interrelación con su entorno social, económico y medioambiental, es decir con los **tres pilares** básicos que definen la Responsabilidad Social:

- a) **Económico**; basado en un crecimiento ordenado, razonable, sostenible (aunque en este tipo de empresas la política económica tiende a centrarse en el corto plazo, no parece razonable exigir la desaparición de este requisito de la Responsabilidad Social), como medio básico para fomentar la continuidad de la empresa y la creación de valor real para esta.
- b) **Social**; que requiere de las compañías un trato digno a sus trabajadores, la adecuada gestión de los recursos humanos y relaciones laborales, el dialogo social, la seguridad y salud en el trabajo, la formación continua de los trabajadores, las acciones de patronazgo y mecenazgo (arte y deporte) y de labores sociales realizadas; bien directamente, bien a través de ONGs.
- c) **Medioambiental**; de acuerdo con el que las empresas tienen que actuar de forma respetuosa y aceptable con el medioambiente, mostrando su preocupación por éste (reducción consumo de papel, toner, consumo energético, etc....)

Esta coincidencia de principios y concepto no impide sin embargo que existan diferencias significativas desde un punto de vista **cuantitativo**, que son propias de las también grandes diferencias de recursos económicos que existen entre las PYME y las grandes empresas.



### 3. Barreras de entrada o de asunción del concepto

Como indicamos con anterioridad, además de una menor necesidad existen también una serie de inconvenientes o barreras de entrada que dificultan la asunción de este concepto por parte de las PYME y por tanto su desarrollo e implementación. Así, en general, existe **una falta de conocimiento conceptual** sobre lo que la Responsabilidad Social significa e implica para las pequeñas y medianas empresas y sobre las ventajas y desventajas que su asunción o no por éstas, puede suponer.

A esta falta de conocimiento conceptual, se une de manera análoga a lo que hasta hace poco tiempo sucedía, en la fase de asunción del concepto de Responsabilidad Social por las grandes empresas, el **desconocimiento de aquello en lo que la PYME está ya siendo socialmente responsable**, de modo que en la mayoría de las PYME se viene trabajando desde hace años de acuerdo con parámetros de Responsabilidad Social, sin que éstas sepan identificar como tales estos comportamientos y así: flexibilidad de horarios, no discriminación, formación de empleados, seguridad y prevención, garantías y satisfacción del cliente, productos de calidad y seguros para el cliente, creación de empleo, reducción del consumo de combustibles, energía o papel, procesos de reciclado del agua, cumplimiento de normas medioambientales, etc..., son algunos ejemplos de comportamientos y actividades socialmente responsables que desarrollan las pequeñas y medianas empresas y que sin embargo en muchas ocasiones no son identificadas como tales y por tanto no pueden transmitirse al exterior y en especial al conjunto de los «grupos de interés», como actuaciones enmarcadas dentro de una política de Responsabilidad Social de la Compañía.

Otro de los factores que inciden de manera negativa en la asunción por parte de las PYME de este concepto, es el **Incremento de burocracia y de costes empresariales** que para muchas de estas empresas puede suponer el desarrollar su gestión siguiendo parámetros de responsabilidad social, que implican un mayor trabajo en el día a día y un mayor coste, a lo que se une, como indicaremos más adelante, que en muchas ocasiones estas empresas no tienen una visión clara de la rentabilidad que estas medidas pudieran reportarles.

De otro lado, incide negativamente en la asunción y la puesta en práctica por las PYME de este concepto, que en general estas empresas tienen una importante **limitación de recursos humanos** y especialmente de empleados adecuadamente preparados para afrontar estas nuevas actividades, lo que obliga, bien a formar y reciclar a alguno o algunos de los trabajadores de la compañía, bien a contratar nuevo personal o servicios de consultoría que puedan complementar la labor de la empresa en esta materia.

El **escepticismo** en relación con la **rentabilidad de la inversión en Responsabilidad Social** (que es una de las mayores preocupaciones que tienen también respecto a este concepto las grandes empresas) cobra una especial importancia en

las pequeñas y medianas empresas, que a esta incertidumbre suman la visión tradicionalmente cortoplacista con la que tienden a ser gestionadas, un modelo de gestión económica que cohonesta con dificultad con un modelo de gestión empresarial, el de la Responsabilidad Social, que precisamente exige un planteamiento empresarial y unas inversiones dirigidas al medio o largo plazo.

Además, las PYME ponen de manifiesto la falta de **apoyo y asesoramiento del que disponen en esta materia**. En muchas ocasiones las PYME no saben a quien dirigirse para resolver sus dudas o en quien apoyarse para iniciar y desarrollar sus políticas de Responsabilidad Social. La constatación de esta realidad ha hecho que en los últimos años se prodiguen las iniciativas encaminadas a facilitar esta función por parte de las PYME (Unión Europea, Global Reporting Initiative, Confederación de Empresarios de Aragón, AENOR, CEOE, AECA, etc...).

#### 4. Características que facilitan la asunción e implementación en las PYME de la Responsabilidad Social

Si bien, como hemos señalado, el reducido tamaño de estas entidades condiciona su participación en el ámbito de la Responsabilidad Social y provoca ciertas dificultades, esta característica también aporta las PYME ciertas ventajas, que tienen una especial importancia en un contexto en el que se exige de las compañías participantes flexibilidad, capacidad relacional y capacidad de adaptación.

Así, el menor tamaño de las PYME les permite una **capacidad de adaptación** más rápida a las necesidades de un entorno cambiante y por tanto pueden ser también más rápidas que una gran organización a la hora de asumir una nueva cultura de empresa, como es la Responsabilidad Social.

En general, cuentan con un **mejor conocimiento**, más estrecho y directo de su entorno de actividad. Las PYME están más cerca de sus grupos de interés o «stakeholders» y de las necesidades de éstos, de lo que muchas veces puede estarlo, a pesar de sus esfuerzos, una gran organización. Así una PYME puede conocer las necesidades de su comunidad local, de un cliente o de un proveedor, con mucha mayor profundidad que una gran empresa y por tanto puede aplicar políticas y desarrollar acciones que resulten más eficaces, para satisfacer los intereses de estos grupos de interés.

Esta posibilidad permite, en suma, que una PYME pueda aplicar políticas de Responsabilidad Social más **especializadas** que las de las grandes empresas, que en ocasiones se verán obligadas a buscar esa especialización, exteriorizando su acción social precisamente a través de ONGs u otras entidades locales que pueden aportarles un conocimiento y una capacidad relacional con su entorno mayores que las que estas grandes empresas podrían obtener por sus propios

medios y no debe olvidarse que en esta capacidad empresarial y en las posibilidades de las empresas de satisfacer las necesidades de sus diferentes grupos de interés o «stakeholders», reside el objetivo básico de la Responsabilidad Social.

Aún cuando las políticas de responsabilidad social requieren un planteamiento global que afecte a todas las áreas de actividad de la compañía, en el caso de las PYME, de acuerdo con la «**Guía de Introducción a la Responsabilidad Social de las Empresas para PYMES**», de la Dirección General de Empresa de la **Comisión Europea**, la existencia de menores recursos y su relación más estrecha con sus interlocutores, hacen recomendable que éstas, al menos inicialmente, **concentren sus esfuerzos** en aquellas acciones que resulten más relevantes para los fines de la empresa.

## 5. Ventajas que la Responsabilidad Social puede aportar a las PYME

Cuando abordamos las ventajas que la Responsabilidad Social puede aportar a las pequeñas y medianas empresas, encontramos de nuevo similitudes entre estas compañías y las grandes empresas y así la adopción e implantación de políticas de Responsabilidad Social en las PYME, puede suponer para éstas:

Una mejora de la **reputación** de la compañía y una **imagen de empresa ética** que actúa con respeto y de acuerdo con determinados valores ante sus grupos de interés. Esta reputación e imagen propician y facilitan la **publicidad** de la compañía y sus actividades, como entidad ética y socialmente responsable en la prensa y otros medios, premios, etc...

La posibilidad para la compañía de **acceder a mercados** en los que se exige ser una empresa socialmente responsable, tanto desde el punto de vista de mercados que permiten el acceso a determinadas **fuentes de financiación**, reservadas a entidades que cumplen con determinados criterios de responsabilidad social y comportamiento ético, como a mercados tradicionales en los que se empiezan a exigir nuevos parámetros de comportamiento basados en los principios y valores de la responsabilidad social, como sucede en el caso de muchas grandes empresas que incluyen entre los requisitos de sus sistemas de contratación, que las empresas con las que contratan o subcontratan sus actividades, cumplan con determinados parámetros de responsabilidad social, similares a los de las grandes compañías. Además, este acceso a nuevos mercados de actividad, también facilita un uso más **eficiente de los recursos**, como resultado de la aparición de **nuevas oportunidades de negocio**.

Así mismo, el reforzamiento de sus relaciones de **confianza** con clientes y proveedores, es un elemento que puede incidir en un incremento de la rentabilidad de la compañía y el disponer de una imagen de empresa socialmente responsable, puede convertirse en un elemento de atracción y retención de **empleados**.

Otra ventaja que puede proporcionar la Responsabilidad Social a una pequeña o mediana empresa, es la diferenciación y **ventaja competitiva** en sus productos y servicios, respecto a otras compañías. Este elemento tiene importancia, en especial en un ámbito, el de las pequeñas y medianas empresas, en el que son todavía pocas las entidades que han decidido implementar sistemas de funcionamiento basados en parámetros de Responsabilidad Social.

Por último, conviene destacar como una de las razones probablemente más importantes para que una PYME aplique una política de Responsabilidad Social, la **de minimizar el riesgo** de que la Responsabilidad Social se convierta en una exigencia de futuro no asumida a tiempo por la empresa, con el ingrediente adicional de que la implantación de esta materia en las grandes empresas, produce un acostumbamiento y un **estandar de comportamiento empresarial** en el **cliente y en la sociedad**, que este seguramente acabará demandando también en el ámbito de las PYME. Cuanto antes acudan estas empresas a la responsabilidad social, mayor será su capacidad de adaptación a las nuevas exigencias que los clientes pueden demandar de estas compañías en el futuro.

## 6. Necesidad de extender la Responsabilidad Social a las PYME

Con todo lo hasta aquí señalado, lo cierto es que va a resultar necesario extender en un futuro mediano los parámetros de comportamiento y los valores de la Responsabilidad Social a las pequeñas y medianas empresas y ello por dos razones fundamentales:

En primer lugar, porque la **consolidación** de la Responsabilidad Social en el mundo empresarial requiere su implementación en las PYME. Puede pensarse, que dado el limitado tamaño de estas empresas, la extensión de la Responsabilidad Social a las PYME sólo tiene una relativa importancia y que con que este concepto cale y se implemente adecuadamente en las grandes empresas, la finalidad de confianza y de ética en el funcionamiento del mundo empresarial, que persigue la responsabilidad social, está cumplido.

Sin embargo, las pequeñas y medianas empresas constituyen **el 99%** de la totalidad de las **empresas** españolas (y un 95% de las europeas), **emplean** al **91%** de nuestra **mano de obra**, suponen las **2/3 partes** de nuestro **PIB**<sup>1</sup> y el **64%** de las **ventas nacionales** y por tanto, son un elemento esencial en el entramado

---

<sup>1</sup> Fuente: Retrato de las PYME, Dirección General de Política de las PYME, Ministerio de Industria, Turismo y Comercio.

empresarial de nuestra economía y de nuestra sociedad<sup>2</sup>, al que debe extenderse la Responsabilidad Social si pretende consolidarse como un concepto y filosofía de gestión empresarial, socialmente aceptado.

En suma, no podrá decirse que las empresas españolas son socialmente responsables, hasta que este concepto y filosofía de gestión, organización y funcionamiento empresarial no se haya extendido a las pequeñas y medianas empresas. No olvidemos que las grandes empresas pese a su indudable peso en nuestra economía y en nuestra sociedad, son comparativamente con las PYME, una minoría.

En segundo lugar y, además de esta necesidad que el propio concepto de responsabilidad social tiene de extenderse hacia las PYME si pretende consolidarse adecuadamente, existe también una **necesidad por parte de las PYME**, de presentarse como empresas socialmente responsables, si pretenden, como señalamos con anterioridad, minimizar el riesgo de que la responsabilidad social se convierta en una exigencia de futuro cuyos parámetros no puedan cumplir las PYME, de modo que para una pequeña y mediana empresa, el ser o no socialmente responsable, se convierte en una **ventaja o desventaja competitiva** de gran importancia, que las hará, o no, acreedoras del favor de los consumidores, acostumbrados en un futuro a los parámetros de comportamiento empresarial marcados por las grandes empresas.

## 7. Medidas de impulso de la responsabilidad social en las PYME

Constatada la necesidad de extender la Responsabilidad Social a las pequeñas y medianas empresas, son varios los organismos e instituciones que han decidido emprender iniciativas que permitan avanzar en el camino de facilitar a las PYME su entrada en este ámbito:

### a) **Guía de Introducción a la Responsabilidad Social para PYME (Comisión Europea)**

La Dirección de Empresas de la Unión Europea, concedora de la dificultad que tienen las PYME para acceder al conocimiento e implementación de este concepto, ha elaborado una «Guía de Introducción a la Responsabilidad Social en las PYME, en la que se explican aquellas **cuestiones que deben ser tomadas en consideración por una PYME** en los diferentes ámbitos de la Responsabilidad Social: valores de empresa, lugar de trabajo, medioambiente, mercado,

---

<sup>2</sup> También son un elemento esencial en el marco europeo, donde el número de PYMES alcanza los 19 millones de empresas.

sociedad-comunidad, así como los mejores **medios para comunicar y transmitir** la imagen de empresa socialmente responsable, a los diferentes grupos de interés o «stakeholders».

#### b) **Guía GRI para la elaboración de memorias de sostenibilidad en las PYME**

Global Reporting Initiative (GRI), ha desarrollado una Guía que recoge en cinco pasos la metodología precisa para elaborar memorias de sostenibilidad en las Pequeñas y medianas empresas:

1. Prepararse, encontrar **apoyo**, designar un **coordinador** de proyecto y establecer un **plan** y un **calendario** de trabajo.
2. **Planificación e identificación** por la PYME de las materias y ámbitos en los que ya está actuando de manera responsable y que han de incluirse en la memoria.
3. **Evaluación:** la PYME debe medir sus esfuerzos en Responsabilidad Social utilizando **indicadores**.
4. **Comunicación:** la guía prevé tres medios de comunicar lo que la PYME está haciendo en materia de Responsabilidad Social, bien a través de una **memoria**, bien a través de su **página Web**, bien a través de **trípticos**.
5. Insta a las PYME a presentarse a **premios** que permitan la obtención de un reconocimiento de su actividad en esta materia.

#### c) **Comunicación sobre Responsabilidad Social de la Comisión Europea**

Prevé un «**Plan de Acción (2005-2009)**» para promocionar la responsabilidad social de las PYME en el marco europeo, que incluye un apartado concreto dirigido a promover el conocimiento y la implantación de este concepto en las PYME:

- Favoreciendo el **intercambio de experiencias** y buenas prácticas
- Integrando la Responsabilidad Social en la **dirección** de estas compañías

#### d) **La actividad de la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA)**

Además de una **Memoria de Sostenibilidad** que es especialmente extensa y profusa en datos para una PYME, y que por tanto puede servir de modelo a otras pequeñas y medianas empresas que pretendan abordar esta materia, desarrolla actividades y edita obras dirigidas a la determinación del **marco conceptual de la Responsabilidad Social**, cuyos criterios, están siendo aplicados por las pequeñas y medianas empresas.

e) **Confederación de Empresarios de Aragón (CREA):**

Destaca entre otras actividades de esta Confederación, la elaboración de una guía que permite, a través de medios informáticos y de una manera intuitiva, el acercamiento de las PYME desde un punto de vista conceptual y práctico a la implementación de la Responsabilidad Social en su entorno.

f) **Proyecto de Marco Promocional de la Responsabilidad Social en las Empresas Españolas, de la Confederación Española de Empresarios (CEOE):**

Constituye un Marco (actualmente en proceso de elaboración) dirigido a facilitar a todas aquellas empresas interesadas en incluir dentro de sus actuaciones en los ámbitos económico, medioambiental y social, de manera progresiva, flexible y ajustada a las características de la empresa, los principios y valores propios de la Responsabilidad Social.

g) **Borrador de Guía sobre Responsabilidad Social de las Empresas, de la Asociación Española de Normalización (AENOR):**

Está guía (actualmente en proceso de elaboración) está dirigida a facilitar la implantación de un sistema de gestión basado en los principios de la Responsabilidad Social, en todo tipo de empresa, con independencia de su tamaño o sector de actividad.

## 8. Algunos ejemplos de Buenas prácticas de Responsabilidad Social en las PYME Europeas

La Guía de Introducción a la Responsabilidad Social en las PYME, elaborada por la Dirección de Empresas de la Unión Europea, a la que antes aludimos, recoge una serie de ejemplos de buenas prácticas que pueden servir a las compañías que quieren acceder a este concepto de actuación empresarial.

La guía presenta las mejores prácticas en materia de Responsabilidad Social de empresas como: **Koffie Kan** (empresa belga de torrefacción de café), **Hanley Economic Building** (banco británico), **Galfiband, S.A.**, (empresa rumana de metalurgia), **Euroquímica** (empresa española de investigación), **Dogan Organic** (empresa turca de agricultura biológica) y **Oy Piniffer** (empresa finlandesa de lubricantes industriales).

Entre las **mejores prácticas** que desarrollan estas compañías en su conjunto, y que por tanto están al alcance de las PYMES españolas destacan: la creación de empleo estable, la aplicación de políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, la implantación de horarios flexibles o de políticas de igualdad de

oportunidades, el apoyo a la educación y la sensibilización medioambiental, la donación de material de oficina, la colaboración con la universidad y con colegios, el uso de productos no tóxicos y biodegradables en sus procesos productivos, o el incremento de las medidas de salud y seguridad en el trabajo.

Entre las **ventajas** que estas empresas entienden haber obtenido mediante la aplicación de sus políticas de responsabilidad social están: la fidelidad de los clientes, el aumento de su reputación, la mejora de su relación con la Comunidad y la publicidad de sus actividades.

## 9. Conclusiones

En suma, si bien es cierto que las PYME tienen ciertas dificultades para acudir y asumir en su funcionamiento los parámetros de la Responsabilidad Social, no lo es menos, que también cuentan con ventajas destacables y muy relevantes en este entorno, como: la cercanía, la flexibilidad y la capacidad de adaptación a las necesidades de sus grupos de interés.

El menor tamaño y la limitación de recursos pueden por tanto determinar el modelo de responsabilidad social que estas empresas quieren adoptar, pero no poner en duda la conveniencia de que estas compañías acudan y acojan el concepto, porque para ellas en un futuro va a convertirse en una necesidad y para el desarrollo generalizado de la Responsabilidad Social, va a ser necesario que se implemente en la parte más amplia de nuestro tejido empresarial.

Con todo, queda por delante un esfuerzo importante para que las PYME puedan desarrollar adecuadamente sus políticas de Responsabilidad Social y este es un camino que requiere el esfuerzo de todos; de las asociaciones y organizaciones que estudian y participan en el desarrollo de esta materia en nuestro país, de las administraciones europeas, nacionales y autonómicas, creando el marco y propiciando la progresiva participación voluntaria de estas entidades en el ámbito de la Responsabilidad Social y por supuesto de las propias PYMES a las que hemos de animar a concienciarse de la importancia que este reto va a suponer en su futuro.

## 10. Bibliografía

- RIVERO TORRE, Pedro, (24 de enero de 2006), Conferencia «La Responsabilidad Social Corporativa en la PYME Española», Ciclo de Conferencias sobre los Economistas y las PYME, Universidad de Murcia.
- MERINO DE DIEGO, Amparo, (enero de 2005), «Informe sobre Responsabilidad Social Corporativa y PYMES», Centro de Estudios de Cooperación al Desarrollo (CECOD), Madrid.



COMISIÓN EUROPEA, Dirección de Empresa e Industria, (3 de noviembre de 2005) «Guía de Responsabilidad Social Corporativa para las PYMES», Centro de Información y Documentación, Bruselas.

Síntesis realizada por el Centro de Estudios para América Latina y la Cooperación Internacional (CeALCI) de la Fundación Carolina, (3 y 4 de noviembre de 2005), de la «Jornada Internacional sobre Responsabilidad Social en las Empresas», Madrid.

FUNDACIÓN EMPRESA Y SOCIEDAD y CSR EUROPE, con la colaboración de la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea, (17 de febrero de 2003), «Documento informativo dirigido a Fomentar la Responsabilidad y la Acción Social de las PYMES en España».

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES (CEOE), (4 de noviembre de 2006), «Borrador del Marco Promocional de la Responsabilidad Social», Madrid.

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE NORMALIZACIÓN (AENOR), (4 de noviembre de 2006), «Borrador de la Guía sobre Responsabilidad Social», Madrid.



# LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS Y LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA ¿NUEVOS RETOS O VIEJOS DEBATES?<sup>1</sup>

BÉATRICE FAUCHÈRE<sup>2</sup>

Ex-representante permanente de la Confederación Mundial del Trabajo  
ante las Naciones Unidas en Ginebra

---

## ABSTRACT

■ *En este artículo, se analiza en profundidad el concepto de la responsabilidad social de las empresas, a través del estudio de organismos que promueven y apoyan esta estrategia. El artículo presenta un balance en torno a este tema y trata de las consecuencias que la RSE tiene sobre los instrumentos nacionales e internacionales (sectoriales e interprofesionales) y los normativos (derechos laborales y derechos sociales), así como sobre el futuro de esos derechos legislativos y contractuales y sobre el contenido de las políticas sociales. Luego de los dos primeros apartados, en los que se aborda este tema y una de sus formas de representación (los códigos de conducta), se expone la situación actual y finalmente, se concluye con algunas líneas de acción y varias recomendaciones.*

■ *Artikulu honetan, enpresen gizarte-erantzukizuna sakonean aztertu da, batik bat, estrategia hori sustatu eta bultzatzen duten organismoak aztertuz. Artikuluan gai horren inguruko balantzea azaldu da eta EGEk nazioko eta nazioarteko (sektorekoak eta lanbide artekoak) baliabideei begira izandako ondorioak jorratzen dira,*

---

<sup>1</sup> Este trabajo fue inicialmente publicado en la revista *Futuros*, número 9, año 2003, vol. 3. La revista *Futuros* permite la reproducción libre de sus materiales de forma impresa o electrónica.

<sup>2</sup> Este trabajo se realizó conjuntamente con el Departamento de Derechos Humanos y Normas Internacionales del Trabajo de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), <http://www.cmt-wcl.org> y con la valiosa colaboración de diversos expertos, como Gérard Fonteneau (asesor sindical) y Jan Voets (coordinador del proyectos de la CMT sobre multinacionales).

*bai eta baliabide arauemaileei (lan-eskubideak eta gizarte-eskubideak) begira izandakoak ere. Horrez gain, legegintza- eta kontratu-eskubideen etorkizuna eta gizarte-politiken edukia aztertu da. Lehenengo bi atalak deskribatu ondoren, horietan gai hori deskribatu eta berori azaltzeko modua (jokabide-kodeak) zehaztuz, gaur egungo egoera azaldu da, eta amaitzeko, zenbait ekintza-ildo eta gomendio batzuk eskaintzen dira.*

■ *In this article, the concept of companies' social responsibility is analysed in-depth, by means of studying the entities that foster and support this strategy. The article takes stock of this subject and looks at the impact that CSR has on international and national instruments (sector and interprofessional) and legislation (labour rights and social rights), along with the future of those legislative and contractual rights and the contents of the social policies. After the two first sections, where this subject and one of its manifestations (codes of conduct) are considered, the current situation is described and finally, the paper concludes with a few lines of actions and several recommendations.*

---

## 1. Introducción

Desde hace algún tiempo, se ha venido abordando el tema de la responsabilidad social de las empresas en un gran número de debates y publicaciones internacionales. Las instituciones públicas (Unión Europea, Naciones Unidas, e incluso la Oficina Internacional del Trabajo), las asociaciones empresariales y de empleadores, las organizaciones de la sociedad civil (al menos algunas) parecen estar convencidas de que la «responsabilidad social de las empresas» es el elemento fundamental de las políticas sociales, actuales y futuras, en todos los continentes y en todos los sectores.

Esta estrategia surge en un período en el que los grupos económicos y financieros multinacionales y la misma economía de mercado atraviesan una grave crisis interna. Así lo demuestran miles de prácticas «irresponsables» desde el punto de vista social y ético: quiebras fraudulentas, adquisiciones ilícitas, trampas contables, altísimos ingresos de los empresarios, irrespeto de los valores esenciales, desregulaciones y desconexión entre actividades financieras y económicas.

En lugar de considerar las legislaciones, los convenios internacionales o los convenios colectivos, diversos actores pregonan los códigos de conducta, las certificaciones sociales, el patrocinio social o cualquier otra iniciativa voluntaria.

Paradójicamente, la responsabilidad social de las empresas es un objetivo que también apoyan los poderes públicos a escala nacional e internacional. Resulta una paradoja ya que esta estrategia, aún no muy bien delimitada, pone en tela de juicio la función reguladora y arbitral del Estado y de los poderes públicos.

Con este trabajo, la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) ha querido analizar en profundidad el concepto de la responsabilidad social de las empresas, a menudo impreciso, a través del estudio de organismos que promueven y apoyan esta estrategia. Este estudio presenta un balance en torno a este tema y trata de las consecuencias que la RSE tiene sobre los instrumentos nacionales e internacionales (sectoriales e interprofesionales) y los normativos (derechos laborales y derechos sociales), así como sobre el futuro de esos derechos legislativos y contractuales y sobre el contenido de las políticas sociales. Luego de los dos primeros apartados, en los que se aborda este tema y una de sus formas de representación (los códigos de conducta), se expone la situación actual y finalmente, se concluye con algunas líneas de acción y varias recomendaciones.

Agradecemos infinitamente a Béatrice Fauchère y a Gérard Fonteneau quienes, gracias a su experiencia en el seno del movimiento sindical y de las Naciones Unidas, contribuyeron a esclarecer este tema tan complejo. Igualmente extendemos nuestro agradecimiento a todo el equipo de colaboradores y expertos de la CMT, así como a Frieda de Coninck (Campaña Ropa Limpia), quienes gentilmente compartieron su experiencia en varios campos para contribuir a las reflexiones en el marco de este estudio.

## 2. La responsabilidad social de las empresas

### La Empresa

La empresa debe ser una asociación de personas que colaboran entre si con objeto de producir con su trabajo bienes y servicios. Siendo la célula básica de la estructura económica, debe la empresa someterse dentro de sus actividades al objeto esencial de la economía, que es el de satisfacer las necesidades reales de todos mediante la mejor utilización de sus medios dentro de unos planes que han sido elaborados democráticamente.

Siendo una asociación de personas, y sin dejar de esforzarse por alcanzar la mayor eficacia posible, la empresa debe permitir la participación real y activa de todos sus miembros en las responsabilidades de la organización de la empresa y del conjunto de sus actividades. Esta participación debe hacer posible el que los trabajadores tengan acceso al control del funcionamiento de la empresa por virtud de su fuerza sindical dentro de ella. En efecto, la CMT no consiente que la propiedad, la gestión y el beneficio de la empresa sean acaparados por los que aportan el capital o por sus representantes.

(Artículo 6, Declaración de principios de la CMT)

### 2.1. Un mito tan antiguo como el capitalismo

La importancia que han tomado las empresas transnacionales es el resultado de un viejo proceso que se ha acelerado y transformado en estos últimos años. Durante el siglo XIX, los trabajadores eran objeto de explotaciones sistemáticas (bajos salarios, condiciones inhumanas de trabajo, disciplina militar en las empresas, desempleo frecuente y trabajo infantil). Eran menospreciados y considerados como objetos, e incluso se decía lo siguiente: «clases trabajadoras, clases peligrosas». De allí que hasta 1920, los empleadores, preocupados por borrar o atenuar la explotación y la miseria social, multiplicaran las «buenas obras» (escuelas privadas, iglesias, instituciones benéficas, asociaciones deportivas).

En este sentido, cabe destacar la eliminación del trabajo infantil en Europa entre 1850 y 1920. Los empleadores y las cámaras de comercio de Francia,

Bélgica y Gran Bretaña siempre se opusieron a todo tipo de reglamentación (duración del trabajo, inspecciones periódicas, escolaridad), lo que, según ellos, habría representado distorsiones de competencia. Por el contrario, acusaban a los padres de esta situación y organizaban ellos mismos, en los talleres, cursos y actividades recreativas para los niños trabajadores, así como talleres artesanales para las madres de esos niños. Las actividades eran animadas generalmente por las mujeres de los patronos. El paternalismo es el elemento que hace que surjan todas estas acciones, que por cierto siempre han sido evaluadas en términos de costos y beneficios para las empresas.

Estos buenos principios no duraron mucho tiempo, ya que surgieron circunstancias desfavorables, como lo muestra la historia social europea. Además, los buenos principios siempre han sido utilizados para esconder las realidades. Mientras más se gestione a corto plazo, más se hablará de desarrollo sostenible; mientras haya más desempleo, más se hablará de la gestión preventiva del empleo. Como afirma el sociólogo Michel Vilette, «decimos lo que quisieran oír aquellos que sufren una realidad inversa<sup>3</sup>».

## **2.2. A pesar de algunos mecanismos de contención, las transnacionales adquieren más poder**

En virtud de la ley de aumento del rendimiento, la concentración forma parte de las reglas del juego de la economía capitalista. Desde finales del siglo XIX, los hechos comenzaron a demostrar que ya no existía la situación de competencia perfecta, según la cual ningún actor era capaz de ejercer por sí solo una influencia decisiva en un mercado. Las leyes antimonopolio debían frenar el poder excesivo de algunos grandes grupos. Todavía existen, pero en la mayoría de los casos no son eficaces. Desde entonces, la concentración no ha dejado de aumentar, y los más grandes absorben generalmente a los más pequeños, sin importar las fronteras.

Actualmente, la globalización se caracteriza por la pérdida de poder de las autoridades nacionales e internacionales. Sus tres elementos clave son la liberalización, la privatización y la desregulación. Es el paraíso de las empresas transnacionales que actúan como mejor les parece, sin darle necesariamente mayor importancia al aspecto social y a los derechos humanos. Las consecuencias del poder que se otorgan a las empresas transnacionales han sido analizadas frecuentemente y denunciadas por las organizaciones sindicales, las ONG, e incluso por algunos gobiernos, ante las instancias internacionales, particularmente la OIT, el ECOSOC, la Comisión de Derechos Humanos y la Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

---

<sup>3</sup> Le Monde, Le Monde de l'économie, 03/12/2002.

### 2.3. Ética ¿moda o necesidad?

La noción de responsabilidad social de las empresas es tan antigua como las mismas empresas. Como acabamos de señalar, simplemente tenía otros nombres en otras épocas: paternalismo, obra de caridad o ética.

Desde hace varios años, los empleadores, en complicidad con algunos gobiernos, han hecho todo lo posible por desregular y flexibilizar la esfera económica y social, dándole mayor prioridad a los accionistas que a los trabajadores, cuando resulta que estos últimos son los que hacen la riqueza de las empresas. En el plano nacional, esta estrategia se tradujo en una reforma del mercado laboral que condujo a la adopción de nuevas leyes. Estas leyes están rodeadas por un aura de modernidad, pero en el fondo son las mismas del pasado, ya que degradan las condiciones de trabajo y atentan contra varias prerrogativas esenciales para los trabajadores (estabilidad laboral, libertad sindical, derecho a la negociación colectiva, protección contra los despidos injustificados, etc.).

A nivel internacional, se planteó la revisión de las normas existentes, lo que, como vemos, no se ha traducido en mejoras. Además, los empleadores se oponen a la adopción de nuevos convenios internacionales en torno a aspectos sumamente importantes para los trabajadores, como el de la subcontratación. Esta desregulación a ultranza ha dado pie a todo tipo de abusos. Actualmente, en nuestra sociedad globalizada, la inmoralidad y la amoralidad han alcanzado niveles que los ciudadanos, el mundo político e incluso el sector privado ya no pueden tolerar. De allí que una gran cantidad de empresas acepten con gusto, al tiempo que destacan el carácter voluntario de la acción, que se retome la discusión sobre su responsabilidad social y medioambiental.

Durante la década pasada, se hizo especial énfasis en la ética y, por ende, en la responsabilidad social de las empresas. En ese momento, se observó una proliferación de códigos de conducta. Ciertas declaraciones sonadas en cuanto a la ética de algunas empresas no son más que pura propaganda, a veces ni siquiera disimulada, y sirven como medio de manipulación. ¡Enron y Worldcom no dejaban de mencionar su carta ética! En efecto, «las consideraciones en torno a la imagen y la reputación juegan un papel esencial y se han incrementado en el competitivo ambiente de las empresas». Hoy en día, las empresas están cada vez más conscientes de que a la larga, el éxito comercial y los beneficios para los accionistas no dependen únicamente de una maximización de las ganancias a corto plazo, sino más de bien de un comportamiento que, por estar basado en el mercado, debe ser responsable»<sup>4</sup>.

No se puede entonces generar ganancias sin responsabilidad, la cual no es solamente económica. No obstante, para un gran número de empresas, su única

---

<sup>4</sup> Comisión Europea. «La responsabilidad social de las empresas: contribución de las empresas al desarrollo sostenible». Julio de 2002.



responsabilidad consiste en hacer dinero, ya que «la responsabilidad moral de la empresa es fundamentalmente subversiva, arruina las bases de la sociedad capitalista liberal». Milton Friedman, Premio Nobel de Economía, sostenía la idea de que «la única responsabilidad social de la empresa es aumentar sus ganancias» para que los accionistas obtengan el mayor beneficio<sup>5</sup>.

Otra razón importante que obliga a la empresa privada a «moralizar» al menos un poco sus actividades radica en el hecho de que «a fin de poder identificar mejor los factores intrínsecos de riesgo y de éxito de una empresa, así como su capacidad de respuesta ante la opinión pública, los participantes financieros exigen que se les suministren datos que van más allá de los tradicionales informes financieros»<sup>6</sup>. Luego de haber privilegiado, en la época de los Golden Boys, la especulación, la creación de valor y el corto plazo, el mercado, basado en una tendencia persistente a la baja debido a algunas catástrofes sonadas, redescubre las virtudes del largo plazo y del famoso adagio «la ética paga» (*ethics pays*). A la larga, una empresa responsable es más rentable que una empresa que no sabe de moral ni de respeto.

Por otra parte, la importancia creciente que se le ha dado a la responsabilidad social de las empresas refleja también la pérdida de influencia del Estado pregona e implementada por las instituciones financieras internacionales (FMI, Banco Mundial). Las iniciativas privadas voluntarias también pueden hacer que el Estado renuncie a la adopción de nuevas regulaciones, demostrando que la industria ya respeta los intereses de la población. En efecto, en algunos casos, el Estado promueve las iniciativas de las empresas considerando que eso le evita establecer leyes.

#### 2.4. La ética sobre la etiqueta: una estrategia de autodefensa del capitalismo

Tanto en el pasado como en el presente, cada vez que se ha incluido la ética en las empresas, ha sido para preservar el capitalismo. ¿Las cartas y otros códigos de conducta elaborados unilateralmente por los directores de las empresas contribuyen a mejorar las medidas de protección de los asalariados o, por el contrario, las desmejoran y debilitan el derecho laboral? Estas iniciativas dejan obligaciones vinculantes a la buena voluntad de los jefes de las empresas. Las cartas y códigos de conducta constituyen en efecto una privatización del derecho que plantea importantes problemas jurídicos. De hecho, su objetivo verdadero de obstaculizar la intervención del legislador que presuntamente se vuelve inútil conduce en realidad a privatizar la regla de derecho y a transformar al jefe de la empresa, director interesado como justiciable potencial, en legislador, policía y juez, en detrimento de la más elemental separación de los poderes»<sup>7</sup>. «Ante la proliferación

---

<sup>5</sup> Albert, Michel. «Une nouvelle économie sociale de marché». En: *Futuribles*, N° 287, 2003

<sup>6</sup> Op. Cit.

<sup>7</sup> Mireille Delmas-Marty. En: *Le Monde*, 27 / 11 / 2001.

de las iniciativas voluntarias, la OIT recibe cada vez más solicitudes, algunas para que actúe, otras para que se abstenga de actuar»<sup>8</sup>. Sin embargo, por el momento, esta Organización no actúa realmente, ya que es muy grande la presión de los empleadores, particularmente la de su organización internacional, la OIE.

## **2.5. La mayoría de los gobiernos deseaban, en un principio, un control público de las inversiones internacionales...**

Durante los años siguientes al final de la Segunda Guerra Mundial, se crearon diferentes instituciones internacionales con miras a organizar el sistema monetario y el comercio internacional. Las organizaciones internacionales volcaron sus esfuerzos inicialmente hacia una mejor delimitación de las políticas comerciales y financieras. Con este escenario de fondo, se firmó la Carta de La Habana el 24 de marzo de 1948, en el marco de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Comercio y el Empleo que se celebró en La Habana del 21 de noviembre de 1947 al 24 de marzo de 1948. Mediante esta Carta se creó la Organización Internacional del Comercio y se trató, en sus artículos 16 y 40 al 54, el tema de las inversiones internacionales y las prácticas comerciales restrictivas.

Esta Carta no fue ratificada por el Congreso estadounidense, y en consecuencia, se creó el GATT como una «solución temporal», dejando así las actividades del comercio internacional fuera del marco de acción de las Naciones Unidas, actividades que se regían por reglas estrictas en materia comercial, pero muy discretas en materia de derecho laboral. Seis años más tarde, mediante la Conferencia de Bandung (1955), se creó el Movimiento de los No Alineados. En el momento en que se organizó esta Conferencia, los países en desarrollo cuestionaron las reglas del juego económico internacional y propusieron reformas estructurales, particularmente en materia de comercio internacional. En 1964 se creó la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), cuya principal finalidad era establecer relaciones comerciales más equitativas entre el Norte y el Sur, y promover los intercambios Sur-Sur, es decir, su objetivo era conciliar el comercio internacional y el desarrollo. De esta manera, los países en desarrollo esperaban impulsar «un nuevo orden económico internacional» y, sobre todo, un «nuevo orden comercial» que tomara más en cuenta sus intereses en las instituciones o foros internacionales de carácter económico.

## **2.6. ... y por ende, un control público de todas las empresas multinacionales**

En 1962, ya la Resolución 1803 de las Naciones Unidas sobre la Soberanía permanente sobre los recursos naturales abarcaba varios principios relacionados con las empresas multinacionales, particularmente porque más del 65% de las

---

<sup>8</sup> Oficina Internacional del Trabajo. GB.273/WP/SDL/1 de noviembre de 1998.

actividades que llevaban a cabo en los países en desarrollo correspondían a la explotación de recursos naturales.

Más tarde, en 1974, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) creó el Centro de empresas transnacionales y la Comisión sobre las empresas transnacionales, a fin de elaborar una «serie de recomendaciones que, tomadas en conjunto, representarían la base de un código de conducta para las empresas transnacionales». Esta decisión respondía a una recomendación del Grupo de personalidades nombrado por el ECOSOC que había presentado su informe unos meses antes y que consideraba que un código de conducta podría actuar «como un instrumento de persuasión moral reforzada por la autoridad de las organizaciones internacionales y la opinión pública». Otro de los factores que dieron lugar a la redacción de este informe era la convicción de que «un código de conducta de las Naciones Unidas constituía una ocasión única que las empresas transnacionales no deberían dejar pasar». Durante su segunda sesión, la Comisión sobre las empresas transnacionales se fijó como objetivo proponer un código de conducta para la primavera de 1978. La noticia tuvo muy poca acogida en los círculos empresariales.

En esa misma época, en diciembre de 1974, las Naciones Unidas adoptaron la Carta de los Derechos y Deberes Económicos de los Estados, que estipula, en su preámbulo, que «debería constituir un instrumento eficaz con miras a implantar un nuevo sistema internacional de relaciones económicas».

## **2.7. Pero las empresas transnacionales no lo entendieron de esa manera y reaccionaron**

Rápidamente, las empresas transnacionales se involucraron en el Sistema de Naciones Unidas, cooperando de manera institucionalizada con la FAO y el PNUD y participando dentro de las delegaciones gubernamentales —con justificaciones técnicas— en las negociaciones que se llevaban a cabo en la UNCTAD, la ONUDI, la OMPI, la FAO, etc. De esa manera, defendían sus intereses, que son diametralmente opuestos a los de los países del Sur. En 1972, la Cámara de Comercio Internacional (CCI) publicó su «Guía para las inversiones internacionales», en la que se destacaban, entre otros, los efectos nefastos de un código impuesto y restrictivo que sería un obstáculo para la inversión internacional.

Casi todas las empresas transnacionales tenían su sede en los países industrializados y las tres cuartas partes de las actividades comerciales y de inversión se realizaban en la zona OCDE. Como los países industrializados se encontraban en situación minoritaria en las Naciones Unidas, decidieron definir su política con respecto a las empresas transnacionales en el marco de la OCDE. Como defendían los intereses de sus empresas transnacionales («lo que es bueno para la Ford es bueno para EEUU»), no querían un código vinculante y adoptaron en junio de 1976, en el mismo seno de la OCDE, las «Directrices para la inversión inter-

nacional y las empresas multinacionales». Si bien los Estados son los encargados de su aplicación, se trata de principios voluntarios, no vinculantes. De esta manera, los países industrializados anunciaban que no estaban listos para aceptar que las actividades de las empresas multinacionales «fueran controladas de manera excesiva».

Lo que sucedió en la OCDE tuvo una influencia determinante en la OIT en el marco de la «Reunión consultiva tripartita de expertos sobre las relaciones entre las empresas multinacionales y la política social de la OIT», que tuvo lugar, en un primer momento, en mayo de 1976, y en la que se concluyó que era necesario elaborar una Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. «El consenso de la OCDE fue impuesto en la OIT por la delegación estadounidense (empleadores y gobiernos reunidos)»<sup>9</sup>. En efecto, en abril de 1977, durante la sesión de la Reunión consultiva tripartita, se adoptó la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. Los votos estaban repartidos de la siguiente manera:

- 22 votos a favor, de los cuales 6 eran sindicalistas;
- 1 voto en contra, de 1 sindicalista, y;
- 1 abstención, de 1 sindicalista<sup>10</sup>.

Esta Declaración fue aprobada luego por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), en noviembre de 1977<sup>11</sup>. El Código de conducta de la OCDE y la Declaración de principios de la OIT, ambos de manera explícita o por omisión, respondieron eficazmente a las prioridades de los empresarios<sup>12</sup>.

## **2.8. Las Naciones Unidas todavía no han adoptado un código de conducta sobre las empresas transnacionales**

En 1993, durante el proceso de reestructuración de las Naciones Unidas, se cerró el Centro de Empresas Transnacionales, y en febrero de 1995, la Asamblea General de la ONU decidió que la Comisión de Empresas Transnacionales debía convertirse en una Comisión del Consejo de Comercio y Desarrollo y ser bautizada nuevamente con el nombre de Comisión de Inversiones Internacionales y Empresas Transnacionales.

<sup>9</sup> Gérard Fonteneau. En: «À propos de la responsabilité sociale des entreprises», Mars 2003

<sup>10</sup> Gérard Fonteneau. Op. cit.

<sup>11</sup> Esta Declaración está disponible en la dirección: <http://www.ilo.org/public/french/employment/multi/download/french.pdf>

<sup>12</sup> CMT, «Por una acción sindical renovada frente a las empresas multinacionales», XIX Congreso CMT, 1977.

Cabe destacar que el Secretario General de la ONU recordó el 17 de julio de 2000 que el sector privado jugaba un papel activo en el seno de la Organización de las Naciones Unidas y que se debían intensificar la cooperación y las alianzas entre la Organización y actores que no fueran los Estados, particularmente actores del mundo empresarial. En este sentido, el Pacto Mundial (*Global Compact*), lanzado en 1999 por el Secretario General, estaba llamado a constituir un marco general apropiado para la cooperación con el mundo empresarial. El asunto de los códigos de conducta ha estado en discusión por mucho tiempo en el seno del Grupo de trabajo sobre los métodos de trabajo y las actividades de las empresas multinacionales de la Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos de la ONU. La Subcomisión adoptó, durante su sesión de agosto de 2003, las «Normas sobre la responsabilidad en materia de derechos humanos de las sociedades transnacionales y otras empresas». Este texto fue presentado ante la Comisión de Derechos Humanos de marzo de 2004 con miras a conformar un grupo de trabajo encargado de su análisis. Pero hasta ahora la iniciativa no ha prosperado, debido a la enorme presión ejercida por varias organizaciones que representan al sector privado.

Esta propuesta de código abarca el derecho a la igualdad de oportunidades y a un trato no discriminatorio, el derecho a la seguridad de la persona, los derechos de los trabajadores, el respeto a la soberanía nacional y a los derechos humanos, las obligaciones relativas a la protección del consumidor y del medio ambiente, y las disposiciones generales en torno a la implementación. En el próximo capítulo se abordará de manera más exhaustiva el tema de los códigos de conducta, que constituyen una de las formas de la responsabilidad social de las empresas.

## 2.9. ¿Qué significa la expresión «responsabilidad social de las empresas»?

Según la Comisión Europea, «el concepto de responsabilidad social de las empresas significa la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores (...). Esta responsabilidad se expresa en relación con los asalariados, y de manera más general, con todas las partes involucradas (stakeholders) que se preocupan por la empresa y que a la vez, desean influir en su éxito» (*Comisión Europea, Libro Verde, 2001*).

Para otros, la responsabilidad social de las empresas implica «tomar en cuenta las consecuencias que tienen las actividades de las empresas anónimas sobre el ser humano, la sociedad y el medio ambiente, en particular gracias a que la empresa mantiene “relaciones leales y equitativas con todos sus socios”: accionistas, socios capitalistas, empleados, sindicatos, proveedores, clientes, competidores, colectividades públicas y todas las personas o colectividades afectadas por las actividades de las empresas». (*Accionariado para el desarrollo sostenible (ACTARES), Carta y Estatutos de la organización*)

El Director General de PricewaterhouseCoopers, S.A. Dipazza, define la responsabilidad social como la «globalización alternativa» ante el conflicto entre lo pro y lo anti globalización (*Foro Económico y Social, Nueva York, febrero de 2002*).

Este concepto agrupa, en efecto, elementos muy diversos: cartas, certificaciones sociales, certificaciones ecológicas, inversiones socialmente responsables, códigos de conducta, etc.

Para la CMT, «la responsabilidad social de las empresas consiste en que las empresas definan por sí mismas, de manera unilateral y voluntaria, las políticas sociales y medioambientales, con ayuda de instrumentos alternativos que no sean ni los convenios colectivos ni la legislación. Para alcanzar estos objetivos, las empresas proponen alianzas con múltiples actores».

### 3. Los códigos de conducta

#### Las condiciones de trabajo

La CMT rechaza todo sistema económico que tienda a servirse del hombre como un instrumento. El hombre es el elemento esencial de la producción de la que es a la vez la causa y el objeto. Por consiguiente, todo hombre tiene derecho a disfrutar de unas condiciones de producción que le permitan desarrollar normalmente su personalidad. Consecuentemente, debe rechazarse todo sistema que organiza o consiente el trabajo forzado.

La CMT se propone contribuir a lograr una transformación tan completa como sea necesaria en todos los casos en que las condiciones de producción no permitan que se desarrolle normalmente la personalidad de los trabajadores, y lo hará tratando de obtener una mejor organización del empleo, de los métodos de producción y de las estructuras económicas, al objeto de lograr mejores condiciones de vida y una justa distribución de las responsabilidades y de los frutos de la producción. Estas transformaciones se deben lograr, no mediante el establecimiento sistemático de los antagonismos de clase, sino suscitando en los trabajadores la toma de conciencia de las condiciones de su emancipación y de su participación, y propugnando una economía organizada de tal manera que sean íntegramente respetadas la dignidad de los trabajadores y la independencia de sus grupos.

(Artículo 5, Declaración de principios de la CMT)

#### 3.1. Hacia códigos de empresa

En el pasado, la presión para elaborar y adoptar códigos restrictivos venía casi siempre de los gobiernos del Sur. Sin embargo, hoy en día, generalmente son los países del Norte (ONG, asociaciones, etc.) los que desean la adopción de códigos voluntarios. Esto los hace cómplices del cambio hacia un mayor voluntarismo y de aquellos que promueven este enfoque.

Los proyectos de código de conducta para empresas transnacionales elaborados en el seno de las Naciones Unidas preveían un marco amplio de regulaciones por parte de las instancias internacionales de las empresas transnacionales y sus filiales, marco que además favorecía el fortalecimiento de las legislaciones nacionales.

Luego de haber logrado el fracaso de la regulación y el control de sus actividades, las empresas transnacionales vieron, en el enfoque de las iniciativas voluntarias, la posibilidad de avanzar por una vía que les resultaba mucho más favorable. Las empresas transnacionales, de manera unilateral, fueron las que comenzaron a implantar sus propios códigos y a decidir su aplicación y los métodos de seguimiento. Tampoco resulta extraño que una empresa multinacional redacte varios códigos de conducta. Las empresas transnacionales tienen evidentemente el control total sobre los códigos de conducta que, de hecho, son herramientas que ellas mismas han fabricado para defender sus intereses, no necesariamente los de los trabajadores ni de las poblaciones.

En general, los códigos sólo se aplican a la empresa y, únicamente en ciertas y determinadas ocasiones, a sus filiales. Son muy pocos los que cubren a los proveedores (excepto para la distribución) o a otros subcontratistas. Las limitaciones han dado pie a la aceptación de la iniciativa de las empresas multinacionales. Las empresas redactan códigos de conducta que hablan sobre los derechos de los trabajadores, pero al mismo tiempo, les impiden a los trabajadores participar en la creación del código, afiliarse a una organización sindical de su escogencia y negociar sus condiciones de trabajo de manera colectiva.

### 3.2. Atender las preocupaciones de la sociedad civil

Las reconocidas empresas transnacionales también comprendieron rápidamente que si adoptaban códigos que tomaran en cuenta las preocupaciones de las ONG, no sólo eliminaban el riesgo de adopción de códigos de conducta en el marco de las Naciones Unidas, sino que también mejoraban considerablemente su reputación. Estos códigos podrían tener consecuencias positivas sobre sus actividades.

Igualmente, aprendieron la lección de varios escándalos por diferentes asuntos que llevaron a algunas empresas ante los tribunales. Por otra parte, en el momento en que las empresas adoptaron un código de conducta, lo hicieron valiéndose de la publicidad, particularmente en los países de importación, sin escatimar en gastos. «La publicación de un código de conducta puede mejorar la imagen de una empresa ante sus clientes (...) Contribuye a realzar la imagen de la empresa (particularmente si se especializa en productos de alta calidad)»<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> Organización Internacional de Empleadores, OIE. «Códigos de conducta, toma de posición de la Organización Internacional de Empleadores», junio de 1999.

Lo que importa es dar a conocer, o más bien hacer creer, a los consumidores de los países occidentales que sus productos son fabricados en condiciones que respetan la dignidad de los trabajadores y el medio ambiente. Es por esto también que las poblaciones de los países de exportación en donde operan las empresas transnacionales desconocen, en la mayoría de los casos, la existencia de tales códigos que además no siempre están disponibles en los idiomas de todos los países occidentales. Incluso a veces sucede que los trabajadores de esas empresas ignoran la existencia de tales códigos que están redactados en un idioma que desconocen y con un lenguaje que les resulta ajeno.

Una regulación impuesta y restrictiva a nivel internacional, en el marco de las Naciones Unidas, se aplicaría a todas las empresas transnacionales, mientras que los códigos de conducta privados sólo atañen a un pequeño grupo de empresas. Según el Instituto de Investigación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social (UNRISD), sólo deben existir unos cientos de códigos de empresariales<sup>14</sup>. No obstante, de acuerdo con la UNCTAD, existen actualmente unas 65.000 empresas transnacionales y unas 850.000 filiales extranjeras en todos los países del mundo<sup>15</sup>. Estas cifras reflejan muy bien la magnitud del problema.

### 3.3. Las «iniciativas voluntarias» no pueden sustituir a una verdadera legislación nacional e internacional

Numerosos trabajos de investigación revelan que «cada día aumenta el número de actores que piensan que la responsabilidad de las empresas en algunos problemas mundiales (calidad del empleo, producción del efecto invernadero) depende del bien público y que las iniciativas puntuales no son suficientes. No basta con la auto-normalización y el Estado debe apropiarse nuevamente de este asunto».

### 3.4. Un código de conducta es:

«Un documento escrito en el que se expone la política o los principios que las empresas se comprometen a seguir. Por su misma naturaleza, los códigos voluntarios contienen compromisos que las empresas establecen, principalmente para responder a las expectativas del mercado, sin que la legislación o los reglamentos las obliguen. No obstante, como se trata de declaraciones públicas, generalmente se considera que estos códigos tienen implicaciones jurídicas, teniendo en cuenta las leyes que rigen las declaraciones de las empresas, la publicidad y la competencia (en caso de acción conjunta de varias empresas)». (*OIT, Consejo de Administración, GB 273/WP/SDL/1, noviembre de 1998*)

<sup>14</sup> UNRISD, «CSR and Development: Is a new agenda needed?». Peter Utting. Noviembre de 2003.

<sup>15</sup> UNCTAD. «Informe 2002 sobre las inversiones en el mundo».



Según la Organización Internacional de Empleadores —OIE—, «el código de conducta es una declaración operacional de política, valores o principios que guía el comportamiento de una empresa en función del desarrollo de sus recursos humanos, la gestión del medio ambiente y las interacciones con los consumidores, los clientes, los gobiernos y la comunidad, en el sitio donde estos operan». La OIE agrega que «las empresas y sus organizaciones son libres de escoger o no desarrollar, implementar, adoptar, dar a conocer y seguir un código de conducta. También son libres de decidir si quieren o no elaborar un código de conducta en el seno de la empresa, en conjunto con un tercero» (*OIE, junio de 1999*).

Para la OCDE, «el código de conducta es un acuerdo suscrito voluntariamente por las empresas, asociaciones u otras entidades que fijan normas y principios que rigen las actividades de las empresas en el mercado» (*OCDE, Responsabilidad de las empresas, 2001*).

Para la CMT, un código de conducta es un conjunto de prescripciones o reglas normativas que las personas o grupos de personas pueden establecer entre ellas, con la finalidad de mejorar sus relaciones o alcanzar los objetivos de su grupo o asociación. Este término, que se emplea en la esfera privada, también se aplica a los ámbitos económicos y sociales.

En este caso, podría ser:

- Código que rige un sector de producción o de comercio a fin de evitar la elaboración y aprobación de contratos con subcontratistas que emplean niños;
- Código que especifica los derechos sociales fundamentales que un subcontratista se compromete a respetar;
- Código de salud-seguridad en el trabajo o de condiciones de trabajo en un sector;
- Código que precisa los objetivos que se alcanzarán en pro de la igualdad de trato (empleo, salarios, formación) entre los hombres y las mujeres;
- Código en el ámbito del medio ambiente: evitar la contaminación de las aguas.

### 3.5. Al principio, los códigos abarcaban principalmente el tema de los pagos ilícitos

La primera ola de códigos data de los años 70 y surgió luego de que la «Securities and Exchange Commission» comenzara a realizar investigaciones sobre los pagos ilícitos y de que el Congreso de los Estados Unidos adoptara el «Foreign Corrupt Practices Act of 1977»<sup>16</sup>. Estos códigos abarcaban principal-

<sup>16</sup> Foundation of Southwestern Graduate School of Banking. Encuesta.

mente aspectos relacionados con la corrupción. Por otra parte, los códigos constituían un conjunto de elementos del Consenso de Washington elaborado en los años 80 por las instituciones financieras internacionales, que promovían, entre otras cosas, la inhibición del Estado, la flexibilidad del mercado laboral, las redes sociales de seguridad y la responsabilidad de las empresas (corporate governance).

### 3.6. Más tarde, los códigos integraron los asuntos sociales y medioambientales

No fue sino hasta los años 90, después de la Cumbre de la Tierra (Río, 1992) y bajo la presión de la sociedad civil, que se comenzaron a incluir los asuntos sociales y medioambientales en los códigos. Un estudio de la OCDE revela que de 246 códigos que existen, el 60% abarca asuntos relacionados con normas laborales y el 59%, aspectos medioambientales.

El Banco Mundial, en su análisis de 107 códigos<sup>17</sup>, destaca que los códigos, coaliciones o foros que más influyen en las prácticas de las multinacionales son los siguientes:

- Normas ISO 14000 (normas sobre sistemas de gestión medioambiental) para el 48% de las empresas;
- Global Reporting Initiative (GRI) para el 40%;
- World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) para el 37%, y
- Convenios fundamentales de la OIT para el 36%, es decir, para menos de 40 empresas multinacionales

### 3.7. La mayoría de los códigos existentes han sido ideados y redactados en los países del Norte

Estos códigos generalmente toman muy poco en cuenta los aspectos que atañen a las partes del Sur. Son redactados en términos generales, lo que da cabida a múltiples interpretaciones por parte de sus propios autores, que actúan en función de sus intereses. En la mayoría de los casos, estos códigos hacen referencia a las leyes y reglas nacionales que, por lo general, son revisadas con poca profundidad, bajo la presión de las instituciones financieras internacionales, y/o están por debajo de las exigencias de las leyes y reglas de los países de origen de las empresas multinacionales. Además, en lo que respecta a la libertad sindical (C.87) y al derecho de negociación colectiva (C.98), existe un gran número de leyes nacionales que limitan esos derechos. En su informe anual ante la Conferencia Internacional del Trabajo, los expertos de la OIT siempre presentan varios casos de este tipo.

---

<sup>17</sup> Banco Mundial. «Race to the Top: Attracting and Enabling Global Sustainable Business». Octubre de 2003.

En este caso, la situación tampoco mejora mediante las revisiones de las diferentes leyes del trabajo pregonadas principalmente por las instituciones financieras internacionales. Además, esos derechos no son reconocidos en la mayoría de las zonas francas. Hoy en día, existen unas 850 zonas francas y éstas se han convertido en feudos de las multinacionales. ¿Cuántos casos de prohibición de acceso a zonas francas a organizaciones sindicales o a inspectores del trabajo no hemos oído?

La mayoría de los códigos no hacen mención a ninguna de las normas internacionales del trabajo ni a los trabajadores a domicilio. En la agricultura sólo se aplican a ciertos y determinados grupos de trabajadores. «No más de un tercio de los códigos examinados hacen referencia a normas internacionales del trabajo, en términos generales o citando los principios de un convenio o de una recomendación específica de la OIT»<sup>18</sup>. Algunas empresas consideradas por ciertos medios como pioneras en materia de responsabilidad social no abarcan ningún aspecto relacionado con normas internacionales del trabajo (Levi-Strauss, Liz Clairbone).

### 3.8. Existen varias categorías de códigos de conducta

Podemos clasificar estos códigos en tres categorías:

- Los códigos internos de las empresas, de las asociaciones de empleadores, que son elaborados dentro de la empresa y puestos en práctica sin la intervención de terceros;
- Los códigos diseñados y redactados por las empresas con la participación de terceros (organizaciones sindicales, ONG);
- Los códigos redactados por ONG, fundaciones u organismos independientes, del tipo SA 8000 (Social Accountability) o por coaliciones de ONG que otorgan certificados de calidad (incluidos los otorgados por organizaciones sindicales).

### 3.9. Los códigos de conducta se concentran en ciertos ámbitos particulares

Se les encuentra principalmente en la industria textil, química y de extracción. Los códigos que se refieren al trabajo se concentran sobre todo en la industria del vestido (particularmente en la ropa de marca), el calzado, los artículos deportivos y los juguetes, mientras que los que abarcan aspectos medioambientales se encuentran en el comercio, las industrias química, forestal, petrolera y minera. Los códigos no se limitan únicamente a sectores particulares, en los que la reputación de la empresa juega un papel importante, sino que también abarcan las empresas orientadas hacia la exportación. Las empresas que no están en contacto directo con los consumidores tienen pocas razones para adoptar un código de conducta.

---

<sup>18</sup> OIT, GB273/WP/SDL/1 noviembre de 1998.

Algunos consideran los códigos de conducta como «una medicina preventiva» que permite anticipar los problemas antes que estos lleguen a ser públicos. Uno de los puntos más álgidos de este tema es el de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en los códigos de las empresas multinacionales, particularmente en Gran Bretaña.

Algunas empresas también ven la adopción de códigos de conducta como una ventaja competitiva, un elemento favorable para la exportación de sus productos hacia Europa y Norte América, y como un medio de dar una buena imagen del país exportador. Éste es el caso de varias empresas taias establecidas en Vietnam.

### 3.10. ¿Y qué contienen esos códigos?

Según un estudio de la OIT, «se ha hecho poca mención a las normas internacionales fundamentales del trabajo en los códigos y políticas empresariales»<sup>19</sup>. Menos del 20% de las empresas hacen referencia a esto. Sin embargo, los códigos que son elaborados por varias partes mencionan mucho más las normas internacionales del trabajo. No obstante, nunca sobrepasan la barrera del 50%.

En su análisis de 239 códigos, la OIT<sup>20</sup> explica que los elementos cubiertos por los códigos de conducta se refieren, en lo relativo al trabajo, a los siguientes aspectos:

- Trabajo forzoso;
- Trabajo infantil;
- Libertad sindical y derecho de negociación colectiva;
- No discriminación en materia de empleo;
- Salud y seguridad en el trabajo;
- Salario mínimo, ventajas sociales y duración del trabajo;
- Seguridad en materia de empleo;
- Control sobre la aplicación del código.

Los seis primeros aspectos señalados remiten a varios derechos garantizados en los convenios de la OIT, tales como los ocho convenios fundamentales. El control sobre la aplicación de los códigos es otro aspecto que la OIT ha decidido analizar y que nos preocupa igualmente. Abordaremos este asunto al final de este capítulo.

El hecho de que estos ocho puntos hayan sido incorporados en nuestro estudio no significa que todos los códigos contengan todos estos aspectos a la vez. Además, cuando se mencionan, las referencias se limitan a menudo a generali-

<sup>19</sup> OIT, GB288/WP/SDG/3, noviembre de 2003.

<sup>20</sup> OIT, Códigos de conducta y empresas multinacionales.

dades. Sólo en algunos casos se da información detallada al respecto. Por otra parte, ningún código, de los 239 analizados por la OIT, trata todos estos puntos simultáneamente.

### 3.11. ¿Los derechos de los trabajadores son tomados en cuenta en los códigos de las empresas y en los códigos de las ONG y otras asociaciones?

Aspectos	Códigos de las empresas	Códigos de las ONGs y otras asociaciones
Trabajo forzoso	32%	47%
Trabajo infantil	35%	54%
Libertad sindical	24%	54%
Negociación colectiva	poca mención	poca mención
No discriminación	50%	69%
Salud y seguridad	71%	74%
Salario mínimo, ventajas sociales y duración del trabajo	45%	49%
Seguridad del empleo	5,7%	20%
Aplicación de los códigos	69%	/
Control sobre su aplicación	pocos	
Previsión de un control externo	escasos	

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la OIT, 2003.

## 4. Los verdaderos retos

El régimen económico y la responsabilidad del Estado

Siendo las actividades económicas fruto del trabajo colectivo de los hombres, debe concebirse y realizarse todo el proceso económico en función de las necesidades de la persona y de las modalidades de su existencia, con el fin de que el hombre no se convierta en un esclavo de sus propias obras.

El régimen económico debe proporcionar a todos los hombres y a todos los pueblos la oportunidad de desarrollarse y de progresar de una manera regular y rápida hacia un nivel social y económico superior. De esta manera el trabajo y todo el conjunto de actividades económicas contribuirán a la realización de una sociedad más justa y más humana y serán la expresión de una verdadera solidaridad entre todos los hombres (...).

(Artículo 7, Declaración de principios de la CMT)

#### 4.1. ¿Cuáles son los verdaderos retos que yacen detrás de las estrategias descritas anteriormente?

##### 4.1.1. *Debilitar, o suprimir el derecho legislativo y contractual*

- Esta estrategia tiene como finalidad debilitar, o suprimir, el derecho legislativo y contractual substituyéndolo por instrumentos no vinculantes, sin valor jurídico (la desregulación nivel cero).
- El concepto de responsabilidad social de las empresas no hace referencia a un nuevo debate. Se trata más bien del resurgimiento de un viejo concepto que permite actualmente desarrollar mecanismos no vinculantes y definir de esta manera un sistema basado en el derecho y la justicia.
- Durante los últimos treinta años, se han elaborado e implantado normas jurídicas restrictivas que protegen a los inversionistas. Durante ese mismo período, el mundo empresarial se ha valido de todos los medios posibles para rechazar la implementación de regulaciones vinculantes relacionadas con los deberes y las obligaciones de los inversionistas. Las empresas multinacionales tienen derechos garantizados gracias a mecanismos vinculantes que dependen de una autoridad, y sólo tendrían deberes morales sugeridos, que no dependen de ninguna autoridad externa, sino de su propia conciencia. No obstante, el Estado tiene la capacidad jurídica para implementar códigos de conducta vinculantes. Es cierto que los gobiernos han preferido establecer tratados bilaterales de inversión o tratados regionales que llenen las expectativas de la clase dominante o de los Estados dominantes.
- El objetivo inicial de los códigos de conducta era regular el comportamiento de las empresas multinacionales. Hoy en día, los códigos sirven para legitimar las prácticas de estas empresas. Estamos ante la implementación de una regulación privada con un alcance público y con efecto de mercadeo. El Estado soberano cede a actores privados el papel que le corresponde a él.

##### 4.1.2. *Debilitar o suprimir la misión reguladora y arbitral de los poderes públicos e internacionales*

- Esta estrategia debilita, o suprime, la misión reguladora y arbitral de los poderes públicos nacionales e internacionales, substituyéndola por la regulación voluntaria unilateral de las empresas.
- Se trata de una inversión de la democracia: las empresas privadas, que pretenden conocer y garantizar el interés general, ocupan el lugar de los poderes públicos nacionales e internacionales.

- Los códigos de conducta constituyen otra de las estrategias que desde hace más de veinte años han venido aplicando las instituciones financieras internacionales para debilitar al Estado. Estas instituciones han promovido el debilitamiento del Estado, principalmente a través de los programas de ajuste estructural:
- Los presupuestos del Estado han sido reducidos significativamente, particularmente los de los ministerios del trabajo, lo que ha traído como consecuencia, entre otras cosas, el desmantelamiento de la inspección del trabajo y la pérdida de poder de la administración y de los tribunales del trabajo.
- Todos los códigos y leyes del trabajo han sido revisados de manera poco exhaustiva, incluso en los países industrializados.
- La apertura de fronteras y la libre competencia, junto con la desregulación de los códigos del trabajo, han dejado a miles de trabajadores en situación precaria. Muchos incluso han pasado a la economía informal. Esta situación ha ejercido y sigue ejerciendo una presión a la baja sobre las condiciones de trabajo.
- El hecho de que los códigos de conducta mencionen poco las normas laborales también crea dudas sobre la validez de los indicadores de referencia y la legitimidad de la evaluación. Principalmente, cabe la duda de si esta evaluación responde verdaderamente a los intereses de los trabajadores y si el clamor de los trabajadores (y de sus organizaciones sindicales) fue escuchado debidamente y plasmado en resultados concretos.
- Además, es difícil demostrar sistemáticamente su independencia de la empresa que es objeto de la auditoría o de otros intereses.
- Desde hace veinte años, el sector privado se ha valido de un discurso en el que pone en tela de juicio el exceso de regulación y el mal funcionamiento del Estado.
- Como el Estado ha perdido poder, se ha dado un aumento progresivo del número de procedimientos privados internacionales como las normas ISO, por ejemplo, en torno a aspectos como el medio ambiente, la salud y la seguridad. La ISO estudia actualmente la viabilidad y utilidad de normas en el ámbito de la responsabilidad social de las empresas. Hasta ahora, la ISO se limitaba a la producción de normas técnicas, pero hoy en día, numerosos actores prevén la normalización en el ámbito social. La ISO (Organización Internacional de Normalización), que comprende una red de institutos de normalización de 148 países (uno por país), es uno de los organismos más importantes en esta área.
- Todo esto también atenta contra los poderes públicos nacionales e internacionales (OIT, Consejo de Europa), ya que su misión de controlar la aplicación de los sistemas normativos ahora es garantizada por organismos privados.

- Estos programas también influyen en el debilitamiento del sistema normativo de la OIT. Desde hace varios años, este sistema ha sido atacado en repetidas ocasiones por varios gobiernos y empleadores, que exigen menos normas restrictivas, la revisión de las normas existentes y un sistema de control menos independiente<sup>21</sup>.
- ¿Acaso el Secretario General de las Naciones Unidas participó concientemente en este debilitamiento del sistema normativo al proponerle al mundo empresarial, reunido en Davos en enero de 1999, el Pacto Mundial, que es un procedimiento voluntario y sin seguimiento ni control? ¿Al promover este Pacto, las organizaciones internacionales del Sistema de las Naciones Unidas, que a nivel internacional son poderes públicos, alentaron la regulación privada, en detrimento de regulaciones públicas restrictivas?

#### 4.1.3. *Escoger a los socios que contienen y dejar a un lado a los otros*

- Las estrategias relativas a la RSE contemplan asociaciones con múltiples actores (partes involucradas: ONG, derechos humanos, organizaciones de consumidores, organizaciones de desarrollo, medioambientales, etc.) en virtud del carácter multidimensional de los problemas. Además de que los nuevos instrumentos tienden a reemplazar los convenios colectivos, las múltiples partes involucradas pasan a ser competidores más dóciles y maleables que los sindicatos y, progresivamente, esos nuevos actores sustituyen a los sindicatos que han ganado, mediante luchas de más de un siglo, la representación colectiva de los trabajadores y el reconocimiento jurídico del convenio colectivo. De esta manera, las empresas pueden escoger a los socios que más les convienen y dejar a un lado a los otros.
- Promover una regulación internacional privada es una estrategia que excluye aún más al Estado y a las organizaciones sindicales en lo que respecta a la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Esto también provoca la reducción de la cantidad y el alcance de los convenios colectivos existentes. Este cambio se produce en un momento en el que el ejercicio de la libertad sindical se vuelve cada vez más difícil. Todos los días, la CMT recibe casos de despidos, desapariciones o asesinatos de dirigentes sindicales. Por otra parte, ¿cuántos obstáculos a la firma de los convenios colectivos no han sido denunciados ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT? En el mismo orden de ideas, el ejercicio del derecho de huelga se ve amenazado tanto en la práctica como en la ley. De esta manera, se pone en marcha un sistema de dos velocidades. Numerosos gobiernos son cómplices de su propio debilitamiento y tienen una actitud suicida.

---

<sup>21</sup> [http://www.revistafuturos.info/futuros\\_9](http://www.revistafuturos.info/futuros_9).



- Estas empresas también han penetrado en el mundo de las ONG y además las financian. Una situación que sin lugar a dudas limita la autonomía y el margen de maniobra de esas organizaciones. También pusieron a las ONG bajo presión utilizando la estrategia de «todo el mundo gana» («win-win») para disminuir el contenido y el alcance de los códigos.
- Los códigos de conducta siguen siendo promovidos y apoyados ampliamente por numerosos actores. Desde un punto de vista práctico, algunos códigos pueden haber tenido repercusiones positivas sobre los trabajadores. Sin embargo, es bastante alto el número de trabajadores que dicen ignorar la existencia de esos códigos, desconocer sus mecanismos de control, no tenerlos en el idioma local y no haber participado en su redacción. También son muchos los que señalan la existencia de un código de conducta que se les ha impuesto mientras luchan para que su empresa reconozca su organización sindical independiente o firme un convenio colectivo que ellos han elaborado con base en su realidad y sus reivindicaciones legítimas. Además, son muy pocas las evaluaciones que reflejan los impactos reales de esos códigos de conducta y sus consecuencias sobre las condiciones de trabajo.
- La cadena de subcontratación escapa a la aplicación de muchos de los códigos de conducta. Los parámetros de esta cadena son bastante confusos. Durante un seminario organizado por la CMT en 1998, en colaboración con el Instituto Internacional de Educación Obrera (IIEO), un representante de una empresa multinacional del sector textil fue invitado como orador. Los participantes de todos los continentes lo interpellaron sobre la existencia de subcontratistas en cada región. Si bien su discurso estuvo centrado en la responsabilidad social de su empresa, las respuestas fueron bastante evasivas. Esta situación se repite en la mayoría de las empresas. ¿Por qué tanto hermetismo si las empresas proclaman principios nobles y se jactan de disponer de códigos de conducta?

#### 4.1.4. *Sortear verdaderos avances en materia de justicia de los derechos humanos*<sup>22</sup>

- Frente a tantas violaciones de los derechos humanos por parte de las empresas privadas, hemos dicho que el control de los actores privados disminuye y aumentan las iniciativas que dependen de su buena voluntad. No obstante, el control y las sanciones van juntas. Este cambio nos aleja aún más de la posibilidad de llegar a sanciones.

---

<sup>22</sup> Para mayor información, puede descargar la Resolución del sitio Web de la CMT ([www.cmt-wcl.org](http://www.cmt-wcl.org)) – Publicación titulada: «Las normas internacionales del trabajo al servicio de la justicia social».

- El sistema internacional tiene sus defectos, límites y debilidades en términos de justicia. Los códigos de conducta aparecen en parte como una respuesta a estos problemas. Sin embargo, al eludir a las instituciones internacionales encargadas del control de la aplicación del derecho internacional, los códigos las debilitan. ¿Los problemas no se eluden agudizándolos? ¿No hubiese sido preferible fortalecer esas instancias identificando sus problemas y aportando soluciones?

#### 4.1.5. *La gobernanza de la sociedad como prioridad de la RSE*

- La evolución presentada en este estudio pone en evidencia estrategias centradas en el interés privado, y no el interés general. Lo que es bueno para la empresa también lo es para toda la sociedad. La gobernanza empresarial, que no implica en sí misma un proyecto de sociedad (sino un proyecto del sector privado, por él y para él) podría tener prioridad. Por otra parte, y en el mismo orden de ideas, podría promoverse una forma de gobernanza a través de la sociedad civil. En este modelo con actores diversos, el Estado, que defiende el interés general, sólo sería un actor más. El Estado perdería poder como consecuencia de la proliferación de formas privadas de gobernanza de la sociedad que lo eluden. ¿Tal evolución conduce a una mejor gobernanza a nivel local o internacional? ¿Es sinónimo de desarrollo sostenible? ¿Es posible regular el mundo fuera de la esfera estatal? Si la respuesta fuera afirmativa, ¿quién sería el responsable? ¿Favorece los intereses de todos? El avance de la pobreza, de las desigualdades sociales y la proliferación de violaciones de los derechos de los trabajadores parecen demostrar que es necesario invertir urgentemente esta tendencia.
- Vale la pena destacar algunos avances, como por ejemplo, la firma de varios acuerdos marco. El fortalecimiento de los comités de empresa, principalmente a nivel europeo, constituye otro progreso. Estos cambios permitirían progresar hacia un panorama de mayor gobernanza en el seno de la empresa, de la sociedad. Es necesario pensar más en estas iniciativas y seguir avanzando en este sentido.
- En materia de cooperación sindical con organizaciones no gubernamentales, también ha habido progresos sustanciales, en el plano de la reflexión, de la participación y del seguimiento de códigos de conducta u otras iniciativas. Cabe destacar además las campañas de sensibilización de los consumidores en torno a la actuación de las empresas multinacionales en materia de derechos sociales, tales como la campaña Ropa Limpia. Vale la pena mencionar igualmente la evolución del debate sobre la certificación social, particularmente en Bélgica, país en el que la CSC (Confederación de Sindicatos Cristianos) participa activamente en esta iniciativa lanzada por los poderes públicos. A esto se agrega la creciente

sensibilización del público, particularmente de los consumidores (certificaciones sociales, clasificación de los productos) y de los accionistas (inversiones socialmente responsables).

## 5. Posición de la CMT

### El régimen económico y la responsabilidad del Estado

(...) Deben ser combatidos y reemplazados los regímenes sociales, políticos y económicos que se basan en monopolios privados o públicos de la economía o en minorías dominantes que reservan para sí las decisiones económicas sociales y políticas que afectan a toda la sociedad. La CMT condena, por lo tanto toda forma de capitalismo y de estatismo marxista por que impiden el advenimiento de una economía humana. El Estado debe respetar el papel específico que desempeñan los grupos y las comunidades que componen la sociedad, pero debe también orientar y coordinar las actividades económicas conforme a un plan elaborado conjuntamente con dichos grupos y comunidades y ratificado por las instituciones políticas representativas del pueblo, con objeto de lograr, en cooperación, si es necesario con las instituciones internacionales apropiadas, un desarrollo acelerado de todos los países, una política estable de pleno empleo y el aumento constante de los niveles de vida.

(Artículo 7, Declaración de principios de la CMT)

### 5.1. Las tres primeras quimeras

Como lo destacaba la CES en una nota dedicada a la RSE, primero es necesario enunciar tres quimeras:

- la quimera de que las relaciones de poder no existen y de que estamos inmersos en un consenso sin intereses divergentes entre los actores;
- la quimera de que todos los socios empresariales están en igualdad de saber y de poder: directores, accionistas, sindicatos, consumidores, ONG, poderes públicos. La historia social muestra claramente que el poder no se comparte dentro la misma empresa. Al menos en lo esencial. Los accionistas y los directores son los que determinan la política, deciden y no comparten sus decisiones;
- la quimera de que el método voluntario es el más pertinente y el más eficaz, ya que está basado en la buena voluntad y el saber de las empresas.

### 5.2. La responsabilidad de las empresas, y los sindicatos

La responsabilidad social de las empresas, tal como muchos actores la definen, pareciera referirse básicamente a iniciativas y compromisos estrictamente voluntarios.

La responsabilización de las empresas, en el plano de social y en otros ámbitos (medio ambiente, desarrollo, ética) ha sido el caballo de batalla de la acción sindical de la CMT desde su creación, en 1920. La empresa no sólo debe jugar un papel fundamental en el plano económico, sino también en el plano social.

La Declaración de Principios de la CMT, que data de esa misma época, sitúa al trabajador en el centro de la responsabilización de la empresa. Hoy en día, a más de un siglo de ese momento, esta idea es más válida que nunca. La RSE no puede reemplazar la misión de los trabajadores. La responsabilidad social de las empresas y los códigos de conducta organizados en sindicatos y no puede tener como objetivo esquivar o debilitar a los interlocutores sociales, a través de estrategias de relaciones públicas o de mercadeo generalmente insidiosas que sólo persiguen la consolidación de beneficios económicos o financieros.

La RSE, tal como se concibe y controla actualmente, no puede reemplazar el derecho, el diálogo social, la organización libre de los trabajadores ni la negociación de condiciones de trabajo decentes. No puede ser un instrumento para imponer el consenso de manera directa o indirecta. Cada iniciativa de RSE debería responder a ciertos criterios éticos o deontológicos y buscar establecer un verdadero estado de derecho. De esta manera, la RSE podría ser legitimada.

De otra forma, como ya lo estamos viendo, la RSE resultará negativa para sus propios instigadores, al ponerse en evidencia que los mercados privados no pueden autorregularse eficazmente fuera de un marco regulatorio, sin diálogo, negociación ni acuerdo con las partes concernidas. También socavará el funcionamiento de toda la sociedad.

### 5.3. Los códigos de conducta: una Resolución de la CMT

- La CMT definió claramente su posición con respecto a los códigos de conducta en el marco de la reunión de su Comité Confederal en octubre de 2000, en Asunción (Paraguay). A continuación, algunos extractos<sup>23</sup>:
- Los códigos de conducta no pueden ser voluntarios, las empresas deben comprometerse.
- Los códigos de conducta deben ser negociados con los sindicatos. Los acuerdos marco de las empresas o de grupos constituyen una alternativa negociada y contractual a la responsabilidad unilateral y voluntaria de las empresas. En algunos casos pertinentes, estos acuerdos podrían ser establecidos con otros interlocutores que no sean las empresas o los sindicatos (por ejemplo, organizaciones sociales especializadas, organizaciones de consumidores, medioambientales, etc.)

---

<sup>23</sup> Para mayor información, puede descargar la Resolución del sitio Web de la CMT ([www.cmt-wcl.org](http://www.cmt-wcl.org)) – Publicación titulada: "Las normas internacionales del trabajo al servicio de la justicia social".

- Los códigos deben incluir los convenios de la OIT:
  - Los convenios fundamentales de la OIT: C.87 sobre la libertad sindical, C. 98 sobre el derecho de organización y negociación colectiva; C. 29 sobre el trabajo forzoso; C. 105 sobre la abolición del trabajo forzoso; C. 100 sobre la igualdad de remuneración; C. 111 relativo a la discriminación (empleo y profesión); C. 138 sobre la edad mínima; y C. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil;
  - Los convenios relativos a la salud y la seguridad en el trabajo;
  - Los convenios relativos a la duración del trabajo;
  - Los convenios en torno a los salarios.
- Los códigos deben ser un acuerdo contractual con la empresa matriz, y entre la empresa y sus proveedores, contratistas y subcontratistas. Esta manera de proceder es importante ya que le permite a la empresa emprender acciones legales contra los proveedores que no respeten las normas enunciadas en los códigos.
- Los códigos deben ser traducidos a los idiomas locales y su aplicación debe ser transparente.
- Las empresas deben:
  - garantizar la aplicación de los códigos a todos los niveles e implantar mecanismos de información y formación para los trabajadores;
  - instaurar un sistema de seguimiento continuo para la implementación de los códigos a todos los niveles, incluidos los proveedores y los subcontratistas;
  - crear un órgano apropiado de control independiente que se ocupe de procesar las quejas en caso de violación del código y para imponer sanciones. Las sanciones deben tener como objetivo la mejora de la situación, incluso en lo que respecta a los subcontratistas, ya que la ruptura de los contratos implica la pérdida de empleo para los trabajadores y, para la empresa, un cambio en la subcontratación;
  - implementar un procedimiento para procesar denuncias.
- En materia de control, son necesarias las siguientes acciones:
  - verificaciones periódicas de la aplicación de los códigos por parte de terceros;
  - estos terceros deben ser organismos confiables e independientes.
- Las empresas también deben:
  - financiar los procedimientos de seguimiento y control implementados en el marco del código de conducta;

- respetar plenamente todas las disposiciones del código durante todas las etapas de sus actividades de producción;
  - producir un informe anual sobre el respeto del código de conducta y publicarlo;
  - informar periódicamente a todos los sindicatos sobre cualquier actividad relacionada con el código de conducta.
- La CMT debe entonces:
- seguir muy cerca el debate sobre la responsabilidad social de las empresas y los códigos de conducta;
  - ofrecer su experiencia y un apoyo institucional a los afiliados que están llamados a negociar tales códigos;
  - seguir formando a los sindicalistas en materia de seguimiento de los códigos de conducta y nuevas maneras de controlar las empresas privadas, particularmente las multinacionales;
  - colaborar con las organizaciones que tienen una vocación similar con miras a promover y defender los derechos de los trabajadores mediante códigos de conducta.

### 5.3. ¿Qué hay de los acuerdos marco?

Estos últimos años han surgido acuerdos marco. Estos acuerdos se establecen entre las mismas empresas y organizaciones de trabajadores, generalmente federaciones profesionales internacionales. Dichos acuerdos marcan una evolución.

Los acuerdos marco no reemplazan a los convenios colectivos firmados a nivel nacional, sectorial o local. No obstante, está claro que a nivel internacional (y es precisamente a este nivel que se debían lograr ciertos avances) constituyen un paso adelante en la lucha por lograr una mejor protección de los derechos de los trabajadores.

Para la CMT, es imprescindible:

- intensificar la reflexión y difusión del conocimiento y la formación en torno a estos acuerdos;
- alentar a las federaciones profesionales internacionales a participar de manera más activa en las negociaciones con las multinacionales;
- insistir más aún en la implantación de redes sindicales en el seno de las multinacionales, las cuales deberían concentrarse más en el control de la aplicación de los acuerdos marco (y de los códigos de conducta);
- fortalecer la cooperación inter sindical para así poder intercambiar opiniones y experiencias;
- pedirle a la OIT que continúe su trabajo de análisis y sistematización de esos acuerdos marco;

- insistir para que en el futuro, la OIT les otorgue una certificación a esos acuerdos marco, de manera que cubran todos los derechos garantizados en los Convenios que defiende esa organización.

#### 5.4. ¿Cuál es el papel de la OIT?

El papel de la OIT en este debate ya ha sido explicado en detalle a largo de este documento.

- La OIT, a través de la Oficina Internacional del Trabajo, debe garantizar el seguimiento más amplio y detallado posible de la responsabilidad social de las empresas mediante bases de datos, análisis temáticos y evaluaciones comparativas con su sistema normativo. Sin tomar posición en cuanto al valor de tal o cual actividad, la OIT debería aportar elementos de análisis y debates, tomando como criterios el sistema normativo, los informes de aplicación de las normas de la Comisión de expertos y la jurisprudencia del Consejo de Administración.
- La OIT también debe ampliar sus actividades de cooperación técnica a todos sus mandantes, en particular a todas las organizaciones sindicales.
- La OIT, única instancia tripartita del Sistema de Naciones Unidas, debe intensificar la discusión y el seguimiento de este debate con sus mandantes sobre este tema:
  - lanzando un debate de alto nivel sobre el tema de la responsabilidad social de las empresas y otros aspectos relacionados;
  - oyendo consejos antes de tomar decisiones;
  - mejorando las herramientas y procedimientos de control;
  - apoyando operaciones sectoriales, incluyendo las relacionadas con las cadenas de proveedores;
  - intensificando su asistencia técnica con miras a la rehabilitación de los servicios de administración del trabajo en numerosos países.
- La OIT debería intensificar sus actividades pedagógicas para formar e informar a los actores económicos y sociales sobre los modos legislativos y contractuales de regulación, incluso en el ámbito internacional.
- Al igual que sucede con la administración del trabajo en los países, la OIT debería ser el lugar de registro o inscripción de los acuerdos marco de las empresas y los grupos. Este registro garantizaría que el acuerdo cumpliera con el sistema normativo de la OIT. Al menos una vez al año, la OIT publicaría la lista de los acuerdos marco registrados, indicando su alcance geográfico y jurídico, así como sus criterios sociales y medioam-

bientales. El control periódico de estos acuerdos y su implementación estaría a cargo de órganos descentralizados (una región) o centralizados paritarios. En caso de que surgiera algún litigio o dificultad en torno a este control, la OIT serviría como órgano de apelación. El Consejo de Administración designaría en este caso una comisión tripartita cuyas opiniones serían analizadas por el Consejo.

- Una reflexión similar debería orientar el sistema de inspección del trabajo. La ausencia a nivel regional, e incluso internacional, de sistemas integrados de inspección del trabajo es probablemente una de las razones por las que la sociedad civil ha intentado aplicar el control a través de mecanismos privados. La OIT debe intensificar la reflexión en este sentido, y el estudio general previsto para la Conferencia Internacional del Trabajo de 2006 podría constituir una ocasión para presentar un balance sobre el tema.

### 5.5. ¿Cuál es el papel de las empresas?

La RSE debería prestar mayor atención a la intensificación del diálogo y la negociación, a la mejora de las condiciones de trabajo y a la promoción de la libertad sindical.

La CMT exhorta a los mandantes de la OIT, como el sector privado, a trabajar hoy más que nunca por una OIT fortalecida, más eficaz, más moderna, con mejores bases en cuanto a normas restrictivas y elaboradas, capaz de garantizarle a los trabajadores condiciones de vida y de trabajo decentes.

En este sentido, resulta fundamental el diálogo con el mundo sindical, particularmente en torno a un tema tan crucial como la RSE. Además de este aspecto, las empresas también deben promover más el papel de las organizaciones de trabajadores en el seguimiento y la evaluación de los acuerdos marco y de los códigos de conducta. Para enfrentar este reto, es fundamental la formación de los trabajadores, y las empresas deberían participar más activamente en esta acción.

En ese mismo orden de ideas, es sumamente importante promover en el mundo empresarial los acuerdos marco y los comités de empresa a nivel regional e internacional. Esto implica un compromiso serio por parte de las multinacionales con el diálogo social y la concertación a través de esas estructuras, diálogo cuya calidad y eficacia presuponen que la empresa también garantizará la formación constante de los trabajadores y sus representantes.

Como organización sindical, tenemos la obligación de ser críticos, lo cual no implica en ningún caso que estemos cerrados al diálogo. ¡Muy al contrario! Hoy en día, resulta más que nunca necesario un diálogo abierto y constructivo entre todo el movimiento sindical y el mundo empresarial sobre los puntos tratados en este estudio. La OIT sería el marco más propicio para avanzar en este sentido.



## 5.6. En cuanto a las ONG...

La CMT propone la intensificación de la cooperación con las organizaciones no gubernamentales. Durante el último Congreso (Bucarest, 2001) se acordó lo siguiente:

- la CMT y sus organizaciones afiliadas apoyarán las campañas internacionales a favor de la mejora de la calidad de vida de todas las poblaciones. Estas campañas pueden reunir a organizaciones sindicales, organizaciones del Sistema de Naciones Unidas y actores de la sociedad civil, con miras a luchar juntos por el bien común.

Se pueden imaginar espacios de negociación más amplios, con interlocutores diversos. En estos últimos años se han experimentado nuevas formas de negociaciones:

- para la inserción al empleo de personas o grupos en dificultades, se ha podido medir la eficacia de diferentes interlocutores provenientes de direcciones, sindicatos de empresa, sindicatos locales, poderes públicos locales, ONG y asociaciones especializadas, administraciones públicas del trabajo;
- para problemas relacionados con el medio ambiente o con el desarrollo sostenible (emisiones de sustancias tóxicas al aire o al agua por parte de las empresas, riesgos mayores de accidentes), se han llevado a cabo varias negociaciones entre la dirección de esas empresas por una parte, y los sindicatos empresariales, asociaciones afectadas, los poderes públicos locales y los servicios públicos competentes, por otra parte, que han permitido el establecimiento de medidas de descontaminación y eliminación de riesgos.

En estas operaciones con actores múltiples, se deben precisar las responsabilidades de cada interlocutor (naturaleza de los acuerdos, plazos) y se debe presentar el acuerdo colectivo ante una institución pública.

La gestión contractual de la vida en sociedad (gestión de inmuebles y equipos colectivos, gestión de urbanizaciones y territorios, de la movilidad en el campo y la ciudad, del acceso a los servicios públicos, servicios de educación, salud, transporte, energía, etc.) es sin duda alguna la mejor vía para la vuelta a la democratización de las sociedades y empresas.

En un futuro, se debería hacer énfasis en lo siguiente:

- La intensificación del diálogo y la reflexión con esas organizaciones, particularmente en torno a la RSE y los instrumentos relacionados (incluyendo una evaluación de su impacto). Este diálogo debe prever una reflexión sobre los tipos y modalidades de alianzas que se deben implementar en el

futuro (actividades pedagógicas, campañas comunes, surgimiento de contrapoderes en el ámbito del consumo y el desarrollo sostenible, etc.).

- La intensificación de esta cooperación con miras al establecimiento de alianzas con organizaciones que comparten los mismos principios y valores en cuanto a temas específicos.

### ANEXO. Acrónimos y abreviaturas

OIT	Oficina / Organización Internacional del Trabajo
BSR	Business for Social Responsibility
CCI	Cámara de Comercio Internacional
ECOSOC	Consejo Económico y Social
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
FMI	Fondo Monetario Internacional
GRI	Global Reporting Initiative
IIEO	Instituto Internacional de Educación Obrera
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económico
ONUDI	Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial
OMPI	Organización Mundial de la Propiedad Intelectual
OIE	Organización Internacional de Empleadores
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
RSE	Responsabilidad Social de las Empresas
UNRISD	Instituto de Investigación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social
WBCSD	World Business Council for Sustainable Development

# LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES ESPAÑOLAS EN AMÉRICA LATINA. LOS CODIGOS DE CONDUCTA COMO SISTEMAS ATÍPICOS DE REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

JUAN HERNÁNDEZ

Departamento de Derecho de la Empresa  
Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea

---

## ABSTRACT

■ *El presente análisis de las Empresas Transnacionales y sus Códigos de Conducta, es decir del «buque insignia» de la Responsabilidad Social Corporativa, nos permite enfrentarnos a una de las señas de identidad de los ordenamientos jurídicos entroncados en la globalización neoliberal, la asimetría total y absoluta de categorías. Pretender regular la empresas transnacionales con Códigos de Conducta empresariales no sólo es, en el mejor de los casos, una ingenuidad sino la máxima expresión de la crisis sustantiva de las normas jurídicas, entendidas éstas como la garantía máxima de los derechos de la ciudadanía.*

*De ahí que nos alejemos de construcciones teóricas y de diseños abstractos de los Códigos de Conducta. Abordaremos el estudio de las empresas transnacionales españolas afincadas en América Latina con el objetivo de delimitar su dimensión política y económica junto a la ausencia de mecanismos jurídicos de regulación y control. Por otro lado, la inexistencia de estos mecanismos es lo que justifica la asimetría reflejada en la protección normativa del Derecho Internacional del Comercio.*

■ *Nazioz haraindiko Enpresen eta horien jokabide-kodeen azterketa honen arabera, Gizarte-erantzukizun Korporatiboaren «ontzi bereizgarria»ri buruzkoa,*

*hain zuzen, globalizazio neoliberealean bat egindako ordenamendu juridikoen nortasun-ikurrari aurre egiteko aukera dugu, kategorien asimetria osoa eta erabatekoa hautsiz. Halaber, nazioz haraindiko enpresak jokabide-kodeen bidez arautzen direnean, gehienetan, ez da ezjakintasunpean jokatzeko, ezpada arau juridikoen krisi substantiboaren adierazpen handiena eskaintzen da, arauok herritarren eskubideen gehieneko berme gisa ulertuta.*

*Hori dela bide, jokabide-kodeen eraikuntza teoriko nahiz diseinu abstraktua baztertuta utzi ditugu. Hortaz, Latinoamerikan kokatutako Espainiako nazioz haraindiko enpresak aztertu ditugu, politikaren eta ekonomiaren dimentsioa mugatzeko helburuarekin, arauketarako eta kontrolerako mekanismo juridikorik izan gabe. Bestalde, mekanismo horien gabezia Merkataritzako Nazioarteko Zuzenbidearen arauen babespean islatutako asimetriaren osagai adierazgarria dugu.*

■ *This analysis of transnational companies and their codes of conduct, in other words the «flagship» of Corporate Social Responsibility, allows us to consider one of the house codes of the legal code linked to neo-liberal globalisation, the total and absolute asymmetry of categories. To seek to regulate transnational companies with corporate codes of conduct is not only, in the best of case, naive, but also the maximum expression of the substantives crisis of the legal standards, with these being taken as the maximum guarantee of the rights of the citizens.*

*We then move away from theoretical constructions and abstract designs of the codes of conduct. We will then study the Spanish transnational companies based in Latin America in order to delimit their economic and political dimension together with the absence of legal regulation and control mechanisms. On the other hand, the lack of these mechanisms is what justifies the asymmetry reflected in the protection offered by the set of rules of International Trade Law.*

---

## 1. Introducción

Las empresas transnacionales, en el marco de la globalización neoliberal, se caracterizan por la integración de procesos de investigación, financiación y distribución, siendo la concentración de poder político y económico una de sus características centrales. Desde el punto de vista cuantitativo, de acuerdo con los datos que publica la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo las ventas de las filiales de las empresas transnacionales equivale al 54,9 % del producto mundial y las ventas externas de sus filiales, las exportaciones, representan más de una tercera parte de las exportaciones mundiales de mercancías y servicios<sup>1</sup>.

El poder económico y político crece al margen de ordenamientos jurídicos que controlen y ordenen su desarrollo y evolución. ¿Son los Códigos de Conducta una alternativa válida para semejante desafío?

Los sistemas normativos nacionales y supranacionales se enfrentan a importantes transformaciones cualitativas y cuantitativas generadas por el proceso de globalización neoliberal. Los ámbitos tradicionales de regulación se encuentran condicionados por la lógica del mercado, del libre comercio como norma generalizada, del crecimiento económico depredador de los recursos naturales, del protagonismo sin control de las empresas transnacionales, de los procesos de deslocalizaciones, del progresivo aumento de las migraciones, de las privatizaciones y desregulaciones de derechos, de las crisis de la empresa tradicional, del debilitamiento de los sistemas jurídicos nacionales, del desplazamiento de decisiones de instancias representativas y nacionales a núcleos de poder especializados de carácter supranacional cuyas decisiones son poco transparentes, de carácter sectorial, con fecha de caducidad y que constituyen un procedimiento

---

<sup>1</sup> B. Moro, «Las Empresas Transnacionales como agentes centrales de la globalización neoliberal, elementos de discusión para una propuesta de políticas alternativa», Ponencia presentada en el «Seminario sobre Globalización económica, comercio internacional y normas laborales», Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional, Hegoa, Universidad del País Vasco, B. Moro, «Las Empresas Transnacionales como agentes centrales de la globalización neoliberal, elementos de discusión para una propuesta de políticas alternativa», Ponencia presentada en el «Seminario sobre Globalización económica, comercio internacional y normas laborales», Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional, Hegoa, Universidad del País Vasco, Bilbao, 2006, p. 2

incapaz de construir normas jurídicas eficaces para garantizar derechos de las mayorías sociales.

Por otra parte, las normas laborales, tanto en su vertiente nacional como en la internacional, han dejado de ser el contrapeso entre capital y trabajo. La crisis de los ordenamientos laborales (flexibilidad, desregulación, pérdida de protección social...) fruto del chantaje de las políticas de ajuste y, en muchos casos, de gobiernos débiles y corruptos al servicio de las políticas ultraliberales, son un paso más hacia la construcción de una globalización sin reglas. La paralización, si no retroceso, del entramado jurídico internacional de los derechos humanos, incluidos los laborales, está avalada, directa o indirectamente, por los teóricos de la bilateralidad asimétrica y de la Responsabilidad Social Corporativa como sistemas que complementan el comercio sin límites. El derecho blando se convierte en el eje regulador de las relaciones laborales. El carácter imperativo, coercitivo y sancionador de los derechos fundamentales, no se consolida ni tan siquiera en la vertiente de los derechos civiles y políticos. Ahí está el vergonzoso debate sobre la utilización de la tortura en Estados Unidos e Inglaterra, que contrasta con la «plenitud jurídica», incluido el ámbito sancionador, del Derecho Internacional del Comercio. No resulta en ningún caso aventurado afirmar que éste se encuentra en el vértice de la jerarquía normativa internacional.

El presente análisis de las Empresas Transnacionales y sus Códigos de Conducta, es decir del «buque insignia» de la Responsabilidad Social Corporativa, nos permite enfrentarnos a una de las señas de identidad de los ordenamientos jurídicos entroncados en la globalización neoliberal, la asimetría total y absoluta de categorías. Pretender regular la empresas transnacionales con Códigos de Conducta empresariales no sólo es, en el mejor de los casos, una ingenuidad sino la máxima expresión de la crisis sustantiva de las normas jurídicas entendidas éstas como la garantía máxima de los derechos de la ciudadanía.

De ahí que nos alejemos de construcciones teóricas y de diseños abstractos de los Códigos de Conducta. Abordaremos el estudio de las empresas transnacionales españolas afincadas en América Latina con el objetivo de delimitar su dimensión política y económica junto a la ausencia de mecanismos jurídicos de regulación y control. Por otro lado, la inexistencia de estos mecanismos es lo que justifica la asimetría reflejada en la protección normativa del Derecho Internacional del Comercio.

Frente a éste, el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y los ordenamientos nacionales no actúan como contrapesos en la regulación de las empresas transnacionales. Es a partir de esta constatación donde comienza a estructurarse la Responsabilidad Social Corporativa y en concreto los Códigos de Conducta, derecho blando ajeno a la esencia y fundamento de las normas jurídicas.

## 2. Reflexiones sobre los ordenamientos internacionales en el marco de la globalización neoliberal

### 2.1. Aproximación al debate

Una de las características más evidentes de los sistemas jurídicos internacionales en la actual globalización neoliberal reside en la debilidad, cuando no ausencia, de normas universales entendidas como vehículo de los valores de la comunidad internacional. El marco legal mundial del sistema capitalista está formado por un conjunto de normas que organizan todo tipo de actividades económicas a nivel global, sin discriminaciones aparentes y sin tratos preferenciales. No obstante, las relaciones de fuerza, en su expresión más dura, la guerra unilateral y las relaciones bilaterales asimétricas, es decir, desiguales en el ámbito del comercio internacional y financiero, son la «norma» del sistema capitalista. Sistema en el que la política del Estado nacional puede ser democrática, pero en su dimensión infraestatal, en las relaciones sociales y laborales, y en su dimensión supraestatal, en las relaciones internacionales, la democracia no existe<sup>2</sup>.

La globalización neoliberal impulsa estructuras financieras de carácter supranacional (OMC, FMI, BM, G8, grandes corporaciones transnacionales...) que establecen normas jurídicas privadas, con sus propias estructuras de funcionamiento pero con efectos *erga omnes*; nada que ver con estructuras jurídico-políticas de ámbito internacional, con un gobierno democrático que neutralice la globalización económica.

Como afirma la profesora María José Fariñas<sup>3</sup>, «pretende ser una forma de globalización jurídica, pero no consigue ser un nuevo derecho universal. Representan más bien, el derecho de los nuevos señores feudales (que son ahora las empresas transnacionales) o de las nuevas burocracias privadas del comercio mundial, que están consiguiendo imponer mundialmente sus propias normas jurídicas de autorregulación». «...lo que encontramos son simple y llanamente privilegios y derechos particulares y personales, impuestos por las empresas transnacionales, que recuerdan más a los status medievales de privilegios feudales, que a una estructura jurídica moderna, caracterizada por la generalidad, la abstracción y la igualdad formal ante la ley». Está emergiendo la privatización del Derecho, proceso al que en absoluto es ajena la dimensión que se pretende dar a los Códigos de Conducta vinculados a la expansión y dominio de la empresas transnacionales.

---

<sup>2</sup> M. Romero, «La ONU, Imprescindible, Incompetente, ¿Irreformable?», en AA. VV, *Palabras para cambiar el mundo*, Gakoa, Donostia, 2002, p. 94.

<sup>3</sup> M<sup>a</sup> J. Fariñas. *Mercado sin ciudadanía*, Biblioteca Nueva, Madrid, 2005, p.147

Éstas son la expresión más nítida de la globalización neoliberal, agentes económicos cuya regulación se mueve más en la esfera «contractual» que en la de la «ley». Hay que partir de que el Derecho Internacional del Comercio, y en concreto los tratados bilaterales de libre comercio y de protección y promoción de las inversiones, se establecen en función de una negociación formal entre partes absolutamente desiguales, reflejo exclusivo de relaciones de poder y estímulo de la desigualdad. La ausencia de leyes, normas internacionales, que regulen su funcionamiento, sus derechos y obligaciones, son la máxima del proyecto neoliberal. Tal y como afirma la jurista francesa Monique Chemillier-Gendreau «no se puede idealizar la ley, que resulta también de una relación de fuerzas, pero está más distanciada de las fuerzas brutales, representa más una síntesis, y así fija límites a lo que se puede ser concluido por contrato»<sup>4</sup>.

Resulta indiscutible que el papel del Derecho Internacional es una de la incógnitas de la sociedad contemporánea<sup>5</sup>. Su autoridad y credibilidad se ven entredicho ya que su papel normativo, generador de normas universales se ve dinamitado por los vaivenes de la relaciones políticas, sociales y económicas internacionales.

El Derecho Internacional de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional del Trabajo se ven incapaces de neutralizar la expansión y «autoridad» del Derecho Internacional del Comercio como fundamento de toda la arquitectura económica globalizada. Los derechos sociales, laborales y medioambientales se ven desplazados hacia sistemas de regulación no normativos; sistemas diversos que pueden encuadrarse en la Responsabilidad Social Corporativa y en los Códigos de Conducta. Su aparente «bondad» y su «neutralidad» normativa, entendida, básicamente, como complemento de las normas jurídicas, quedan desplazadas por la finalidad sustancial que persigue; sustituir las señas de identidad de los ordenamientos nacionales e internacionales, es decir, la imperatividad, coercitividad y control judicial, por voluntariedad, unilateralidad y en el mejor de los casos, por auditorías especializadas al margen de las reglas de funcionamiento del poder judicial.

Por otra parte, la actividad económica de las empresas transnacionales y del comercio internacional se aferra al Derecho duro, clásico, donde lo imperativo, coercitivo y el control judicial son la clave de su funcionamiento. Son la expresión de la jerarquía del mercado y de la acumulación de capital de unos pocos frente a las

---

<sup>4</sup> M. Chemillier-Gendreau, «Derecho Internacional y democracia mundial». [www.lcr-rouge.org/166/chemigen.html](http://www.lcr-rouge.org/166/chemigen.html)

<sup>5</sup> R. Riquelme, *Derecho Internacional. Entre un orden global fragmentado*, Biblioteca Nueva, Madrid 2005, págs. 301-363. La autora desarrolla una interesante reflexión al poner en contacto el Derecho Internacional y la globalización, resultando de verdadero interés el capítulo en el que analiza la fragmentación del Derecho Internacional provocada por su vertiginoso crecimiento y dislocación, la proliferación de jurisdicciones internacionales y las tendencias en cuanto a la producción y aplicación normativa.

AA. VV., *Le Droit International un instrument de lutte?*, CADTM, 2004, págs. 21-31



mayorías sociales. El sistema económico necesita seguridad jurídica en el resultado final del iter normativo, es decir en el tratado bilateral de libre comercio y protección de inversiones que apuntala el poder absoluto de las empresas transnacionales, pero el proceso de elaboración de las normas necesita mecanismos de funcionamiento rápidos, dotados de adaptabilidad, con plazos de vigencia flexibles, con sistemas ágiles de modificación... es decir, procedimientos cuyo elemento central sea la celeridad, y por tanto, las técnicas complejas de los acuerdos comerciales y financieros sustituyen a técnicas jurídicas transparentes, públicas y sometidas a control al menos desde la perspectiva formal. La celeridad junto a la confidencialidad dotan a las empresas transnacionales y al comercio internacional de máxima seguridad en los resultados y máxima arbitrariedad en su funcionamiento.

## 2.2. La Responsabilidad de las empresas transnacionales: sistemas de regulación internacional

### 2.2.1. La privatización de los derechos humanos y laborales fundamentales<sup>6</sup>

El «derecho universal» por excelencia en el actual modelo neoliberal es el mercado y la libre competencia. Todo aquello que dificulte el crecimiento económico y el libre juego de los agentes económicos internacionales es considerado contraproducente para el bienestar de la humanidad. La dignidad queda subordinada a los intereses del capital y de las empresas transnacionales. La universalización de los derechos humanos y de los derechos laborales fundamentales queda subsumida en los procesos de acumulación capitalista.

Desde esta perspectiva, el debate jurídico entre derechos civiles y políticos y derechos sociales y económicos<sup>7</sup> que tuvo su máximo esplendor en la elaboración de la Carta de Naciones Unidas, en la Declaración de Derechos Humanos y en los respectivos Pactos<sup>8</sup>, vuelve a recuperarse, si es que en algún momento desapareció; eso sí, no es la pugna entre países socialistas y capitalistas, es la pugna entre mercado y más mercado.

Las resoluciones de la Conferencia de Viena<sup>9</sup> de 1993 reafirmaron la indivisibilidad, indisociabilidad e interdependencia de los derechos humanos que en la actualidad queda desplazada por la reinterpretación de las mismas al calor del

<sup>6</sup> M.<sup>a</sup> J. Fariñas, *Mercado...*, cit., págs. 111-113

<sup>7</sup> M. Wolf, (edit.). *Las exigencias de la sociedad civil. La responsabilidad del Estado (DEC)*, Icaria, Barcelona, 2004, págs. 31-107; V. Abramovich y C. Courtis. *Los derechos sociales como derechos exigibles*, Trotta, Madrid, 2002.

<sup>8</sup> Véase AA. VV, (F. Gómez, Director), *La protección internacional de los derechos humanos en los albores del siglo XXI*, Universidad de Deusto, Bilbao, 2003, págs. 123-353

<sup>9</sup> F. Gómez, «La protección internacional de los derechos humanos», en AA. VV, (F. Gómez, Director), *La protección internacional de los derechos humanos en los albores del siglo XXI*, Universidad de Deusto, Bilbao, 2003, págs. 49-53

proceso globalizador. Sólo adquieren relevancia ciertos derechos civiles cuya titularidad recae en el individuo. Es la total y definitiva individualización de los derechos humanos, es decir, de aquellos que garantizan la libertad del productor y del consumidor, la propiedad privada y la seguridad jurídica, fundamentalmente, de las empresas transnacionales.

Desde la perspectiva de los derechos laborales fundamentales<sup>10</sup>, toda la labor normativa desarrollada por la OIT, queda reenviada a la Declaración de 1998<sup>11</sup> (la abolición del trabajo forzoso, del trabajo infantil, de la discriminación y del respeto a la libertad sindical) que regula aquellos derechos laborales que la comunidad internacional ha considerado el núcleo duro del debate. Aquellos que aparezcan vinculados a la caracterización de los derechos económicos y sociales, es decir, lo que OIT ha denominado trabajo decente<sup>12</sup> (derecho al trabajo digno, protección social, salario...) quedan subordinados al nivel de desarrollo de los países, a la voluntad de sus gobernantes, a la imposición de los Planes de Ajuste por las instituciones internacionales financieras<sup>13</sup>, a la deuda externa, a las directrices de la OMC y a las políticas económicas de las empresa transnacionales. La propia Declaración de 1998 se ve condicionada por políticas promocionales<sup>14</sup>, más cercanas a la filosofía de los Códigos de Conducta que a las normas jurídicas internacionales. El círculo de los derechos laborales se cierra bajo la prioridad del mercado y de las multinacionales.

Desde este universo neoliberal la posibilidad de profundizar en derechos de tercera generación<sup>15</sup>, fundamentados en la concepción estructural de los mismos, como puede ser el Derecho al Desarrollo<sup>16</sup>, carece de cualquier viabilidad. Las

---

<sup>10</sup> J. M. Servais, «Política de trabajo decente y mundialización. Reflexiones sobre un planteamiento jurídico renovado», *Revista Internacional del Trabajo*, vol 123 (2004), núm. 1-2, págs. 222-231; N. Valticos, «Normas internacionales del trabajo y derechos humanos ¿Cómo estamos en vísperas del año 2000», *Revista Internacional del Trabajo*, Vol 117 (1998), núm 2.

<sup>11</sup> J. Bonet, *Principios y derechos fundamentales en el trabajo. La declaración de la OIT de 1998*. Universidad de Deusto, Bilbao, 1999, págs. 32-54.

<sup>12</sup> P. Egger y W. Sengenberger, «Problemas y políticas del trabajo decente», *Boletín Cinterfor* n° 1, 2000, págs. 30-38; M. Espinoza, «Trabajo decente y protección social», OIT Chile, 2003; A. Sen, «Trabajo y derechos», *Revista Internacional del Trabajo*, vol 119 (2000), núm. 2, págs. 133-138.

<sup>13</sup> A. Teitelbaum, «Responsabilidad de las organizaciones financieras internacionales», CADTM, «Quinto seminario internacional sobre Derecho y la Deuda», Bruselas, 2005; K. Feyter, «Las instituciones financieras internacionales y los derechos humanos: Derecho y Práctica», en AA. VV, (F. Gómez, Director), *La protección internacional de los derechos humanos en los albores del siglo XXI*, Universidad de Deusto, Bilbao 2003, págs. 721-765.

<sup>14</sup> L. Hinojosa, *Comercio justo y Derechos Sociales*, Tecnos, Madrid, 2002, págs 47-74.

<sup>15</sup> I. Ara, *Las transformaciones de los derechos humanos*, Tecnos, Madrid, 1994, págs. 112-160.

<sup>16</sup> G. García, «Sobre el derecho al desarrollo humano y sostenible a escala internacional y los obstáculos que se oponen a su realización», Comité Anulación de la Deuda del Tercer Mundo, 2003; F. Gómez, «El derecho al desarrollo: entre la justicia y la solidaridad», *Cuadernos Deusto de Derechos Humanos n° 1*, Universidad de Deusto, 1998, págs. 17-29.

empresas transnacionales no sólo se desvinculan de los derechos económicos y sociales si no que la mera referencia de respeto a la soberanía de los países, pueblos y culturas, confronta directamente con el cheque en blanco que la superioridad normativa del Derecho Internacional del Comercio les otorga. Aquellos derechos humanos cuyos núcleos de imputación impliquen redistribución y reparto económico quedan reducidos a meras declaraciones políticas. Su eficacia jurídica y su exigibilidad son nulas.

Por tanto, la universalización y unidad de los derechos humanos quiebran ante la nueva concepción privatizadora de los mismos; la coherencia de la globalización es total y se expresa en la defensa de los derechos de propiedad intelectual y patentes, (acuerdos TRIPS), salud, agua, biodiversidad, servicios. El núcleo central de la ideología neoliberal reside en situar en primer plano el derecho de propiedad que promueve la inversión privada nacional y transnacional. Las empresas transnacionales no necesitan de normas laborales, ni de derechos humanos, tan sólo necesitan la libertad e igualdad contractual, eso sí, sustancialmente formal y asimétrica, o bien, de normas voluntarias y autorreguladoras como los Códigos de Conducta.

La VI cumbre ministerial de la OMC en Hong Kong ratifica la tesis expuesta<sup>17</sup>. Se ha saldado con un acuerdo, cierto que con contradicciones, pero dirigido a liberalizar políticas agrarias, apropiación de bienes comunes, privatización de servicios públicos y quiebra de derechos sociales básicos mediante la instauración del dumping social como piedra angular del comercio internacional.

### *2.2.2. Las Transnacionales ante los derechos humanos: obligaciones generales derivadas del Derecho Internacional y Códigos de Conducta Externos*

Elaborar propuestas orientadas al encuadramiento jurídico de las empresas transnacionales es uno de los mayores desafíos de los sistemas jurídicos contemporáneos. La necesidad parte de dos hechos perfectamente constatados; la violación de los derechos humanos por parte de las mismas a lo largo del planeta y la dificultad de responsabilizarles jurídicamente, dificultad que está dando lugar a la sustitución de la función normativa del Estado por regulaciones privadas.

Por otra parte, el actual orden económico internacional agudiza los problemas ya que, por un lado, las empresas transnacionales tienen la facultad de actuar en países y regiones donde el control interno y externo es muy difícil (China es el ejemplo por excelencia), y por otro, la compleja estructura de filiales, contratadas, subcontratadas, proveedores y redes informales sitúan a los sistemas de regulación en posiciones de extrema debilidad.

---

<sup>17</sup> J. Egireun, «Lecciones de Hong Kong», *Viento Sur* n° 84, 2006, págs. 15-19.

La violación de derechos humanos, laborales y medioambientales, es una premisa que encaja con la lógica capitalista del máximo beneficio en el mínimo tiempo, unido al ansia de poder ilimitado y acumulación de riqueza de las elites dirigentes. De ahí, que la configuración entre el poder económico y político<sup>18</sup> sea un hecho cotidiano que permite a las empresas transnacionales incidir directamente sobre los responsables de los Estados y sobre la estructura de organismos como el BM, FM, ONU y la OMC<sup>19</sup>. El poder político en la sombra está generando, además de quiebras en los sistemas de democracia representativa, una falta de control del quehacer de las multinacionales en los ámbitos estatales. Las Administraciones públicas son las encargadas de la aplicación y del control del cumplimiento de las normas nacionales e internacionales que en el caso que nos ocupa, y sobre todo en los países empobrecidos, no se desarrolla. No podemos olvidar que la naturaleza jurídica de las empresas transnacionales es la de personas jurídicas de derecho privado con múltiples implantaciones territoriales pero con un único centro de decisión<sup>20</sup>.

Sus actividades deben ajustarse a derecho y su impunidad sólo se explica o bien por la debilidad de los Estados empobrecidos, en múltiples ocasiones son «Estados Fracturados», o bien por el chantaje de las Instituciones Internacionales, los Planes de Ajuste, la deuda externa, el desigual orden económico internacional, las imposiciones de las empresas transnacionales o por el talante ultraliberal de sus gobernantes. Ante este panorama, la debilidad de los ordenamientos jurídicos internos e internacionales permite, con mayor o menor intensidad según la dependencia de los centros de poder, un alto grado de impunidad de las transnacionales, cuya expresión máxima, son las zonas francas, las maquilas y zonas especiales económicas<sup>21</sup>, pudiéndose extender en ocasiones a regiones o países enteros. Son verdaderos espacios legales donde los derechos de las, fundamentalmente, mujeres trabajadoras no existen<sup>22</sup>.

---

<sup>18</sup> B. Balanyá. Europa, S.A. *La influencia de las multinacionales en la construcción de la UE*, Icaria, Barcelona, 2002; A. Teitelbaum, «El papel de las sociedades transnacionales en el mundo contemporáneo», «Seminario de trabajo CETIM/ AAJ, Génova», 2001, págs. 18-21;

<sup>19</sup> R. Jenner, «Las multinacionales triunfan en Hong Kong», *Viento Sur* n° 84, 2006, págs. 19-20; Observatorio de Corporaciones Transnacionales, «El poder y la capacidad de influir de las multinacionales», *Ideas* n° 11, 2003, págs.1-8

<sup>20</sup> P. Verge y S. Dufour, «Entreprises transnacionales et droits du travail», *Relations Industrielles* vol 57, n° 1, 2002, págs. 28-35; Centre Europe Tiers Monde, «Las sociedades transnacionales y los derechos humanos», Subcomisión de derechos humanos 2002, E/ C.4/sub.2/NGO/10, p.1

<sup>21</sup> CIOSL, «El infierno de los nuevos paraísos fiscales. La represión sindical en las zonas francas», 1996, [www.icftu.org/displaydocumente.asp?Index=991209240&language=ES](http://www.icftu.org/displaydocumente.asp?Index=991209240&language=ES); R. Poch, «China detrás de la fábrica global», Boletín informativo, 2006, [germain@chasque.net](mailto:germain@chasque.net), págs. 3-4; H. Dongfang, «Luchas obreras en China», *New Left Review*, n° 34, 2005, págs. 101-121

<sup>22</sup> G. Morquecho, «Maquiladoras sobreexplotan a trabajadoras en Chiapas», *Boletín informativo*, 2006, [germain@chasque.net](mailto:germain@chasque.net)

Desde otra perspectiva, la competencia entre gobiernos para atraer inversiones directas está dando lugar a múltiples mecanismos de incentivos, construcción de infraestructuras, exenciones de impuestos, desregulaciones laborales y legislaciones especiales de todo tipo. Elementos que inducen a una falta total de transparencia y complicidad de las autoridades locales ante la violación de derechos humanos y laborales.

La impunidad se expresa en múltiples formas de violaciones de derechos<sup>23</sup> y tal y como recoge<sup>24</sup> *el Centre Europe -Tiers Monde* se pueden clasificar de la siguiente manera:

- Promoción de guerras de agresión y conflictos interétnicos para controlar recursos económicos y promocionar la industria bélica.
- Violaciones generales de derechos humanos y laborales.
- Degradación del medio ambiente.
- Corrupción de funcionarios para apoderarse de servicios públicos mediante privatizaciones fraudulentas y lesivas de derechos.
- Apropiación de conocimientos ancestrales, técnicos y científicos.
- Corrupción de las elites políticas.
- Monopolización de medios de comunicación.
- Financiación de golpes de Estado o dictaduras.

Desde la constatación de la gravedad de los hechos mencionados, es desde donde se agudiza la falta de control de las Administraciones nacionales de la actividad de estos poderosos agentes económicos. Dificultad que será mayor cuanto más empobrecidos sean los Estados ya que carecerán de regulaciones internas, éstas serán muy poco garantistas, sus Administraciones de justicia serán muy débiles, el Estado de Derecho inexistente, el movimiento sindical no actuará como contrapeso, los recursos económicos insuficientes y la corrupción se convertirá en norma de actuación. No obstante, los tribunales nacionales siguen siendo un instrumento básico y la posibilidad de incidir en la competencia de los tribunales de la sede principal de las empresas transnacionales una alternativa a explorar en base a la extraterritorialidad.

---

<sup>23</sup> CETIM, «STM et Droits humains etudes de cas», 2001, págs. 5-146.; C. Thuan, en AA. VV. (Coodonnés C. Thuan), *Multinationales et Droits de L'Homme*, Presses universitaires, Paris, 1984, págs. 43-95; M. Gavalda, *La recolonización. Repsol en América Latina: invasión y resistencias*, Icaria, Barcelona, 2003; AA. VV., *Centroamérica encendida. Transnacionales españolas y reformas del sector eléctrico*, Icaria, Barcelona, 2005; Observatorio de las Transnacionales, [www.omal.info](http://www.omal.info); A. Verger, *El sutil poder de las transnacionales*, Icaria, Barcelona, 2003, págs. 75-100; M. Pradi, *Boletín empresa y derechos humanos*, ESC-ESADE, 2006, [maria.pradi@uab.es](mailto:maria.pradi@uab.es).

<sup>24</sup> Centre Europe-Tiers Monde, «Las Sociedades transnacionales y los derechos...» cit., págs. 1-2.

Por otra parte, las normas internacionales (Carta de las Naciones Unidas, Declaración Universal de Derechos Humanos, los diferentes Pactos internacionales, las normas de la OIT, la Declaración de derechos laborales fundamentales de 1998 de la OIT...) disponen de mecanismos de protección<sup>25</sup> que no pueden neutralizar jurídicamente a las empresas transnacionales; sean los sistemas convencionales (contenciosos sólo legitimados por los Estados, no contenciosos o cuasi contenciosos), extraconvencionales, el Tribunal Penal Internacional cuyo estatuto jurídico fue aprobado en Roma en 1998 y que establece una jurisdicción penal internacional sobre las personas físicas no incluyendo a las personas jurídicas ni los delitos contra los derechos económicos, sociales y culturales o los procedimientos establecidos por la OIT<sup>26</sup>, su alcance y eficacia difieren radicalmente de la celeridad de los procedimientos establecidos por los tribunales económicos encuadrados en el Derecho Internacional del Comercio cuyas sentencias son, además, ejecutivas. La asimetría y subordinación del Derecho Internacional de Derechos Humanos y del Derecho Internacional del Trabajo en relación a la regulación de las multinacionales, es decir, el Derecho Internacional del Comercio, es total y absoluta. Se confirma la evolución de la debilidad normativa de los derechos humanos a la fortaleza de la correlación de fuerzas en las regulaciones mercantiles.

A partir de esta constatación se planteó la necesidad de incidir en el control jurídico mediante la elaboración de normas «ad hoc». Es a partir de la década de los 70 cuando comienza a incorporarse en la agenda pública este objetivo.<sup>27</sup>

En 1964 la UNCTAD, Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, optó por conciliar comercio y desarrollo, iniciándose el camino del nuevo orden económico internacional. La carta de Derechos y Deberes Económicos<sup>28</sup> y la Declaración sobre el Establecimiento de un Nuevo orden Económico Internacional<sup>29</sup> reproducen esta necesidad, son su expresión declarativa interna-

---

<sup>25</sup> M. Berraondo, *Los derechos humanos en la globalización. Mecanismos de garantía y protección*, Derechos Humanos 3, Departamento para los derechos Humanos, el Empleo y la Inserción Social de la Diputación de Guipúzcoa, 2005. págs. 19-72; C. Hermida, *Los derechos fundamentales en la Unión Europea*, Anthopos, Barcelons, 2005. págs. 85-164; F. Gómez, «La protección internacional de los derechos humanos ...» cit., págs. 123-163.

<sup>26</sup> L. Hinojosa, *Comercio Justo ...* cit., págs. 68-74.

<sup>27</sup> F. Gómez «La empresas transnacionales y sus obligaciones en materia de derechos humanos», en AA. VV. (J. Soroeta, ed.), *Cursos de Derechos Humanos de Donostia-San Sebastián*, Servicio editorial Universidad del País Vasco, Bilbao, 2004, págs. 178-183.

<sup>28</sup> Establece el sometimiento de las multinacionales a las legislaciones nacionales, políticas económicas y sociales, les prohíbe intervenir en asuntos internos y el Estado debe controlar sus actividades. Resolución de Naciones Unidas 3.281, Asamblea General de las Naciones Unidas, 12 de Diciembre de 1974.

<sup>29</sup> Los Estados adoptarán medidas en beneficio de la Economía Nacional de los países receptores de las multinacionales y de control de las mismas. Resolución 3.201 de la Asamblea General de Naciones Unidas, 1 de mayo de 1974.

cional. Por otra parte, en el marco de Naciones Unidas tanto la Comisión como el Centro de Empresas Transnacionales se marcaron como objetivo la elaboración de un Código de Conducta Externo<sup>30</sup> que regulara la actividad de las multinacionales.

La presión de los gobiernos occidentales y de las transnacionales impidió cualquier avance en esta dirección. Es más, las Naciones Unidas, tal y como desarrollaremos en líneas posteriores, inició la dirección inversa o, al menos, contradictoria en relación al proceso de regulación. El código quedó suspendido y el centro se dismanteló; los intereses del libre mercado se impusieron a cualquier norma imperativa de regulación de las multinacionales y los mecanismos de control fueron derivándose, desde la perspectiva institucional, a meras declaraciones en el ámbito de la OIT y OCDE; el derecho blando empieza a incorporarse a la vía institucional.

En 1972, la Cámara de Comercio Internacional (CCI) publicó su «Guía para las inversiones internacionales» cuya finalidad consistió en neutralizar cualquier intento de elaborar un código obligatorio ya que obstaculizaría la inversión y, a su vez, provocó el cierre del Centro de Empresas Transnacionales con sede en la ONU. La presión de las transnacionales se desplazó, junto a sus gobiernos, de la ONU, donde eran minoritarios, a la OCDE, donde aprobaron las directrices de carácter voluntario. El consenso alcanzado se trasladó a la OIT donde los intereses de las empresas multinacionales quedaron resguardados.

#### 2.2.2.1. *La Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT*<sup>31</sup>

El contexto de elaboración de lo que se denominan Códigos Externos de regulación, es decir elaborados por Instituciones Públicas, que en el caso que nos ocupa es la OIT, comenzó en 1967 de la mano del Instituto Internacional de Estudios Laborales al que siguió la decisión del Consejo de Administración de la OIT, en marzo de 1971, de celebrar una reunión técnica. Fue en 1977 cuando el Consejo de Administración aprobó, en el mes de marzo, la Declaración. La misma fue revisada en el 2000 para incorporar los principios y derechos fundamentales del trabajo.

---

<sup>30</sup> Incidía en la necesidad de subordinar la actividad de las multinacionales a los objetivos del país receptor.

<sup>31</sup> J. Servais., *Normes Internationales du Travail*. L.G.D.J, 2004, París, págs. 71-76; A. Merino y J. Rentero, «Fórmulas atípicas de regulación de las relaciones laborales en la empresa transnacional: códigos de conducta y buenas prácticas», en AA. VV., (A. Baylos coord.), *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva*, Bomarzo, 2003, págs. 278-280; P. Verge y S. Dufour, «Entreprises transnacionales...cit.», págs. 41-47; A. Perulli, *Diritto del Lavoro e Globalizzazione*. Cedam, Padova, 1999, págs. 261-274; A. Baylos, «Globalización y Derecho del Trabajo: Realidades y Proyecto», *Cuadernos de Relaciones Laborales nº 15*, Servicio de Publicaciones de la Universidad Complutense, 1999. Madrid, págs. 29-32



El hecho más relevante de los antecedentes, no siempre resaltado, fue la propuesta que, en el marco de la Conferencia Mundial Tripartita sobre el Empleo de la OIT, recomendó la aprobación de un Convenio, forma jurídica de las normas de la mencionada institución, en lugar de la Declaración, postura que fue vetada por el sector empresarial. Es decir, pese a la fragilidad normativa de los Convenios de la OIT, los empresarios y las empresas transnacionales no aceptaron ni el mínimo riesgo al respecto reenviando la cuestión a una nueva Declaración de carácter únicamente voluntario.

En relación al contenido de la Declaración (promoción de empleo, igualdad de oportunidades y de trato, seguridad del empleo, formación, salarios, prestaciones y condiciones de trabajo, edad mínima, seguridad e higiene, relaciones de trabajo, libertad sindical, negociación colectiva) dos son las cuestiones a reseñar<sup>32</sup>. La primera, la ausencia de toda referencia a la cadena de responsabilidades en la actividad de las empresas transnacionales: filiales, proveedores y contratistas, elemento central en la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras tal y como se documentará en apartados posteriores. La segunda deficiencia se refiere a la falta de respeto a la soberanía nacional de los recursos de los países en los que las empresas transnacionales invierten en conexión con el derecho humano de tercera generación aprobado por la Asamblea de Naciones Unidas, el derecho al desarrollo.

El otro gran problema de la Declaración es el relacionado con la voluntariedad y con los prolijos procedimientos de evaluación y resolución de controversias. La voluntariedad es una de las características centrales que relativizan el valor de la Declaración ¿Cómo neutralizar el poder económico y político de las empresas transnacionales con principios que parten, pese a su vocación tripartita, de la absoluta voluntariedad?

Por otra parte, la ineficacia de la Declaración viene, a su vez, ratificada por los sistemas procesales tan complejos y tan débiles y, además, carentes de obligatoriedad. La información general que emana de las encuestas sobre la Declaración de empresas transnacionales es, básicamente, informativa.

El otro mecanismo, denominado procedimiento de interpretación para dirimir contraversias, además de voluntario y promocional impone unos farragosos criterios de admisibilidad<sup>33</sup>, solicitud previa, proyecto de respuesta, aprobación de la misma y reenvío al consejo de Administración. La realidad es que sólo cinco casos han sido objeto de decisión por parte del Consejo de Administración en el marco del procedimiento de interpretación, de los cuales cuatro fueron admitidos.

---

<sup>32</sup> OIT, «Empresas Multinacionales y Política Social», OIT, 2004, [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>33</sup> OIT, «Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y Política Social», OIT Programa de empresas multinacionales, Ginebra, 2002, p. 33.



Demasiada burocracia para tan poquísimos resultados. Su única virtud es haber servido de referencia para la elaboración de Códigos de Conducta de empresas y acuerdos marcos globales; no obstante, en muchas ocasiones el contenido de los mismos ha sido más reducido y ambiguo, utilizando los cuatro derechos de la Declaración de Derechos Laborales Fundamentales de 1998 de la OIT como referencia. Resulta imprescindible reforzar la actuación normativa y la fuerza obligatoria de las decisiones de la OIT y actualizar sus procedimientos.

#### 2.2.2.2. *Directrices de la OCDE para las empresas transnacionales*<sup>34</sup>

La otra institución que ha adoptado directrices es la OCDE. Se aprobaron en 1976 y fueron revisadas en el 2000 tras consulta con sindicatos y Ongs. Son recomendaciones gubernamentales en favor de un buen comportamiento empresarial, principalmente dirigidas a las compañías establecidas en países que se adhieren a ellas, pero aplicables a sus operaciones en todo el mundo<sup>35</sup>. Los antecedentes se remontan, tal y como hemos afirmado, a las preocupaciones generadas por el poder excesivo de las empresas transnacionales en la década de los 70 y que confirmó el golpe de Estado en Chile por parte de Pinochet. El apoyo que otorgaron algunas empresas de origen estadounidense desató la necesidad de tomar decisiones institucionales. No obstante, estas directrices taponaron el desarrollo de normas más ambiciosas en la ONU, actuaron como coartada o mal menor.

Los contenidos de la Declaración<sup>36</sup> superan a los de la OIT ya que incorporan, junto al capítulo IV Empleo y Relaciones Laborales fundamentado en la Declaración de principios de la OIT, aspectos generales, medio ambientales, lucha contra la corrupción, intereses de los consumidores, ciencia y tecnología, competencia y fiscalidad. Desde esta perspectiva mejora las directrices de la OIT ya que, además, incorpora todas las entidades pertenecientes a las transnacionales (sociedades matrices y/o entidades locales). No obstante, su ámbito geográfico contrasta con el de la OIT ya que no se ha extendido hacia los países empobrecidos y no ha logrado contribuir al desarrollo de éstos. En cualquier caso, son recomendaciones dirigidas conjuntamente por los gobiernos a las multinacionales cuyo cumplimiento es voluntario y carente de obligatoriedad.

<sup>34</sup> A. Perulli, *Diritto de Lavoro...*, cit., págs. 277-296; A. Merino y J. Rentero «La dimensión europea...», cit., p. 280; CIOSL, «Una guía sindical sobre la mundialización», CIOSL, 2001 p. 38.

<sup>35</sup> Groupe de Travail sur les Principes directeurs de l' OCDE a l'intention des entreprises multinationales, «Les Principes Directeurs de l' OCDE a l'intention des Entreprises Multinationales: Texte, Commentaire, Et Clarifications», OCDE, 2001, DAF7E7IM7WPG(2000)15/FINAL.

A. Fatourus, «Les principes directeurs de l' OCDE dans un monde en voie de mondialisation», OCDE, 1999, DAF7E7IME7RD(99)3.

<sup>36</sup> J. Evans, «Las directrices de la OCDE para las empresas multinacionales: un instrumento de responsabilidad social empresarial», Comisión sindical consultiva ante la OCDE, OCDE, 2001.

En cuanto al procedimiento, el eje bascula sobre los gobiernos adherentes que deben establecer un Punto Nacional de Contacto (PNC) para promover y aplicar las directrices. Los PNC establecen un procedimiento prolijo que pasa por la admisibilidad del contencioso, acercamiento de las partes, consulta a autoridades relevantes (empresas, sindicatos, Ongs y expertos) a Puntos Nacionales de Contacto (PNC) de otros países, a la dirección del CIME (Comité de la OCDE responsable de las directrices) y por ofrecer procedimientos de conciliación o mediación. Después de agotar las distintas fases, si el problema continua, es necesario que el PNC emita una declaración sobre el asunto. En ningún caso tiene fuerza ejecutiva.

*La Communication du TUAC à la réunion annuelle de l'OCDE pour les points de contact nationaux*<sup>37</sup> ha establecido una serie de conclusiones muy clarificadoras respecto a la utilidad real de este mecanismo de control.

Desde la revisión de las Directrices se han presentado 60 casos por los sindicatos de los cuales más de la mitad siguen sin resolverse. La ineficacia e inexistencia de los PNC es confirmada, no debiendo olvidarse que son la expresión orgánica de los gobiernos adherentes, pieza central del procedimiento de la Declaración. En concreto España, EEUU e Irlanda destacan por su reiterada ineficacia. En los países cuyo funcionamiento es mejor, el informe destaca su lentitud en la resolución de los casos, falta de transparencia, reticencias a ofrecer propuestas de mediación o conciliación y ausencia de campañas informativas sobre su existencia y cometidos.

Resulta sorprendente comprobar la poca evolución y perfeccionamiento de la Directrices de la OIT y OCDE, que quizás en los años 70 fueran un avance pero en el 2006 sólo se explican desde la subordinación a las empresas transnacionales.

En definitiva, los sistemas internacionales «ad hoc» existentes no pueden, dadas sus características, procedimientos, voluntariedad y partes implicadas, ofrecer ninguna garantía a la ciudadanía, y menos, si los comparamos con la «fortaleza jurídica» del Derecho Internacional del Comercio, la asimetría es de tal envergadura que la necesidad de crear una norma de la entidad de las establecidas en los tratados bilaterales de comercio es una necesidad imperiosa.

#### 2.2.2.3. *La ONU: Normas sobre Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales en la esfera de los derechos humanos y el Pacto Mundial (Global Compact)*

En la ONU la presión de las empresas transnacionales ha sido demoledora. Presión que al día de hoy se ve confirmada, por un lado, por el desarrollo y consolidación del *Global Compact* y, por otro, por la paralización de la norma sobre

---

<sup>37</sup> Communication du TUAC A La Réunion Annuelle de l' OCDE Pour Les Points de Contact Nationaux, trade union advisory committee to the, Juin 2005

Responsabilidad de las Empresas Transnacionales aprobada en agosto de 2003 y retenida *sine die* en la Comisión de Derechos Humanos por la presión ejercida por las multinacionales<sup>38</sup>.

Por otra parte, la Asamblea General decidió en 1995 crear la Comisión de Inversiones y Empresas Transnacionales, tras, en 1995, cerrar el Centro de Empresas Transnacionales. Centro que analizaba exhaustivamente los datos, políticas y efectos sociales de las multinacionales. Fue un primer paso en la deriva que a partir de julio de 2000 el Secretario General comenzó a hacer explícita.

*El Centre Europe-Tiers Monde*<sup>39</sup> efectuó ante la subcomisión de derechos humanos en 1998 y 2000 un detallado análisis de las declaraciones institucionales del Secretario General sobre la capacidad empresarial y la privatización como medio de promover el crecimiento económico y el desarrollo sostenible, lo que supuso una apuesta en firme por el libre mercado; Naciones Unidas abrió las puertas a las transnacionales.

El Pacto Mundial presentado en el Foro Económico Mundial en 1999 en Davos, es la expresión de la sumisión de la ONU al capital corporativo. Su constitución formal en julio de 2000 estableció nueve principios, todos ellos voluntarios<sup>40</sup>, al que se vincularon numerosas empresas transnacionales, sin compromiso alguno, convirtiéndose en un excelente procedimiento de lavado de cara; es un mecanismo que apela a la moralidad de determinadas prácticas empresariales. Numerosas multinacionales demandadas por gravísimas violaciones de derechos humanos y laborales disponen del aval de Naciones Unidas ya que forman parte de pleno derecho del *Global Compact*<sup>41</sup>. Por otra parte, les permite influir sobre la política económica de los países empobrecidos ya que su vinculación con la ONU les otorga un acceso directo a los gobiernos y a las organizaciones multilaterales, siendo, además, un mecanismo privilegiado de penetración en los mercados de los países del Sur.

La consolidación del Pacto Mundial ha generado una peligrosísima dinámica en el seno de la ONU, ya que el propio Secretario General, Kofi Annan, ha demandado

---

<sup>38</sup> CETIM, «Relaciones entre Naciones Unidas y las empresas transnacionales», Subcomisión de derechos humanos 2000, E /CN. 4/Sub.2/2000/NGO/16, p.1

<sup>39</sup> CETIM, «Naciones Unidas, libre comercio y empresas transnacionales», Subcomisión de derechos humanos 1998, E/ CN.4/sub.2/1998/NGO/ 20; CETIM, «Relaciones entre Naciones Unidas...»cit., págs. 2-3;

<sup>40</sup> M. Rosa, «El comercio internacional, la responsabilidad corporativa y los derechos humanos», *Comercio Exterior*, Vol. 53 núm. 9 septiembre de 2003, págs. 870-872

<sup>41</sup> En el Estado Español se ha constituido en el 2002 un comité de coordinación con la participación de 220 empresas, tercer sector, Ongs y sindicatos junto a grupos parlamentarios y entidades educativas. La adscripción es libre y se ha constituido como Asociación Española del Pacto Mundial (ASEDAM). A mi parecer esta supuesta unanimidad en nada favorece el control real de las transnacionales.

a las distintas agencias de las Naciones Unidas que pongan en marcha proyectos de cooperación con corporaciones transnacionales. La UNCTAD y la UNDP han elaborado guías para los países menos desarrollados sobre como atraer inversiones y cuenta con la participación de empresas, entre otras, Nestlé, Coca-Cola, Shell... conocidas por su actuación al margen de los ordenamientos jurídicos.

La Norma sobre Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y otras Empresas comerciales en la esfera de los Derechos Humanos es la otra cara de Naciones Unidas. Norma cuyo contenido recoge aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades, el derecho a la seguridad de las personas, los derechos de las personas trabajadoras, el respeto a la soberanía nacional y derechos humanos, obligaciones relativas a la protección del consumidor y medio ambiente y disposiciones en torno a su implementación<sup>42</sup>. La ausencia de responsabilidad solidaria de las empresas transnacionales con sus proveedores y contratistas es una profunda debilidad de la norma junto a la inexistencia de mecanismos jurídicos vinculantes de control y verificación; resulta imprescindible incorporar ambos aspectos al contenido de la disposición<sup>43</sup>.

En cualquier caso, su paralización desde el 2004 y la deriva de la ONU hacen presagiar una evolución hacia Códigos empresariales voluntarios solución que las transnacionales apoyan como mal menor<sup>44</sup>.

### 3. Las empresas transnacionales españolas en América Latina

#### 3.1. Las Empresas Transnacionales Españolas<sup>45</sup>

Tal y como afirmaba en la introducción, el estudio de las Empresas Transnacionales españolas responde a la idea de verificar empíricamente la enorme dificultad que supone utilizar los Códigos de Conducta como sistemas de regulación. Las dimensiones políticas y económicas de las empresas multinacionales,

---

<sup>42</sup> F. Gómez, «Las empresas...cit.», págs. 190-195; A. Teitelbaum, «¿Las Naciones Unidas harán respetar a las sociedades transnacionales las normas internacionales en materia de derechos humanos?», *CETIM*, 2002. págs. 11-16; *CETIM*, «El proyecto de normas sobre las sociedades transnacionales», Subcomisión de Derechos Humanos, E/ CN.4/2004/INGO/122.

<sup>43</sup> A. Teitelbaum, «Responsabilidades Civiles y Penales», Documento de trabajo para el « Seminario sobre deuda externa», CADTM, 2002.

<sup>44</sup> AAVV, «Necesidad de procedimientos internacionales eficaces para aplicar a las sociedades transnacionales las normas vigentes en materia», *CETIM*, Subcomisión de Derechos Humanos 2005, E/ CN.4/2005/INGO/283. Pese a las debilidades del proyecto aprobado en la subcomisión de derechos humanos, las sociedades transnacionales han reaccionado contra el mismo en un documento firmado por la Cámara Internacional de Comercio (ICC) y la Organización Internacional de Empresarios.

<sup>45</sup> M. Guillén. *El auge de la empresa multinacional española*, Fundación Rafael del Pino, Economía y Empresa, Marcial Pons, Madrid, 2006.

junto al apoyo del gobierno español, convierten en vías paralelas las relaciones de las empresas transnacionales y la Responsabilidad Social Corporativa.

La relación entre grandes grupos económicos y países occidentales, dio lugar, a finales de los sesenta, a estrategias financieras, productivas y comerciales a escala global<sup>46</sup>. Estrategias que las multinacionales vinculaban a los Estados y que desde la perspectiva jurídica eran mucho más explícitas; su sede social estaba sujeta a las leyes del país en que estaba registrada y sus filiales y subsidiarias al lugar en que estaban instaladas. Más allá de la «picaresca» a que puede dar lugar el registro de la empresa, en función de sustraerse a normativas más rigurosas, el carácter nacional de la misma es una certeza, al menos, jurídica<sup>47</sup>.

El gobierno español preparó las condiciones de las empresas matrices para que sus inversiones transcurrieran con plenas garantías económicas y jurídicas. En los años ochenta se inició el establecimiento, en el ámbito de la integración de la Unión Europea, del marco legal especialmente creado por el despegue de capitales multinacionales españoles: se redujeron los requisitos legales para los flujos salientes de capital, se privatizaron empresas públicas, se les apoyó con dinero público, se firmaron tratados bilaterales y multilaterales para protegerles de cualquier riesgo<sup>48</sup>.

En este sentido, destaca la evolución de la empresa Telefónica, que se encuentra en el puesto 114 de las 500 multinacionales más importantes del mundo<sup>49</sup>. Son de reseñar, las características y modificaciones de su estructura, de empresa única a empresa en red, la privatización y modificación de su marco normativo, la conversión del fondo interno de pensiones en un plan de pensiones externo, la flexibilidad, individualización, externalización, ruptura del marco de negociación colectiva, pérdidas de derechos laborales: jornada, formación, diferencias salariales para un mismo trabajo, y modificación de los grupos laborales son un ejemplo paradigmático.<sup>50</sup> En definitiva, el despegue del capital español hacia América Latina requirió ajustes internos de los que Telefónica es un verdadero modelo de adaptación neoliberal. Adaptación que exportó a América Latina. Telefónica Perú antes de ser adquirida por Telefónica España tenía 12.094

---

<sup>46</sup> AA. VV. «El poder de las multinacionales. El punto de vista del Sur», *Alternativas Sur* Vol. (2002), n.º 2, págs. 11-31.

<sup>47</sup> D. Uzunidis, «La naturaleza financiera y económica de las transnacionales y el ordenamiento jurídico global», en AA. VV, *El poder de las multinacionales...cit.*, págs. 238-239.

<sup>48</sup> L. Busto, «Multinacionales españolas continuo despojo», *Boletín Informativo* 18, 2005, [germain@chasque.net](mailto:germain@chasque.net).

<sup>49</sup> Gara, febrero 2006, p. 22.

<sup>50</sup> P. Díaz, «La individualización de la relación laboral en las grandes empresas: El caso telefónica», *Mientras Tanto* 93, invierno 2004; AA. VV. «Telefónica y las múltiples formas del capital. Breve historia del sindicalismo en Telefónica», *Solidaridad Obrera*, 2001.

trabajadores, ahora son 3.823 y otros 1.500 en precario<sup>51</sup>. Destaca también la adhesión incondicional de Telefónica a la Responsabilidad Social Corporativa e incluso a los acuerdos marcos globales a pesar de las múltiples denuncias en el continente americano<sup>52</sup>.

La expansión de las Empresas Transnacionales españolas hacia América Latina fue el resultado de una estructura de internacionalización apoyada desde el aparato estatal<sup>53</sup>. Casi el 50% de las inversiones realizadas por la Unión Europea entre 1993-2001 fueron capitales españoles, concentradas en el sector servicios, fundamentalmente, telecomunicaciones, energía y banca<sup>54</sup>.

La otra cara de la moneda se refleja en las consecuencias que la actividad de las mencionadas empresas han ocasionado sobre las mayorías sociales de los países receptores, tal y como he descrito en páginas precedentes. Violaciones de derechos humanos, prácticas de corrupción, impactos gravísimos en las condiciones de los trabajadores y trabajadoras, pérdidas de derechos básicos de la población, impactos medioambientales y usurpación de recursos económicos vinculados a la soberanía nacional. Un dato, en Colombia en 1991 la inversión extranjera era de 400 millones de dólares, mientras que en el 2005 es de 5.000. Analizados los datos se comprueba que el PIB se mantiene en sus niveles históricos, la tasa de paro crece debido a los despidos masivos efectuados por las empresas transnacionales tras las privatizaciones de las empresas públicas y el índice de pobreza por el ingreso también crece, es decir la extracción de capitales por parte de las transnacionales hunde al país y sus índices sociales y económicos se precarizan cada vez más<sup>55</sup>.

El informe del Observatorio DESC<sup>56</sup> analiza exhaustivamente los mecanismos directos e indirectos de intervención del Estado Español en los países de la periferia y ratifica la amplia cobertura que el gobierno otorga a sus transnacionales. De manera directa: Fondos de ayuda al desarrollo, línea FEV (Fondos para estudios de viabilidad), Capital Inversión (apoyo financiero para

---

<sup>51</sup> J. Hernández, «Los hidrocarburos en Bolivia. Un difícil desafío para Evo Morales», *hika* n° 173, 2006.

<sup>52</sup> Telefónica (2001); M. Parera, «Nuevas formas de colonización española en Perú», Observatorio de Transnacionales, 2002, [www.omal.info](http://www.omal.info); J. Walter, «Privatizaciones de las telecomunicaciones y relaciones laborales en América Latina», *Sociologie du Travail*, 2003.

<sup>53</sup> M. Kulfas, «Las inversiones españolas en América Latina», en AA. VV., *El poder de las...*, cit., págs. 129-140.

<sup>54</sup> B. Moro, «Los intereses de las transnacionales europeas en América Latina», *Viento Sur* n° 79, 2005, págs. 30-45; *El País*, trece de marzo de 2006. Los ingresos latinoamericanos de BBVA, SCH, Telefónica, Repsol, Endesa y Arcelor equivalen al 5,2% del PIB español.

<sup>55</sup> L. Burbano, «Las multinacionales españolas en Colombia», Observatorio de las multinacionales, OMAL, [www.omal.info](http://www.omal.info), p. 2.

<sup>56</sup> ODG, «Contra informe sobre el respeto del factor español a los DESC de la periferia», 2004, [www.observatorideute.org](http://www.observatorideute.org), págs. 28-30.

inversión de las Pymes), Línea ICO (financiación largo plazo a Pymes), Seguro de Crédito a la exportación por cuentas del Estado, conversión y gestión de deuda, participación en las Ifis, Convenios de doble imposición, Acuerdos de Promoción y Protección recíproca de inversiones, redes oficiales económicas y comerciales en el exterior e información y promoción comercial.

De manera indirecta destaca el interés de los distintos gobiernos españoles por impulsar procesos de privatización en países empobrecidos mediante instituciones multilaterales y sus llamadas «condicionalidades cruzadas». Tanto el FMI, como el BM, la OMC y los bancos de desarrollo regionales con capital español (BID, BCIE, BAFD), han impulsado fuertes planes de ajuste estructural en dichos Estados en nombre del buen gobierno.

Por otra parte, son evidentes las vinculaciones de las Empresas Transnacionales con los sucesivos gobiernos españoles que se pone de manifiesto en la conformación de los consejos de administración de las mismas, en la composición del «séquito» en viajes oficiales y comerciales así como en el contenido de las entrevistas y acuerdos bilaterales con gobernantes latinoamericanos<sup>57</sup>. El viaje del presidente Evo Morales en enero de 2006 a España<sup>58</sup> generó reiteradas declaraciones de representantes del gobierno en el respeto al «buen hacer» de nuestras multinacionales. Se le exigió al nuevo presidente boliviano que acate la normativa de comercio internacional y garantice la estabilidad de las inversiones.

El caso actual de Bolivia es paradigmático. El nuevo gobierno ha apostado por no confiscar las inversiones de las empresas extranjeras de hidrocarburos pero sí la nacionalización y renegociación de los contratos firmados por las transnacionales con el gobierno boliviano. Renegociación que implica que el gobierno boliviano fije los precios de exportación y participe en todo el proceso de producción. Existen, a mi parecer, razones en favor de la nacionalización amparada en la normativa internacional de los derechos humanos y en el ordenamiento nacional boliviano. En cualquier caso, dos posibles hipótesis se barajan; que se inicie un procedimiento jurídico internacional ante tribunales económicos y de arbitraje por parte de las transnacionales apoyado en el Derecho Internacional de Comercio, y en concreto, en los tratados bilaterales, o bien, se renegocien los contratos marco de explotación tal y como hizo, por ejemplo, Repsol en Venezuela.<sup>59</sup> Por otra parte, si tenemos en cuenta que junto a Repsol tienen

---

<sup>57</sup> El País, dieciséis de febrero 2006, p. 47. Encuentro del ministro de Exteriores español con las multinacionales españolas YPF, Gas Natural, Aguas de Barcelona, Telefónica, Banco de Santander y BBV. Explicaron sus inquietudes ante los bajos precios y las dificultades que mantienen con el gobierno Argentino.

<sup>58</sup> El País Digital, seis de enero de 2006.

<sup>59</sup> El País, dieciséis de febrero de 2006. La empresa Telefónica demandó al gobierno Argentino ante el CIADI por la congelación de tarifas decretadas a raíz de la crisis económica e institucional de 2001. Demanda por valor de 2.834 millones de dólares.



presencia en el país latinoamericano multinacionales como Red Eléctrica Española (REE) e Iberdrola, Unión Española de explosivos, AENA y el grupo Prisa y que España es además el tercer país donante de ayuda a la cooperación para el desarrollo de Bolivia, con más de 30 Ongs y con cientos de cooperantes, es de esperar que el actual gobierno intente condicionar al máximo el programa social y económico de Evo Morales en nombre de la seguridad jurídica de las inversiones españolas. No se puede omitir que Bolivia es uno de los países más pobres de América Latina y, paradójicas, de los más ricos en reservas de gas y de petróleo. En esta línea, nada han dicho el gobierno español ni la Comisión Nacional de Valores sobre la revisión de las reservas de Repsol, la confusión es en esta ocasión la norma de actuación<sup>60</sup>. El apoyo y defensa de los derechos de las multinacionales choca con la absoluta ausencia de deberes y obligaciones; éstos quedan reenviados a la Responsabilidad Social Corporativa, es decir a los Códigos de Conducta.

En el sector financiero los capitales europeos en América Latina ocupan ocho de la diez primeras plazas entre los bancos privados extranjeros, donde predominan el BBVA y BSCH. Ambos controlaban, en el 2002, el 22% de los depósitos de la región y el 40 % de los fondos de pensiones<sup>61</sup>. Los beneficios en el 2005 del BBVA han supuesto un 30,2% más del año anterior y del BSCH un 72,5 %<sup>62</sup>.

Las ganancias exorbitantes que han obtenido, no han tenido reflejo alguno en las poblaciones latinoamericanas, ya que no han contribuido a aumentar las posibilidades de crédito o la estabilidad en los sistemas monetarios locales. Los trabajadores y trabajadoras del sector, que al inicio de los ochenta poseían de los mejores niveles salariales, han visto caer su poder adquisitivo, a la vez que, fruto de la compra de bancos locales por capital español, los despidos y liquidaciones han sido condiciones previas de las transacciones.

Los beneficios expuestos contrastan con el informe del Director General de la OIT de 25 de enero de 2006, que recoge la realidad de la crisis mundial de empleo: la mitad de todas la personas trabajadoras del mundo (1,4 millones) viven con menos de dos dólares al día, sin prestaciones sociales de ningún tipo, el desempleo está en sus máximos niveles y continúa creciendo; el reciente crecimiento económico mundial no es suficiente<sup>63</sup> para frenarlo. Resulta evidente que la normativa internacional laboral debe incidir de manera imperativa y coercitiva en mecanismos jurídicos de redistribución y responsabilidad legal de los gobiernos y empresas transnacionales.

---

<sup>60</sup> El País Negocios, cinco de febrero 2006, p. 6. Repsol afronta cuatro demandas en EEUU por las reservas anunciadas.

<sup>61</sup> W. Chislet, «La inversión española directa en América Latina: retos y oportunidades», Real Instituto Elcano, Madrid, 2004; M. Guillén. El auge de la empresa multinacional ...cit.; págs: 101-127

<sup>62</sup> El País, nueve de Febrero de 2006, p. 54

<sup>63</sup> OIT, El Director General de la OIT alerta sobre una crisis de empleo sin precedentes», OIT, 2006



En medio de estas dos realidades, el dramático informe de la OIT y el poder económico de las empresas transnacionales españolas junto al apoyo incondicional del Gobierno Español, reaparece la violación del Derecho Internacional del Trabajo y de los Derechos Humanos y su subordinación a los Códigos de Conducta.

La actitud del gobierno socialista en relación con la Responsabilidad Social Corporativa es la de fomentar y apoyar foros diversos, sea de expertos dependiente de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, sea en marcos privados, foro de AENOR, con Ongs, sindicatos y empresas. Pero, ¿Cómo encaja jurídicamente la apuesta, al menos formal, en favor de los Códigos de Conducta con la responsabilidad legal de las empresas transnacionales? ¿Cómo agentes económicos tan poderosos pueden regularse por sistemas tan débiles jurídicamente?

### 3.2. Las Reformas Laborales en el marco de la Globalización Neoliberal en América Latina

Bajo el presente epígrafe abordaremos, en primer lugar y de manera sucinta, la tensión que la globalización Neoliberal está generando sobre el Derecho del Trabajo. En segundo lugar, y de manera específica, estudiaremos las crisis de los ordenamientos jurídico laborales y sus reformas neoliberales en América Latina. El objetivo reside en verificar las dificultades normativas de ámbito nacional para hacer frente a las empresas transnacionales. Las responsabilidades legales de las mismas no pueden, como alternativa, desplazarse hacia sistemas jurídicos de «Derecho Blando».

#### 3.2.1. *Derecho del Trabajo y Globalización Neoliberal*

La Globalización Neoliberal y sus ideas fuerza de competitividad y acumulación máxima de beneficios están afectando a ejes centrales de la estructura jurídico política de las relaciones laborales.

El papel del Estado sufre importantes transformaciones. La unidad de los ordenamientos estatales y del mercado quiebra y, por otra parte, el Estado cede parte de su soberanía, básicamente de los instrumentos de política económica. Además, la organización de la producción y la empresa se modifica sustancialmente, pasando de la centralización a la descentralización. Y, por último, el Derecho del Trabajo se ve afectado en una doble dimensión, tanto desde perspectivas generales, en cuanto la globalización afecta al sistema de fuentes, como en el contenido *strictu sensu*, en la incorporación de la flexibilidad y pérdida o, al menos, reducción de su intensidad protectora<sup>64</sup>.

---

<sup>64</sup> J. Servais, *Normes Internationales...*cit., págs. 257-294; P. Verge, «L'effectivité du droit social: a quelles conditions?, Perspectives Canadiennes», «Seminario Internacional del COMPTRASEC», Burdeos, 2005; A. Goldin, «L'effectivité du droit social: a quelles conditions? Argentina», «Seminario Internacional del COMPTRASEC», Burdeos, 2005

Las cuestiones relacionadas con el papel del Estado, «...con la despolitización de los procesos regulativos de las relaciones de trabajo, que se escapan del campo de la actuación estatal y de la regulación que éste realiza, y evitan, asimismo la emanación de normas procedentes de la autonomía colectiva»<sup>65</sup>, requieren, en primer lugar, abordar la relación de la mundialización con el Estado de bienestar.

La tesis dominante suele referirse a la presión indirecta que la hipermovilidad del capital genera sobre la capacidad de los Estados de mantener o profundizar el Estado de bienestar. La idea básica se fundamenta en la supeditación de toda política pública a la «tranquilidad» que los grandes inversores necesitan para aumentar sus tasa de ganancias. En los países empobrecidos, el chantaje del FMI, el BM, los acuerdos generales de comercio de la OMC y los tratados regionales y bilaterales, atrofian e inmovilizan cualquier expansión del Estado de Bienestar. La crisis de la soberanía estatal y por tanto de las políticas públicas es más un problema político que una consecuencia incontestable de la globalización económica. Es una apuesta por romper el pacto social y desequilibrar la, por otra parte, moderada redistribución de los beneficios, a favor del capital. El adelgazamiento del Estado se manifiesta en la vertiente del Estado de Bienestar, es decir en sus políticas públicas y en los derechos sociales y no en su fortaleza como muro de contención de las reivindicaciones sociales. Sus aparatos de control político son una muestra de sus máximo esplendor.

En relación a su pérdida de competencias el 11 de Septiembre ha supuesto una clara reactivación de poderes soberanos ya que el control del dinero de las redes del fundamentalismo islámico exige regular los flujos de capital, lo que nos ilustra como las posibilidades de crear mecanismos de regulación existen más allá de supuestas pérdidas de soberanía<sup>66</sup>. Una vez más se constata que las decisiones políticas pueden, al menos, modular la tendencia uniformadora de las políticas neoliberales.

La globalización no puede ser caracterizada como sustitutiva de los Estados, no existen mecanismos supranacionales donde todos los países tengan iguales oportunidades de decisión, al contrario, el peso nacional de los Estados imperiales es un factor decisivo en el juego político internacional y económico y desempeñan un papel clave a favor de las empresas multinacionales cuyo centro está localizado en los mismos.

Desde la vertiente estrictamente jurídica, tal y como apunta el profesor Aparicio, «...a pesar de la erosión de su capacidad regulativa, el Estado sigue teniendo un importante papel porque, si bien la internacionalización ha debili-

---

<sup>65</sup> A. Baylos, «Globalización y Derecho del Trabajo...» cit., p. 23.

<sup>66</sup> J. Beverly, *Fuerzas de Trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*, Akal, Madrid, 2005, p. 21

tado en ciertos sentidos sus poderes, a la vez le ha hecho más indispensable que nunca, porque el declive del componente humano en el modo de producción incrementa el papel que tiene para garantizar ciertas cotas de protección social»<sup>67</sup>. La tensión entre Estado y globalización es recogida así por el profesor Baylos. «Este doble movimiento de escape del Estado y de extranormatividad en el plano mundial, y de reacomodo del esquema normativo laboral en su sentido desregulador y fortalecedor de la unilateralidad empresarial en el plano del estado-nación es lo que caracteriza al fenómeno de la globalización en relación con la regulación jurídico-laboral. Es dudoso sin embargo que estos fenómenos sean la única realidad con relevancia para el Derecho del Trabajo». «...posiblemente emerjan de la globalización un impulso, todavía incipiente, a generar reglas sobre el funcionamiento del mercado global. Por otra parte, tampoco hoy en día, se ha evaporado la centralidad de la forma-Estado en la regulación del trabajo asalariado...»<sup>68</sup>.

En cualquier caso, podemos afirmar que resulta imprescindible controlar las reglas del funcionamiento del mercado global<sup>69</sup>. Desde esta perspectiva, reaparecen nuevos desafíos a los ordenamientos jurídico laborales, por una parte, relacionados con el sistema general de fuentes del Derecho, junto a la aparición, o mejor quizás, consolidación de nuevas fronteras del Derecho Social, la Responsabilidad Social Corporativa y los Códigos de Conducta<sup>70</sup>, y por otra, con las profundas modificaciones de los contenidos de las normas sociales y las estructuras productivas empresariales.

Los denominados barómetros de la globalización<sup>71</sup>, la ilegibilidad por la complejidad de un mundo hiperactivo, la densidad de los flujos de información y la hipermovilidad expresada a través de nuevos espacios económicos están incidiendo en los ordenamientos jurídicos y en lo que ya ha sido acuñado como legislaciones desbocadas<sup>72</sup>. La pulverización del derecho legislativo, la inflación jurídica, su continua modificación e incertidumbre van abriendo paso a dos realidades, la desnacionalización normativa, por un lado, y el predominio de los sistemas supraestatales y el surgimiento de los Códigos de Conducta junto a la

<sup>67</sup> J. Aparicio, «El derecho del trabajo ante el fenómeno de la internacionalización». *Contextos* nº 1, 1997, p. 62.

<sup>68</sup> A. Baylos, «Globalización y Derecho del Trabajo...» cit., p. 25.

<sup>69</sup> U. Romagnoli, «Globalización y Derecho del Trabajo», *Revista de Derecho Social* nº 5, 1999. p.18; D. Zolo, *Globalización un mapa de los problemas*. Alboan Mensajero, Bilbao, 2006 págs. 105-114

<sup>70</sup> J. Mercader, «El futuro de los ordenamientos laborales en la era de la globalización», en AA. VV. (W. Sanguinetti y A. García, eds.), *Globalización Económica y Relaciones Laborales*, Ediciones Universidad Salamanca, 2003, 106-109.

<sup>71</sup> J. Mercader, «El futuro de los ordenamientos...» en AA. VV. (W. Sanguinetti y A. García, eds), *Globalización Económica...*, cit. Págs. 96.

<sup>72</sup> E. García de Enterría, *Justicia y seguridad jurídica en un mundo de leyes desbocadas*, Civitas, Madrid, 1999.

incorporación de la ética al mundo de la empresa, por otro. La regulación nacional se presenta incapaz de afrontar los nuevos desafíos de la mundialización y aparece con capacidad reguladora y protectora a la baja, las empresas transnacionales se sustraen a la misma, al menos, en la mayor parte de los países empobrecidos. Sin embargo, los nuevos espacios de regulaciones supranacionales reaparecen con vocación normativa, pero, lamentablemente, con mecanismos de exigibilidad jurídica profundamente débiles y anclados en el siglo pasado. Es en los límites de ambas realidades donde los Códigos de Conducta se abren paso con una estructura formal de norma jurídica pero con vocación de construir ámbitos de Derecho Blando que permiten a las multinacionales funcionar con plenas garantías económicas y con criterios unilaterales entroncados en el Derecho Internacional del Comercio y al margen de la función tuitiva del Derecho del Trabajo.

En materia de organización de la producción se constata un cambio desde la centralización y homogeneización del pasado hacia la descentralización y diversidad de la globalización.

El modelo de organización del trabajo se caracteriza porque ya no es la cadena de producción el eje del modo de producción sino la organización como tal: la gestión de los recursos se convierte en un recurso en sí, especialmente la del más valioso, la fuerza del trabajo. La empresa flexible adopta como rasgos otros de signo opuestos a la empresa fordista: fragmentación del proceso productivo, (integración horizontal), dependencia, coordinación en las relaciones interempresariales y una gestión basada en la autonomía funcional<sup>73</sup>.

La descentralización, la empresa en red y la diseminación productiva da lugar a que la actividad empresarial se realice mediante personal ajeno a la empresa a través de subcontrataciones, filialización de sociedades y trabajo autónomo, es decir, la externalización productiva se convierte en elemento central del actual modo de producción<sup>74</sup>. El mecanismo de responsabilidad solidaria de las empresas transnacionales matrices con sus proveedores y contratistas es una de las demandas principales que los Códigos de Conducta no incorporan en ningún caso.

En palabras de Humberto Romagnoli, «El Derecho del Trabajo necesita reconsiderar críticamente y re proyectarse de que el mundo del trabajo se va segmentando, diferenciando y emancipando».<sup>75</sup> De la misma manera que el

<sup>73</sup> F. Valdés-Dal-Ré, «Transformaciones del Derecho del Trabajo y Orden Económico Globalizado», *Trabajo*, n.º 12, Diciembre 2003, págs. 132-140.

<sup>74</sup> M. Morin, «El Derecho del Trabajo ante los nuevos modos de organización de la empresa», *Revista Internacional del Trabajo*, vol 124, (2005), núm. 1; P.Verge S. Dufour, *Entreprises transnacionales...cit.*, págs. 29-35.

<sup>75</sup> U. Romagnoli, «Globalización...» cit., p. 17.

Derecho del Trabajo y la empresa se ven afectados, la acción sindical, o mejor, la propia identidad del movimiento obrero, también sufre mutaciones esenciales<sup>76</sup>.

Desde esta perspectiva, uno de los motivos centrales del desconcierto del movimiento sindical internacional reside en la distinta valoración que se realiza del actual sistema post fordista de producción en relación al sistema tradicional de producción en masa, terreno abonado para el movimiento sindical. No obstante, sigue siendo muy apresurada la explicación de la desaparición del movimiento obrero por las transformaciones del proceso de producción. Ya con la aparición del fordismo se predijo el fin del movimiento obrero, «éste no sólo dejó obsoletas las habilidades de los obreros más sindicalizados, sino que también permitió a los patronos recurrir a nuevas fuentes de trabajo, dando lugar a una clase obrera que se juzgaba irremisiblemente dividida por la etnicidad y otras diferencias, y atomizada por un espantoso conjunto de tecnologías fragmentadoras y alienantes»<sup>77</sup>.

Sólo a posteriori se comprobó el éxito de la sindicación en la producción en masa. En la fase actual, hay un hecho objetivo, la vulnerabilidad del sistema de producción aumentará en función de la globalización de las redes de producción y de sus ramificaciones geográficas. Cuantas más redes, diseminaciones productivas y cadenas de subcontratación, más trastornos potenciales pueden ser provocados por los trabajadores y trabajadoras. Es más, la producción *just-in-time* incrementa la inseguridad del proceso y el poder de paralización, y por tanto, de negociación de los asalariados, que junto al papel del sector de la comunicación y transporte, vectores esenciales del actual modelo de producción, sitúan al movimiento obrero en condiciones potenciales de poder de incidir en el proceso de producción. Así, a finales de la década de los setenta, en las fábricas de automóviles de toda Europa Occidental, los trabajadores se dieron cuenta del impacto que determinadas huelgas estratégicamente localizadas podían tener en las empresas, con mínimo esfuerzo<sup>78</sup>. Es evidente que el interrogante está abierto, pero también resulta evidente que las afirmaciones categóricas sobre la desaparición del movimiento obrero también necesitan ser moduladas y contrastadas.

---

<sup>76</sup> J. Hernández y M. De la Fuente, «El movimiento sindical ante la globalización neoliberal: algunos ejes de intervención», AA. VV. (Pedro Ibarra y Elena Grau, coord.), *Anuario de los movimientos sociales*, Icaria, Barcelona. 2006 (En imprenta); R. Baltar, «Globalización y acción sindical frente a la expansión de las empresas transnacionales», *Nueva Sociedad*, n.º 169, 2000.

<sup>77</sup> M. Torigan, «The Occupation of the Factories: Paris 1936, Flint 1937», *Comparative Studies in Society and History*, Vol. 41/2, 1999, págs. 324-347.

<sup>78</sup> J. Beverly, *Fuerzas del Trabajo. Los movimientos obreros...* cit., págs 55-89. En el otoño caliente de 1969 en Fiat, los huelguistas italianos emprendieron la actividad coordinada en el seno de una unidad de producción a gran escala, con la finalidad de paralizar la producción con el mínimo esfuerzo para los obreros y las obreras. Las huelgas de taller o línea de producción y las interrupciones del trabajo coordinado en varias fábricas provocó el caos en la producción.

Por último, el contenido específico del Derecho del Trabajo se ve sometido a profundas modificaciones justificadas por el sometimiento de las relaciones laborales al sistema de globalización neoliberal entendido, en el caso que nos ocupa, como el poder unilateral de la empresas transnacionales en la búsqueda continua de tasas de ganancia frente a la pérdida de derechos laborales y sociales de los asalariados y asalariadas. La flexibilidad impregna todas las reformas laborales que, con mayor o menor intensidad, afectan a países los desarrollados y a los empobrecidos<sup>79</sup>.

El acceso al mercado de trabajo, el principio de estabilidad, movilidad funcional, modificaciones de las condiciones de trabajo (jornada, horarios, sistemas de remuneración...), mecanismos de salida y las distintas modificaciones en el ámbito de la protección social y de la negociación colectiva, son algunos de los ejemplos más claros.

La profesora Lourdes Benería<sup>80</sup>, ha estudiado la penetración del mercado en la dinámica del empleo en el seno de las empresas lo que ha dado lugar a una serie de tendencias que resumimos en: la aparición del nuevo contrato de trabajo basado en la continua adaptación individual; el desplazamiento del empleo de las actividades centrales a otras periféricas lo que genera reajustes de plantillas paralelos a la externalización de funciones y subcontratación; la reducción de los niveles jerárquicos dentro de las empresas matrices; el trabajo precario y empleo a tiempo parcial; el fuerte aumento de la inestabilidad en el empleo y desempleo; los procesos de producción que hace dos o tres décadas se consideraban ilegales y que ahora forman parte de la economía regular; la polarización creciente de los ingresos; la modificación de las actitudes de los trabajadores y trabajadoras con respecto a la cultura del trabajo. Mecanismos utilizados con distintas intensidades, según sectores económicos y localizaciones geográficas, pero insertados plenamente en las empresas multinacionales.

### *3.2.2. El mercado de trabajo y los ordenamientos jurídico laborales en América Latina: breves referencias*

La principales tendencias de las políticas neoliberales aplicadas por los gobiernos latinoamericanos con pleno apoyo político y financiero de los organismos multilaterales fueron<sup>81</sup>: fuerte disciplina presupuestaria, cambios en las prioridades del gasto público, reforma fiscal, liberalización financiera, liberali-

<sup>79</sup> G. Bensúsán, «Reformas laborales en países desarrollados y en desarrollo: entre el conservadurismo y la innovación institucional», *Perfiles Latinoamericanos* 22, junio 2003; J. Hernández, «Crisis del Derecho del Trabajo y Globalización», Instituto Manu Robles-Arangiz, n.º 6, Bilbao, 2004

<sup>80</sup> L. Benería, *Género, Desarrollo y Globalización. Hacer*, Barcelona 2005, págs. 106-111

<sup>81</sup> D. Martínez y M. Vega, *La globalización gobernada. Estado, Sociedad y mercado en el siglo XXI*, Tecnos, Madrid, 2001, p.48

zación comercial, apertura de la inversión extranjera, privatizaciones de empresas públicas, nueva legislación sobre el derecho de propiedad y sobre sociedades y flexibilización de las relaciones de trabajo<sup>82</sup>. Todo ello acompañado de la contención del Estado de Bienestar, privatización de empresas públicas, corrupción en torno a las mismas y despidos en masa de funcionarios. La pista de aterrizaje de las empresas multinacionales fue construyéndose a su medida<sup>83</sup>, el nuevo modelo socioeconómico fue imponiéndose. La crisis del Estado de Bienestar y su nueva reorganización fue generando situaciones de extrema flexibilidad en la actividad productiva y el trabajo informal<sup>84</sup> se expandió y desplazó al trabajo asalariado del esquema central de las relaciones laborales, efecto directo del modelo neoliberal<sup>85</sup>.

La reforma laboral y de la protección social respondió a la inseguridad como valor económico y social<sup>86</sup>. Uno de los efectos del modelo neoliberal fue la modificación de los ordenamientos laborales que afectó a las relaciones individuales, así, el contrato de trabajo se flexibilizó, se redujeron las indemnizaciones por despidos, se aumentó el poder de dirección de los empresarios y el período de prueba, se generalizaron las contenciones salariales y las reducciones de costes no salariales<sup>87</sup>.

Desde la perspectiva de las relaciones colectivas, la libertad sindical se consideraba en América Latina un derecho formal reconocido en la mayor parte de las constituciones y con rango de derecho humano. Si bien sólo dos países no han ratificado uno los Convenios Fundamentales de la OIT, casos de Brasil y México, o los dos, caso de El Salvador, cuantitativamente la importancia es muy alta ya que representan más de cien millones de trabajadores y trabajadoras. Además, en la práctica han aumentado considerablemente el número de quejas y demandas nacionales e internacionales por vulneración de sus contenidos básicos<sup>88</sup>. Es en esta dirección donde la debilidad del movimiento sindical es patente, y aunque sigue contribuyendo al mantenimiento de los grados equilibrios y cohesión

---

<sup>82</sup> H. Moncayo, «¿Vamos hacia el derrumbe de la legislación laboral?», *El Otro Derecho, ILSA*, n° 11, 1992.

<sup>83</sup> D. Martínez y M. Vega, *La Globalización gobernada...* cit., p. 49.

<sup>84</sup> OIT, «El Director General...» cit., p.2 A pesar del crecimiento económico la economía mundial no está dando respuestas adecuadas a la creación de empleo»

<sup>85</sup> W. Lozano, «Desregulación laboral, Estado y Mercado en América Latina: Balance y Retos», *Perfiles Latinoamericanos*, n° 13, 1998. págs. 121-132.

<sup>86</sup> O. Ermida, *La flexibilidad*. Montevideo, 2001; OIT, «La reforma laboral en América Latina», *Documento de Trabajo* n° 123, Lima, 2000.

<sup>87</sup> W. Jürgen, «Los retos de la institucionalidad laboral en el marco de la transformación de la modalidad de desarrollo en América Latina», CEPAL, Santiago de Chile, 1998, p. 27; J. Marcos, «Negociación Colectiva y Código de Conducta: Diagnóstico y propuesta para los sindicatos de Nestlé en América Latina», OIT, Lima, 2000, p. 28.

<sup>88</sup> M. Vega, «Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en América Latina», *International Labour Office*, Geneva, 2004, p. 8.



social, su pérdida de afiliación, su desorientación para encauzar la acción sindical en las nuevas estructuras de producción fruto del proceso de mundialización, su incapacidad de vincularse con sectores informales, su debilidad en establecer alianzas con nuevos agentes socio-laborales más cercanos a los movimientos sociales emergentes que al movimiento sindical tradicional y su complicidad con los poderes ejecutivos, le alejan de su objetivo histórico de contrapeso entre capital y trabajo; no obstante, las diferencias geográficas requerirían matizar estas caracterizaciones. Por último, la negociación colectiva colisiona directamente con las políticas neoliberales, que son espacios que los gobiernos y empresas no están dispuestos a abrir; las restricciones han resultado manifiestas y, en el mejor de los casos, la negociación ha quedado reducida al ámbito de la empresa<sup>89</sup>.

Un trabajo del profesor Oscar Hernández Álvarez analiza de manera exhaustiva los sistemas de fuentes del Derecho del Trabajo<sup>90</sup>. Destacan las referencias relacionadas con la ratificación de las normas de la OIT que en el año 2000 implicaban un promedio de 57,45% por país, por encima de la media mundial del 38,5%, junto al contenido de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales cuyo proteccionismo legislativo no estuvo acompañado de un sistema de control en su aplicación. En ambos casos la debilidad de las normas internacionales del trabajo provoca que sean reenviadas a planos estrictamente formales. En el análisis de las legislaciones nacionales, y en relación al debate entre proteccionismo y flexibilidad<sup>91</sup>, destacan importantes reformas efectuadas en la década de los noventa dentro del marco de las políticas de ajuste. En 1990 la Ley 5 de la República de Colombia modifica el Código de Trabajo, en 1991 en Ecuador, en Perú, Argentina, en 1998 en Brasil... Junto a las modificaciones legislativas que incorpora formalmente la flexibilidad laboral, el núcleo central del problema reside en que las relaciones laborales en el continente latinoamericano basculan sobre la «flexibilización de hecho» que viene determinada por la poca aplicación del Derecho del Trabajo debido al altísimo grado de economía informal en el continente.

En definitiva, las ideas fuerza están relacionadas con las presiones que los organismos internacionales multilaterales realizaron sobre los gobiernos y que provocaron efectos demoledores sobre la débil estructura política y económica latinoamericana. Presiones directas por el chantaje de los planes de ajuste e indirectas por la aplicación de las normas jurídico económicas emanadas de la

---

<sup>89</sup> J. Marcos, «Negociación Colectiva...» cit., p.203; C. Rueda, J. Sepúlveda y M. Vega, «Tendencias y contenidos de la negociación colectiva en los países andinos», OIT, *Documento de Trabajo* n° 88, Lima, 1998

<sup>90</sup> O. Hernández, «El sistema de fuentes como medio de obtener una visión general del Derecho del Trabajo e América Latina. Especial referencia a las fuentes internacionales, constitucionales y Legislativas», Ponencia presentada en el Congreso de Derecho del Trabajo, San José de Costa Rica, 2003, págs. 7-10 [www.unicz.it/lavoro/AL\\_VAREZ.pdf](http://www.unicz.it/lavoro/AL_VAREZ.pdf)

<sup>91</sup> O. Hernández, «El sistema de fuentes...» cit., págs 38-47



OMC, tratados regionales y tratados bilaterales de libre comercio. Normas que actúan como vasos comunicantes, de manera que lo no aprobado en las cumbres de la OMC se derive a los Tratados Regionales, o en su caso, a los Bilaterales. El Acuerdo Multilateral de Inversiones fue el ejemplo más claro.

El marco jurídico-económico neoliberal, con la complicidad de muchos gobiernos latinoamericanos, generó un efecto dominó que dio lugar a privatizaciones, reformas legislativas, económicas, fiscales y laborales.

Por otra parte, los escasos mecanismos de exigibilidad jurídica de las normas internacionales y la debilidad del Poder Judicial en relación a las normas nacionales debilitan el papel de los ordenamientos internos. En este sentido resulta muy clarificador el trabajo editado por el Banco Interamericano de Desarrollo en el que se aborda en sucesivos artículos la debilidad del Poder Judicial; su subordinación al poder ejecutivo, el déficit de protección de los derechos humanos, la escasa especialización normativa, la necesidad de recursos, la debilidad institucional (por ejemplo la Inspección de Trabajo). Todos ellos apuntan la urgente necesidad de abordar en profundidad la reforma de la Administración de Justicia ya que su incapacidad para actuar en favor de la juridificación del conflicto es prácticamente absoluta<sup>92</sup>.

Todos estos factores convirtieron a América Latina en uno de los lugares «ad hoc» para las inversiones de las empresas transnacionales ya que disponen de una estructura económica y normativa subordinada a sus intereses, se ha creado una verdadera «armadura jurídica» muy difícil de doblegar. La responsabilidad legal de las empresas transnacionales escapa a las formas tradicionales de control. No parece, en ningún caso, que los Códigos de Conducta puedan incidir en el sistema jurídico construido, es más, sus características fortalecen la mencionada «armadura jurídica».

## 4. Códigos de conducta y empresas transnacionales

### 4.1. Planteamiento de la cuestión

Poner en contacto la responsabilidad legal de las empresas transnacionales con los Códigos de Conducta requiere delimitar, previamente, los mecanismos de regulación en conflicto. Desde esta premisa y una vez analizado el poder económico y político de las multinacionales junto a las dificultades de regulación por parte de los ordenamientos nacionales (mayores, cuanto más empobrecido sea el país receptor) e internacionales, procede analizar el papel de los Códigos de Conducta como sistema de regulación. Pese a la complejidad jurídica del tema,

---

<sup>92</sup> AA. VV., *Democracia en déficit*, (Fernando Carrillo Editor), Banco Interamericano de Desarrollo, New York, 2001, págs. 255-277

no podemos obviar que las empresas transnacionales disponen de un marco jurídico sustantivo que tutela con plenas garantías sus derechos e intereses. El objetivo reside en desvelar la profunda asimetría normativa que se genera entre el Derecho Internacional del Comercio y los Códigos de Conducta.

Desde la creación de la OMC en 1995 su objetivo central ha consistido en establecer normas que permitan la plena liberalización económica y comercial de los mercados. Toda la normativa está destinada, fundamentalmente, a garantizar la integración de la actividad de las corporaciones transnacionales y a excluir todo tratamiento de los derechos laborales y medioambientales, tal y como se estableció en la cumbre de Singapur de 1996<sup>93</sup>.

Los fracasos del Acuerdo Multilateral de Inversiones, (AMI), y de las sucesivas cumbres de Seattle y Cancún, llevaron a redoblar esfuerzos en los acuerdos regionales, así en América Latina, el ALCA, cuya paralización ha provocado el desplazamiento de las cuestiones más controvertidas a los tratados bilaterales. En definitiva, la OMC, los tratados regionales y los tratados bilaterales de Libre Comercio y de Promoción y Protección de Inversiones actúan como vasos comunicantes en referencia a toda la arquitectura jurídico-económica internacional. Son la verdadera garantía de los derechos de las transnacionales.

Desde esta perspectiva, el Derecho Corporativo está formado por acuerdos internacionales, regionales y bilaterales. Los primeros, celebrados en el marco de la OMC, regulan, entre otros temas, cuestiones relacionadas con la propiedad intelectual y comercio (TRIPS), con las inversiones de bienes (TRIMS) y el comercio de servicios (GATS). Los acuerdos regionales desarrollan y complementan los marcos normativos aprobados en el seno de la OMC, así, entre otros, tenemos el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), el Acuerdo de Libre Comercio entre los países de América Central y EEUU, el MERCOSUR y el Área de Libre Comercio de las Américas (ALCA). Por último, los tratados bilaterales de libre comercio y de promoción y protección de inversiones, unos dos mil en vigor en todo el planeta<sup>94</sup>, comprenden tanto tratados de promoción y protección de inversiones extranjeras (TPPI), libre comercio, propiedad intelectual, cooperación y de ciencia y tecnología. En éstos son dos los aspectos más relevantes, los derivados de su proceso de elaboración y el contenido, en particular, de los TPPI que son el eje central del Derecho Internacional

---

<sup>93</sup> P. Zapatero, *Derecho del Comercio Global*, Thomson/ Civitas, Madrid, 2003; M. Khor, *Un programa de cambios para el comercio global*, Icaria, Barcelona, 2003; I. García, *La protección de las inversiones exteriores. Los acuerdos de promoción y protección de inversiones celebrados por España*, Tirant monografías, Valencia, 2005

<sup>94</sup> A. Teitelbaum, «Los tratados bilaterales de libre comercio», *América Latina en movimiento s/n*, Lyon, 2005, págs. 14-15. EEUU y Colombia han ratificado el último de América Latina. Ecuador y Perú analizan su ratificación.

del Comercio<sup>95</sup>. La falta de transparencia es la tónica en todo su desarrollo, las negociaciones transcurren de manera formalmente bilateral con gobiernos débiles y, en muchos casos, corruptos, y la desigualdad atraviesa transversalmente el contenido de los acuerdos. Por otro lado, las cuestiones más complejas, bloqueadas en las cumbres de la OMC o tratados regionales se encauzan por medio de mecanismos bilaterales. Por ejemplo, los derechos de propiedad intelectual son regulados en dichos tratados con disposiciones que amplían lo establecido por la OMC<sup>96</sup>.

Respecto al contenido de los tratados destacan las cláusulas de trato más favorable de las inversiones extranjeras, de trato nacional, que implica ampliar todas las ventajas concedidas a los inversores nacionales a los extranjeros, de nación más favorecida, las ventajas que se acuerden entre Estados en un tratado bilateral se deben extender automáticamente a los contenidos de los tratados que éstos celebren con terceros, de ausencia e incluso de prohibición de requisitos de desempeño, es decir, no se podrán establecer condiciones al inversor que impliquen proteger la economía del país receptor, de indemnización en caso de expropiación u otras medidas de efecto equivalente (cláusula abierta que ha sido interpretada como equivalente a las modificaciones sustanciales de las condiciones laborales)<sup>97</sup>, de transferencias al exterior del capital, los beneficios y las remuneraciones. Los tratados bilaterales son un verdadero régimen jurídico de protección unilateral de las inversiones extranjeras frente al resto de derechos y garantías nacionales e internacionales<sup>98</sup>.

Por último, los tratados bilaterales aunque son sancionados por Estados, los derechos que acuerden se derivan a particulares y empresas transnacionales, estableciéndose en los mismos un sistema coercitivo y sancionador que no necesita agotar la vía judicial nacional para interponer el correspondiente recurso. Para ello se han creado Tribunales Arbitrales, al margen de los poderes judiciales,

---

<sup>95</sup> AA. VV., «Tratados de libre comercio desafíos para las relaciones laborales», «Seminario Interno», Dirección del Trabajo Departamento de Estudios y Departamento de Relaciones Laborales, Santiago de Chile, octubre 2004 [www.dt.gob.cl/documentación/1612/articles-62492\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/documentación/1612/articles-62492_recurso_1.pdf).

<sup>96</sup> H. Ruiz, «Los tratados sobre promoción y protección de las inversiones y la República Bolivariana de Venezuela», *CADTM*, 2005, [www.cadtm.org/](http://www.cadtm.org/), págs. 1-2.

<sup>97</sup> D. López, «Derechos Laborales y Acuerdos de Libre Comercio en América Latina», Fundación Friedrich Ebert Stiftung, Representación en Uruguay, 2005, págs. 33-35; T. Greven, «Las normas sociales de los acuerdos comerciales y de inversión bilaterales y regionales», Fundación Friedrich Ebert Stiftung, Representación en Uruguay, 2005, págs. 13-25.

<sup>98</sup> N. Bevillaqua, «Los tratados bilaterales de promoción y de protección de las inversiones extranjeras en el Continente americano como alternativa al ALCA», *Bilaterals.org*, 2005, p.7; J. Evelin, «Efectos del libre comercio sobre las condiciones de trabajo de las mujeres salvadoreñas», Comunicación presentada en el «Seminario sobre Globalización económica, comercio internacional y normas laborales», Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional, Hegoa, Universidad del País Vasco, Bilbao, 2006.

entre los que destacan los constituidos en el seno del Banco Mundial, denominados Arreglo de Controversias Relacionadas con las Inversiones (CIADI)<sup>99</sup>.

La tela de araña que envuelve el entramado jurídico del Derecho Internacional del Comercio es un marco normativo donde las empresas transnacionales se desenvuelven sin a penas limitaciones. A mi parecer, este es el punto de arranque del estudio de los Códigos de Conducta, de su eficacia jurídica, de su capacidad de tutelar derechos sociales y laborales y de las potencialidades de que dispone como sistema capaz de encauzar la responsabilidad legal de las empresas transnacionales<sup>100</sup>.

#### 4.2. Antecedentes, ámbito y mecanismos de control de los Códigos de Conducta

El estudio de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) requiere definir con precisión los límites, eficacia, contenido y características de la misma<sup>101</sup>. Previamente, y en aras de la clarificación conceptual, existe un plano de análisis más teórico relacionado con el término ética empresarial que pretende entroncar con la función social y económica de las empresas<sup>102</sup>. La profesora Adela Cortina ha tratado el tema en profundidad en el contexto de una ética cívica, en el marco ético-económico de la empresa moderna y en la asesoría ética; tal y como afirma, el modelo de «obligar ético» es el de la convicción y no el de la sanción jurídica<sup>103</sup>. Plano de reflexión difícil de armonizar con el actual proceso de globalización neoliberal. No obstante, el profesor Oscar Ermida, desde una perspectiva ética jurídica, profundiza, a mi parecer, en pilares muy firmes sobre los que construir unas nuevas relaciones laborales más allá del estricto y limitado ámbito empresarial<sup>104</sup>. El orden público laboral y los derechos fundamentales junto a la justicia social, la equidad,

<sup>99</sup> J. Díez, «La eficacia de los tratados de protección de inversiones extranjeras», Real Instituto Elcano, 2001, págs. 3-6

<sup>100</sup> F. Salerno, «Natura giuridica effetti dei codici di condotta internazionali per imprese multinazionali», *Lavoro e Diritto*, n.º 4, 2005, p. 662

<sup>101</sup> T. Perdiguero y A. García, «Crecimiento, competitividad y responsabilidad: la encrucijada europea», en AA. VV. (G. Perdiguero y A. García eds.), *La Responsabilidad de las empresas y los nuevos desafíos de la gestión empresarial*, Universitat de Valencia, 2005, págs. 11-45 A. Vives, A. Corral e I. Isusi, *Responsabilidad Social de la Empresa en las Pymes de Latinoamérica*. Ikei., New York, 2005, págs. 133-171. Especial interés sobre el concepto de RSP, las iniciativas nacionales de apoyo a la RSC y los indicadores establecidos para medir la RSC.

<sup>102</sup> X. Etxeberria, «Referentes Éticos ante la expansión empresarial en el Sur», (en AA. VV.), *Responsabilidad social y ética de las empresas inversoras en los países empobrecidos*, Bakeaz-Emaús fundación social, San Sebastián, 2005, págs. 13-44; P. Paiva, «Sobre ética, economía y gobernanza», *Revista de Economía Mundial* 10/11, 2004, Págs. 203-219; C. Triophe, «¿Socialmente responsables?», en AA. VV., *La responsabilidad social corporativa y los Códigos de Conducta. ¿beneficios para todos?*, Fundación Paz y Solidaridad Catalunya, 2002.

<sup>103</sup> A. Cortina, *Ética de la Empresa*. Trotta, Madrid, 2005, págs. 35-51 y 95-123

<sup>104</sup> O. Ermida, «Ética y Derecho», Universidad Pompeu Fabra, *IUSLabor* 01/006

la protección y la igualdad son los principios que deben neutralizar los efectos de la mundialización. Por otra parte, la formulación de nuevas variables e indicadores que permitan contrastar la evolución de las normas fundamentales convierten a la ética de las relaciones laborales en un verdadero desafío normativo más que en una mera construcción abstracta diluida en una globalización sin normas<sup>105</sup>.

En las dos últimas décadas ha vuelto a resurgir el debate sobre el nivel de cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. La internacionalización de la economía y la gestión neoliberal de la misma ha impedido que los derechos humanos se conviertan en referencia normativa y sean el instrumento que equilibre los efectos de una mundialización alegal. El discurso neoliberal de los ochenta sobre la desregulación y flexibilidad normativa en referencia a los ordenamientos nacionales y de suspensión, o mejor, de retroceso en el Derecho Internacional del Trabajo, sólo ha sufrido cierta contención por medio de la Responsabilidad Social Corporativa que reaparece con fuerza en la década de los noventa. La autorregulación y las iniciativas voluntarias son las fórmulas adoptadas. Las razones son múltiples, presión pública, presión del mercado, buena imagen, valor añadido respecto a clientes, intermediarios y otros agentes de actividad empresarial, mejorar los resultados financieros, evitar el boicot de consumidores, presión política de grupos de interés, sensibilización de la población, ongs y sindicatos ante la violación de derechos humanos y laborales e incluso que actúen como fórmula capaz de neutralizar cualquier intento de aprobar una reglamentación internacional del trabajo imperativa y coercitiva<sup>106</sup>. En la década de los ochenta las transnacionales obtuvieron una gran victoria al conseguir que se abandonase todo intento de regulación por medio de un Código de Conducta Externo vinculado a los fundamentos de la norma jurídica. A partir de aquí el cheque en blanco del que dispusieron solo se vio ligeramente neutralizado por la presión de los consumidores en EEUU. La reacción fue rápida y la filosofía y la lógica de la buena conducta se extendió con muchísima intensidad; en EEUU las organizaciones patronales crearon el *Business Conduct Guidelines Comité*, en 1979 ya disponían de 300 códigos vigentes.

La literatura científica sobre la Responsabilidad Social Corporativa ha analizado todos y cada uno de los motivos mencionados, pero, el verdadero núcleo del debate reside en dilucidar cómo es posible, sobre todo desde el movimiento sindical y de las ONGs, que la presión no se haya orientado hacia las Institu-

---

<sup>105</sup> O. Ermida, «Ética...», p. 15. Plantea la posibilidad de usar indicadores, tales como: porcentaje de población asalariada sobre población económicamente activa, el nivel educativo de la misma, el producto interior per capita, distribución del ingreso, cobertura de la Seguridad Social, rotación en el empleo, etc.

<sup>106</sup> J. Diller, «¿Una conciencia social en el mercado mundial? Dimensiones laborales de los códigos de conducta, el etiquetado social y las iniciativas de inversores», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 118 (1999), núm 2, págs.112-114

ciones nacionales y, sobre todo, internacionales para que regulen con más intensidad los derechos sociales y laborales, ¿Cuál es el motivo por el que las normas de la OIT mantienen el mismo carácter vinculante que el de la Declaración de Filadelfia de 1919?

Los límites de la autorregulación, de la voluntariedad y la unilateralidad son tan evidentes que, progresivamente, han ido apareciendo nuevos enfoques centrados en la co-regulación cuyas expresiones más significativas han sido las asociaciones público-privadas (PPP) y las iniciativas de múltiples partes interesadas en la presentación de informes, vigilancia, auditoría y certificación. Recientemente se ha incorporado a la Responsabilidad social Corporativa la idea de rendición de cuentas<sup>107</sup>. En esta misma línea de superación de la unilateralidad y en referencia a los Códigos de Conducta, han aparecido los acuerdos marcos globales o transnacionales<sup>108</sup>.

La confusión terminológica y conceptual es una de las características que rodean a la RSC, confusión que, sin lugar a dudas, beneficia a las empresas y en especial a las transnacionales. Así, el sector financiero ha optado por equiparar, de facto, la RSC con obras sociales de las Cajas de Ahorro y de las fundaciones de la banca privada<sup>109</sup>. El destino de ciertos beneficios en RSC es una práctica consolidada. El debate actual se centra, sobre todo, en dilucidar dónde invertir para que resulte más rentable; en la universidad, en ongs para el desarrollo, en arte, en cultura...etc. ¿filantropía social? ¿marketing humanitario? ¿lavado de cara?

La RSC utiliza una pluralidad de mecanismos, los Códigos de Conducta, el etiquetado social, las iniciativas de los inversores, la mejora de infraestructuras sanitarias y prevención de riesgos, gestión ambiental, apoyo a programas comunitarios... etc.

#### *4.2.1. Códigos de Conducta, etiquetado social e iniciativas de inversores*

##### *A. Códigos de Conducta*

Forman parte de la RSC por lo que participan de los elementos centrales de ésta. Desde esta perspectiva, comparto la definición que entiende que la RSC se «aproxima a la capacidad de medir y asumir el desempeño social, la reputación corporativa y los impactos de la actividad de las empresas en todos sus ámbitos en

<sup>107</sup> P. Utting, «Responsabilidad Social y Regulación de la empresa», UNRISD Instituto de investigación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social, 2004, [www.unrisd.org](http://www.unrisd.org).

<sup>108</sup> A. Baylos, «Códigos de conducta y acuerdos-marco de empresas globales: apuntes sobre su exigibilidad jurídica», *Lan harremanak Revista de Relaciones Laborales* n.º 12, Servicio editorial Universidad del País Vasco, 2005.

<sup>109</sup> E. Mulder, «Responsabilidad social corporativa en el sector financiero», *El País*, diecinueve de febrero 2006, p. 18.

los que actúa y su relación con las partes implicadas e interesadas»<sup>110</sup>. Definición que entronca con tres principios, integración en la gestión, es decir, formalización de las políticas de responsabilidad, información, certificación y evaluación.

En relación a las empresas transnacionales, los mecanismos más utilizados son los Códigos de Conducta. Más allá del debate estrictamente conceptual y, a mi parecer, excesivamente abstracto sobre la RSC, la realidad bascula entre el mero lavado de cara utilizado para eludir responsabilidades legales y el acuñamiento de unas bases éticas que las empresas asumen a través de los Códigos de Conducta.

Éstos se refieren a las declaraciones públicas que las multinacionales elaboran, que contienen políticas y reglas que se comprometen a cumplir, ejecutar o promover con respeto a determinadas materias o ámbitos<sup>111</sup>. Por otra parte, la Organización Internacional de Empresarios considera que son una declaración expresa de la política, los valores o los principios en que se inspira el comportamiento de una empresa en lo que atañe al desarrollo de sus recursos humanos, a su gestión medioambiental y a su interacción con los consumidores, los clientes, los gobiernos y las comunidades en las que desarrolla su actividad<sup>112</sup>. La CIOSL incide en que es una declaración de principios con respecto al comportamiento de las empresas<sup>113</sup>.

Las características más polémicas son las referidas a su voluntariedad, unilateralidad, control de su actividad y exigibilidad jurídica ante su incumplimiento. La premisa inicial requiere diferenciar entre el papel de los Códigos, e incluso, de la RSC, en el ámbito geográfico de los países Occidentales y en los países empobrecidos. En los desarrollados su función no puede ir más allá del concepto de «plus normativo» en relación a la legislación vigente. Los ordenamientos jurídicos deben permanecer como ejes centrales no pudiendo ser afectadas sus normas por las características de los Códigos de Conducta, es más, el respeto empresarial ante la legislación y convenios colectivos nos permitirá caracterizar el valor que las empresas dan a su concepción de la RSC.

Es nulo el papel de los Códigos de Conducta como instrumentos de regulación de las multinacionales y de su capacidad de neutralizar el poder político, económico y el Derecho Internacional del Comercio. Ahora bien, pueden tener

---

<sup>110</sup> I. Fernández «La responsabilidad social de la empresa desde la perspectiva sindical», en AA. VV, *La dimensión laboral de la responsabilidad social de las empresas*, Cuadernos de información sindical de CCOO n.º 63, 2005, p. 24.

<sup>111</sup> D. Justice, «El concepto de responsabilidad social de la empresa. Desafíos y oportunidades», Departamento de Empresas Multinacionales, CIOSL, 2002.

<sup>112</sup> OIE. Códigos de Conducta posición de la Organización Internacional de Empleadores. Ginebra, julio 1999.

<sup>113</sup> CIOSL, «Los nuevos Códigos de Conducta y los interlocutores sociales», agosto 2002.



cierto protagonismo como instrumentos de acción sindical, pero su excesiva presencia y apoyo tácito, cuando no expreso, está conteniendo iniciativas normativas hacia el fortalecimiento de los ordenamientos nacionales e internacionales.

La voluntariedad es una de las características que permanece en la propia esencia de la buena conducta y las empresas transnacionales consideran básica e innegociable, símbolo del Derecho Blando en expansión. La unilateralidad es otro de los elementos en discusión que, no obstante, el movimiento sindical y social pretende modificar. Aún aceptando la voluntariedad, no parece aceptable que una vez incorporada la transnacional a la dinámica de los Códigos de Conducta, su actuación quede al margen de toda regla y procedimiento. Es patente la necesidad de establecer marcos normativos que controlen el proceso de aplicación<sup>114</sup>.

La otra característica puesta en cuestión ha sido la del control externo o interno de su cumplimiento<sup>115</sup>. En cualquier caso la exigibilidad jurídica y la tutela judicial quedan al margen de la discusión y constituyen el otro elemento esencial de la buena conducta, y son por tanto, innegociables por las transnacionales.

En esta línea el profesor Baylos ha tratado este tema y plantea algunas soluciones para el sistema jurídico español que permita enjuiciarles en el territorio en el que la empresa multinacional tiene su sede apoyándose en la extraterritorialidad del incumplimiento del Código<sup>116</sup>. Constituyen propuestas fundamentales ya que quebrarían una de las máximas debilidades de los Códigos de Conducta.

En cuanto al contenido laboral de los Códigos de Conducta<sup>117</sup> son dos las tendencias a tener en cuenta; la calidad en el empleo (aprendizaje continuo, equilibrio trabajo, vida, ocio...) y la adaptación de la gestión al cambio...<sup>118</sup> y en el ámbito de las transnacionales deben regularse derechos laborales fundamentales incluidos, el derecho a un salario digno, medidas en torno a las filiales,

---

<sup>114</sup> I. Fernández, «La responsabilidad social...», cit., p. 29. La Unión europea ha tratado el tema en el Consejo Europeo de Lisboa, la Agenda Social en la Cumbre de Niza, Consejo Europeo de Estocolmo, Gotemburgo, publicación del Libro Verde en el 2001, y por último, la Comisión ha presentado una comunicación relativa a la responsabilidad social de la empresa. Ha sido publicado un dictamen del Consejo Económico y Social Europeo sobre el tema «Instrumentos de información y evaluación de la responsabilidad social de las empresas en una economía globalizada», *Diario Oficial de la Unión Europea* 17-11-2005, (2005/C286/04).

J. Aragón, F. Rocha y J. Cruces, «La dimensión laboral de la RSE en España. Un análisis de casos», en AA. VV. *La dimensión laboral...*, cit., págs. 340-42.

<sup>115</sup> O. Boiral, «Certificar la buena conducta de las empresas. Retos, problemas y perspectivas», *Revista Internacional del Trabajo*, vol 122 (2003), núm 3, págs. 359-373.

<sup>116</sup> A. Baylos, «Códigos de Conducta y ...», págs. 123-136.

<sup>117</sup> J. Servais, *Normes Internationales...* cit., 71-77; A. Perulli, *Diritto del Lavoro...* cit., 299.327; A. Baylos, «Globalización...» cit., págs. 35-38.

<sup>118</sup> J. Aragón, F. Rocha y J. Cruces, en AA. VV, «La dimensión laboral de la RSE en España...» cit., p. 39.



proveedores, contratas y subcontratas y subordinación a la soberanía nacional del país en que se invierte en conexión con el derecho al Desarrollo aprobado por la Asamblea de Naciones Unidas.

Existen, en concreto, varios estudios de la OIT que analizan el contenido de los Códigos de Conducta<sup>119</sup> siendo el más reciente el que recoge el estudio de la CMT<sup>120</sup>. Se analizaron 239 Códigos y los derechos recogidos fueron: trabajo forzoso, trabajo infantil, libertad sindical y derecho a la negociación colectiva, no discriminación en el empleo, salud y seguridad en el trabajo, salario mínimo, ventajas sociales y duración del trabajo, seguridad y controles sobre aplicación del Código.

El derecho más tratado es el de la salud y la seguridad que aparece en el 71% de los Códigos de las empresas multinacionales. Los menos analizados el 5,7% la estabilidad en el empleo y el 24% la libertad sindical. Los sistemas de control se recogen de manera muy genérica en la mayoría de los Códigos. No se hace ninguna mención a las normas de la OIT ni a las declaraciones fundamentales de derechos. Los temas relacionados con la responsabilidad en la cadena de producción y derecho al desarrollo no se regulan. Muy importante es la escasa atención a la libertad sindical, que es uno de los derechos fundamentales en la estructuración de las relaciones laborales. Lo diversos estudios nos confirman la confusión, la falta de homogeneidad en la regulación y la debilidad normativa de los Códigos de Conducta. La idea del lavado de cara se confirma no sólo en la no correspondencia entre lo declarado y las prácticas de las transnacionales sino también en los propios contenidos de los Códigos de Conducta. La mayoría de los Códigos imponen unilateralmente condiciones, sus contenidos escapan a referencias normativas ya existentes por lo que se redactan de manera imprecisa y ambigua y tienden a no aceptar inspecciones externas.

Por último, la aparición de los acuerdos marcos globales, muy minoritarios actualmente, implican una mejora en la evolución de los Códigos de Conducta, ya que el carácter unilateral se desplaza hacia fenómenos de participación y de negociación<sup>121</sup>. Tienen fuerza contractual entre las partes firmante pero no efectos normativos. La propia empresa es la que se responsabiliza de aplicarlos en concreto. Sus instrumentos de control son superiores a los de los Códigos, ya que suelen recoger reuniones anuales o semestrales en las que participan los responsables de las organizaciones firmantes de los distintos países, lo que para la acción sindical sí es importante ya que desde la perspectiva jurídica incluyendo las diferentes formas de autotutela sindical, sigue siendo una regulación muy insuficiente.

---

<sup>119</sup> J. Diller «¿Una conciencia social...» cit., págs. 124-134.

<sup>120</sup> CMT, «La responsabilidad Social de las empresas y los Códigos de Conducta», CMT, Bruselas 2004, págs. 20-21.

<sup>121</sup> A. Baylos «Códigos de Conducta y...», cit., págs 129-130; Empresas firmantes de Acuerdos Globales en [www.hazards.org](http://www.hazards.org); Las multinacionales españolas firmantes son Endesa (2002) y Telefónica (2002).

### *B. Etiquetado Social e Iniciativa de inversores*<sup>122</sup>

El etiquetado social funciona como sistema de verificación de la actuación social de la empresa. Se mueve entre etiquetados unilaterales, sin control y a la medida de las empresas y los que se crean por la participación voluntaria de Ongs y, de manera muy excepcional, por el movimiento sindical. Su utilidad es muy escasa e incluso la participación de agentes externos, si el procedimiento no está regulado, muy dudosa. Al margen de su utilidad, sólo desde un marco legal establecido por la Administración<sup>123</sup> y con controles estrictos y supervisados por la sociedad civil, puede este mecanismo tener un objetivo más allá del marketing social.

La iniciativa de los inversores del sector privado está encaminada a obtener capital financiero para fomentar la sensibilidad de la empresa con respecto a los accionistas actuales y los posibles inversores socialmente responsables. Se ha denominado activismo accionarial y desde los años setenta, sobre todo en EEUU, viene trabajando el *Intefaiith Center on Corporate Responsibility* (ICCR). En España es una práctica poco extendida aunque organizaciones como Setem ha ingresado en *Etical Triding Initiative* al involucrarse en la compra de acciones de Inditex; todo ello encuadrado en la campaña más amplia de Ropa Limpia dirigida a mejorar los Códigos de Conducta en las cadenas de producción del sector textil. Su efectividad es muy difícil de medir y, por tanto, difícil de valorar los esfuerzos que requieren<sup>124</sup>.

En cualquier caso, ambas medidas son simplemente complementarias de estrategias más globales.

#### *3.2.2 Iniciativas de múltiples partes interesadas*

Las limitaciones de los Códigos de Conducta en torno a la falta de control de su cumplimiento, o lo que es lo mismo, en referencia a la unilateralidad, ha dado lugar a la aparición de las Iniciativas de múltiples partes interesadas. Establecen la presentación de informes, vigilancia, auditorias y certificaciones<sup>125</sup>. Las propuestas son múltiples y las combinaciones de recursos variadas, la confu-

<sup>122</sup> J. Diller «¿Una conciencia social...», cit., 9116-120

<sup>123</sup> J.P. Landa, «Eficacia y Efectividad del Derecho en las Relaciones Laborales Internacionales», Ponencia presentada en el «Seminario sobre Responsabilidad Legal de las Empresas Transnacionales», Toledo 29-30 de Noviembre, 2005, p. 6

En esta línea se propone que la Administración tenga en cuenta las certificaciones como condicionamiento de la contratación pública (Cláusulas sociales en las ofertas de contratos públicos).

<sup>124</sup> El País, «Ongs en la junta de accionistas», enero 2006, p. 19.

<sup>125</sup> O. Boiral, «Certificar la buena conducta de las empresas. Retos, problemas y perspectivas», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122 (2003), núm. 3.

sión sigue siendo la norma<sup>126</sup>. Más allá de los análisis concretos de control, son dos los temas más relevantes en cuanto a su posible eficacia. Por un lado, la escasa legitimidad y credibilidad de algunas de estas iniciativas, de las ONGs o de las empresas encargadas del control ya que la privatización y el monopolio de las empresas que se dedican al mismo son perfectamente verificables<sup>127</sup>. Por otro lado, la gran mayoría de las iniciativas dedican muchísimo tiempo y esfuerzos a establecer complicadas fases experimentales, procedimientos muy prolijos y experiencias pilotos. La duda reside en la posibilidad de ampliar eficazmente estas iniciativas más allá de a un pequeño número de empresas. La tensión entre la calidad y la cobertura es constante. Iniciativas como Ropa Limpia y el Consorcio para los Derechos de los Trabajadores, emplean métodos integrales de vigilancia y verificación, pero se ocupan de muy pocas empresas. Por el contrario, ISO 14001 y SA8000 han aumentado la rapidez y el número de empresas pero dependen de grandes firmas de contabilidad y auditoría.

Desde el movimiento sindical y de las ONGs el debate debe relacionarse con toda la inversión social que éstas iniciativas conllevan. A mi parecer, solo tiene sentido participar de la lógica y filosofía de la buena conducta si sirve para construir organizaciones de trabajadores y trabajadoras capaces de reivindicar normas nacionales internacionales de control de las transnacionales. Obviamente la delimitación geográfica y características de la empresa multinacional son esenciales para graduar esta afirmación. Así, la explotación de maquilas en, por ejemplo, El Salvador, dio lugar a la creación del Grupo de Monitoreo Independiente que logró verificar en el interior de las misma las distintas violaciones de los derechos humanos y laborales<sup>128</sup>. No cabe duda que supuso un gran paso en la defensa de derechos de las trabajadoras, pero el problema reside en medir los esfuerzos que exige a las organizaciones sociales y sindicales, ya que los mecanismos de verificación y de control demandan una formación y análisis de sistemas muy complejos y burocráticos que pueden restar esfuerzos a la construcción de redes de contestación y de propuestas centradas en la reclamación de responsabilidades a los gobiernos y estructuras internacionales. Por otra parte, no podemos olvidar que son mecanismos basados en la voluntariedad y que pueden, en cualquier momento, ser revocados en función de la mera decisión de la multinacional.

---

<sup>126</sup> Ejemplos de Iniciativa de múltiples partes interesadas: ISO 4001, SA8000, Consejo de Administración de Buques, Consejo de Administración de Marina, Asociación de Justicia Laboral, Consorcio para los Derechos de los Trabajadores, Campaña ropa Limpia, Alianza Global para Trabajadores y Comunidades, Programa Mundial de Responsabilidad en la producción Indumentaria; Pacto Mundial de las Naciones Unidas; Iniciativa de Información Global, Iniciativa para el Comercio Ético, serie de normas AAI000 y Acuerdos Marcos Globales.

<sup>127</sup> A. Teitelbaum, «El encuadramiento jurídico de la actividad de las empresas transnacionales», *CETIM*, 2000, págs. 149-152.

<sup>128</sup> N. Ascoly y I. Zeldenrust, «Consideraciones sobre mecanismos de reclamos. Una herramienta importante para el monitoreo y verificación de Códigos», Somo, Amsterdam, 2003.

Intermón/ Oxfam participa de la misma lógica<sup>129</sup> y sus esfuerzos en torno a la extensión de los Códigos de Conducta de las empresas del sector textil español a las de Marruecos son muy importantes, pero la voluntariedad, la diferente receptividad de unas y otras empresas, el silencio de la asociación empresarial del sector, los contenidos de la iniciativa, la retroactividad de lo conseguido, provocan las mismas dudas sobre la relación esfuerzos- resultados. En definitiva, la iniciativa es interesante, pero sí parece que una presión de sindicatos y ONGs en favor de normas internacionales de obligado cumplimiento y de denuncias, en este caso, sobre el Gobierno de Marruecos, deberían ser centrales en la acción social y sindical.

## 5. Propuestas de regulación. Reflexiones finales

A. La necesidad de profundizar en mecanismos institucionales que obliguen a las empresas transnacionales a someterse a las normas internacionales y nacionales se ha convertido en uno de los grandes desafíos de la comunidad internacional. La reformulación de la voluntariedad y la ampliación de los enfoques jurídicos de carácter imperativo, coercitivo, sancionador y exigible ante los tribunales competentes debe formar parte de la agenda sindical y social. A partir de aquí, las alianzas, estrategias y acción sindical variarán según los países y gobiernos. Los Códigos de Conducta se convertirán en herramientas validas pero nunca podrán ser el eje sobre el que pueda articularse la exigibilidad jurídica y social de las multinacionales.

Los contenidos de la norma internacional sobre la responsabilidad de las empresas transnacionales responderán a la síntesis de los Códigos Externos de la OIT, OCDE y ONU. La extensión de la responsabilidad de la empresa matriz a filiales, proveedores, contratas y subcontratas, la subordinación a la soberanía de los Estados receptores en coherencia con el Derecho al Desarrollo y la responsabilidad civil y penal de sus propietarios y directivos, son criterios acumulables a los contenidos básicos de los Códigos Externos de las Instituciones Internacionales.

La premisa central implica desterrar el binomio empresas transnacionales y voluntariedad. El nuevo entramado jurídico requerirá, a su vez, la creación de un Tribunal Internacional de lo Social encargado de tutelar los derechos de los trabajadores y trabajadoras y ejecutar las sanciones correspondientes.

La articulación del mencionado Tribunal, la aprobación del procedimiento... etc. no deben suponer obstáculo alguno ya que las experiencias existentes,

---

<sup>129</sup> Intermón/ Oxfam, «Marcando Tendencias. Hacia un negocio socialmente responsable», Servicio publicaciones Intermón/ Oxfam Julio, 2005.

siendo la más reciente la del Tribunal Penal Internacional, son fórmulas, en principio, válidas<sup>130</sup>. Su composición y funcionamiento se ajustarán a los principios del Estado de Derecho. La fórmula de los tribunales económicos vinculados al Banco Mundial debe ser desterrada.

Por otra parte, la creación de un Centro de Estudios y Análisis sobre las transnacionales en el seno de Naciones Unidas y gestionado, al igual que la OIT, de manera tripartita, es otra propuesta imprescindible para medir el impacto real de las multinacionales en cuestiones económicas, desarrollo humano y violación de derechos humanos y laborales.

- B. La otra propuesta de regulación se refiere a la aprobación de cláusulas sociales o normas sociales vinculadas a las reglas multilaterales o bilaterales<sup>131</sup> del comercio que deben actuar como garantes de los derechos laborales. Son imprescindibles, al menos, en la transición hacia la aprobación de normas imperativas.

### 5.1. Planteamiento de la cuestión<sup>132</sup>

La petición de incluir en las relaciones comerciales internacionales cláusulas sociales, ecológicas y democráticas, ha sido avanzada, sobre todo en el Norte, tanto por las asociaciones patronales de los sectores más expuestos a la competencia internacional de los países de bajos salarios, como por los sindicatos y las ONGs. El objetivo sería evitar la «carrera a la baja» (*race to the bottom*) en los derechos laborales y la protección social. Desde el fracaso, en la conferencia de la Organización Mundial del Comercio (OMC) celebrada en Seattle en noviembre de 1999, de la última tentativa de los Estados Unidos y la Unión Europea (UE) de integración de las normas sociales en la OMC, se ha atenuado el debate sobre el tema, pero no está definitivamente cerrado. El ingreso de China en la OMC plantea la cuestión de su falta de respeto de las libertades sindicales y del trabajo de las personas presas. De forma más general, es probable que la competencia internacional en los sectores intensivos en mano de obra se agudice, en la medida

<sup>130</sup> Las iniciativas sobre Tribunales Populares a transnacionales son también precedentes a tener en cuenta; así el Tribunal creado para juzgar a Coca-Cola en Colombia.

<sup>131</sup> El efecto de cláusulas sociales en reglas unilaterales del comercio internacional no permiten generalizar la defensa de los derechos laborales fundamentales ya que su eficacia queda condicionada a la voluntad de una de las partes.

V. Frank, «Derechos laborales en el comercio internacional: experiencias de la Cláusula Social», *Debate* n.º 48, Ecuador, 1999. Se analizan los casos de Guatemala y República Dominicana en relación a cláusulas sociales en el Sistema General de Preferencias. L. Hinojosa, *Comercio Justo...* cit., págs. 122-148, analiza la unilateralidad en la Unión Europea y EEUU.

<sup>132</sup> A. Perulli, *Diritto del Lavoro...* cit., págs. 2-103; J. Servais, *Normes Internationales...* cit., págs. 17-26; B. Van Der Laet, «Cláusulas sociales, códigos de conducta y normas de responsabilidad social del empresario», en AA. VV. (W. Sanguinetti y A. García, ed), *Globalización Económica...* págs. 153-173.

en que aumente la presión de los Países en Vías de Desarrollo (PVD) para acelerar la apertura de los mercados de los países industrializados. La desaparición en enero de 2005 de las cuotas impuestas por los países desarrollados a las exportaciones de los productos textiles (Acuerdo Multifibras) va también a aumentar sus importaciones y replantear la cuestión de las cláusulas sociales.

Los elementos que alimentan el debate son de dos tipos. Por una parte, el *dumping social* (competencia desleal) ligado a una diferencia en el costo de la mano de obra en algunas zonas. En la medida en que los países del Sur se benefician de ventajas competitivas debidas a los bajos salarios y de sistemas menos avanzados de protección social, según los defensores de las cláusulas sociales sería equitativo fijar un impuesto que borre esa ventaja injustificada. En el mundo patronal son los sectores más expuestos a las importaciones de productos fabricados a débil costo de la mano de obra (textil, confección, cuero). Entre las organizaciones sindicales y humanitarias se trataría sobre todo de imponer la obligación de garantizar los derechos sociales fundamentales definidos por la OIT.

Está muy extendida idea de que la Inversión Extranjera Directa (IDE) se dirige sobre todo a los países de bajos salarios, lo que daría lugar a que el mantenimiento del empleo en los países desarrollados exige la reducción de los salarios, tanto directos como indirectos (cotizaciones sociales). Sin embargo, como ya se ha señalado, el grueso de las transferencias de IDE se realiza entre las principales regiones de la OCDE (Europa, América del Norte y, en menor medida Asia-Pacífico), lo que responde a que el nivel de los salarios no es el regulador principal de los movimientos de capital. El coste salarial solo es relevante a igualdad de condiciones en los demás elementos de producción. De ahí que cuando se habla de *dumping social* en general se habla de algunos países del sudeste asiático (Corea, Taiwán), que han alcanzado un nivel de desarrollo tecnológico y comercial similar al de varios países europeos.

El fenómeno más importante está teniendo lugar en China, desde su ingreso en la OMC que dispone de una bolsa de más de 150 millones de campesinos dispuestos a trabajar por salarios muy bajos y de 40 millones antes ubicados en el sector estatal que ahora buscan empleo en las ciudades. Por ahora la economía china se basa fundamentalmente en los sectores intensivos en trabajo y que se benefician de los bajos costes laborales: la producción del vestido y el textil creció en el año 2002 el 41% y el 16% respectivamente. El cese del Acuerdo Multifibras a partir del 1 de enero de 2005 incrementa las posibilidades exportadoras de estos sectores, cuyo empleo se prevé que aumente en un 28% y un 8% para el 2010, con la creación de 5,4 millones de empleos nuevos.

El *dumping* de otros países menos avanzados no preocupa excesivamente a los países occidentales. Sin embargo, muchos PVD reconocen que han realizado reformas sociales a la baja como parte de su estrategia frente a la liberalización del

comercio internacional<sup>133</sup>. En cualquier caso la idea de las tasas compensatorias cuya función sería nivelar los costes del trabajo entre los países capitalistas desarrollados y los países del Sur es inaceptable e hipócrita. Esas diferencias reflejan diferencias de productividad, por lo que la fijación de esas tasas conduce simplemente a impedir las exportaciones del Tercer Mundo.

La incidencia económica del respeto a los derechos de los trabajadores - cláusulas «cualitativas», en otros aspectos diferentes que el nivel salarial, es aún menor. Según un estudio de la OCDE de 1996 el reconocimiento de esos derechos tenía una repercusión mínima en el desarrollo de los países, aunque algunos autores de los PVD se pronuncian en contrario. Incluso se afirma que la aceptación de los estándares laborales puede tener un efecto estimulante sobre las economías: al incrementar la formación de la fuerza de trabajo se produciría una mejora de la eficacia económica. Además no todos los derechos sociales suponen un coste inmediato.

Por otra parte, las inversiones en los PVD muchas veces sólo suponen una reorganización internacional del trabajo. Los grandes grupos multinacionales practican una estrategia diferenciada, conforme a la cual se produce una separación vertical de las actividades con el objetivo de obtener beneficio de los diferenciales de salario, con filiales en los países en desarrollo que asumen los segmentos más sensibles a los costes salariales<sup>134</sup>. Desde esta perspectiva las cláusulas sociales debieran limitarse a los aspectos normativos, es decir, el condicionamiento bajo forma de ventaja comercial internacional o la sanción se limitarían a quienes incumplan las normas laborales definidas por la OIT.

La existencia de bajos salarios y costes sociales son una variable importante (al menos en determinados sectores económicos, países y procesos de producción) para atraer a determinadas multinacionales y empresas. La libertad de comercio ha alcanzado a los mercados laborales y la eliminación de toda norma laboral o, al menos, su sometimiento a las necesidades del mercado (producir productos a un precio competitivo) sitúa el centro del debate en la delimitación de cuál es el nivel

---

<sup>133</sup> Según una encuesta de la OIT (1997), la mitad de los Estados reconocían haber creado «zonas francas industriales» con una legislación laboral especial y otras reformas normativas con las que pretendían situarse en condiciones más favorables en el comercio internacional. En un informe de la OCDE del año 2000 se indica que las zonas francas han pasado de unas 500 en 1996 a unas 850 e el año 2000 (sin contar China).

<sup>134</sup> En documentos de trabajo del NBER (National Bureau of Economic Research, 1997) se publican las conclusiones de un amplio estudio sobre multinacionales y filiales de Estados Unidos, a lo largo de los años 1983 a 1992. Conforme al mismo el remplazamiento del empleo en las «casas-madre» de los países industrializados por empleo en sus filiales implantadas en el Tercer Mundo es marginal, mientras que existe una fuerte sustitución entre las diferentes filiales, debido a que «las actividades de las filiales en los países en desarrollo, más que sustituibles, son complementarias con las de las filiales de los países desarrollados».



de vinculación de las normas laborales con el comercio internacional y si las ventajas comparativas pueden lesionar de manera generalizada a las mismas<sup>135</sup>.

Existe una primera línea argumental que caracteriza toda vinculación con posiciones proteccionistas<sup>136</sup>, es decir, la limitación de uno de los activos de los que disponen muchos de los países del Sur, su extensa y barata mano de obra, implicaría frenar una de las pocas ventajas competitivas de las que disponen y, por tanto, se seguirían taponando las posibilidades de crecimiento económico de estas zonas geográficas<sup>137</sup>. En las Zonas Francas<sup>138</sup> donde el nivel de explotación es objetivo, las mujeres, mano de obra mayoritaria, han conseguido «ciertos niveles de integración social». Hay que tener en cuenta que a pesar de las pésimas condiciones laborales el salario es significativo en economías marginales «como la de las pobres del campo»<sup>139</sup>. En el fondo se mantiene la tesis de mejor explotados que excluidos; mejor trabajo formal de pésima calidad y pobreza que informal y miseria. Esta graduación de la pobreza sólo se puede desmontar desde la universalización de los derechos laborales.

Por otra parte, las posiciones que tachan de proteccionista la concepción universal de los derechos consideran que la soberanía nacional y el relativismo cultural son el fundamento de sus posiciones. No parece que la idea de soberanía nacional enfrentada a los derechos humanos y sometida de facto a las reglas de la globalización económica internacional tenga mucho sentido, no es una categoría inmutable ante los factores mercantiles, por tanto, menos debería serlo ante los derechos humanos. La otra cuestión relacionada con el relativismo cultural debe ser tratada con mucha cautela pero no creemos que los núcleos esenciales de los derechos fundamentales laborales tengan nada que ver con «eurocentrismos» o identidades culturales, así la libertad sindical no puede ser dañada por especificidades culturales de ningún tipo<sup>140</sup>.

La otra línea argumental, la del dumping social<sup>141</sup> identifica como desleal la obtención de ventajas comerciales a costa de suprimir los derechos socio-laborales

<sup>135</sup> O. Ermida, «Derechos laborales y Comercio internacional» en AA. VV. (W. Sanguineti y A. García, eds) *Globalización Económica...* cit., págs. 119-139.

<sup>136</sup> J. R. García, «Neoproteccionismo, dumping social y eco-dumping», *Nueva Sociedad* ° 143, 1996

<sup>137</sup> D. Horman, «¿Injerencia o solidaridad? El debate sobre la condicionalidad en las relaciones Norte-Sur», *Viento Sur* n° 42, 1999.

<sup>138</sup> CIOSL, «El infierno de los nuevos paraísos fiscales. La represión sindical en las zonas francas», Abril, 1996, [www.icftu.org](http://www.icftu.org).

<sup>139</sup> G. Morquecho, «Maquiladoras sobreexplotan...» cit.

<sup>140</sup> J. Servais, «Normes du travail universelles et cultures nationales», «Seminaire International du COMPTRASEC», Burdeos 2005; A. Valcárcel, *Ética para un mundo global*. Temas de hoy, Madrid, 2002, p. 49; P. Berger, S. Huntington, *Globalizaciones múltiples, La diversidad cultural en el mundo contemporáneo*. Paidós Estado y Sociedad, Barcelona, 2002; S. Krasner, *Soberanía, hipocresía organizada*. Paidós Estado y Sociedad, Barcelona, 2001.

<sup>141</sup> L. Hinojosa, *Comercio Justo...* cit., págs. 17-43.



para los trabajadores. Su defensa se plantea desde sectores socioeconómicos de los países desarrollados. Son muy numerosas las variables que acompañan a esta teoría y muy compleja la interrelación de materias y disciplinas que configuran el conjunto de causas y efectos sobre los que se fundamenta. Tal y como hemos apuntado, implicaría analizar, las zonas geográficas y sectores económicos afectados, el marco teórico sobre la productividad y la competitividad de las empresas y las economías nacionales, la influencia de los costos laborales en ellas, el impacto tecnológico, las deslocalizaciones de empresas, las inversiones económicas directas, desregulación del Estado de Bienestar<sup>142</sup>. La posición jerárquica de los derechos laborales sobre el comercio internacional no puede justificarse, exclusivamente, en variables económicas como las mencionadas, ya que la idea de proteccionismo desplazaría al carácter universal de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

En cualquier caso, lo que resulta evidente es el rechazo a la tesis de la competencia desleal, rechazo que se fundamenta, aquí sí, en un proteccionismo económico intolerable y en la existencia de reglas unilaterales del comercio internacional encuadradas en procesos históricos y contemporáneos básicamente desiguales e injustos. No se puede aceptar que la defensa de los derechos laborales sea la disculpa para protegerse de los países, generalmente pobres, cuya principal ventaja comparativa son los bajos salarios. La defensa del dumping social se diluye en la injusta estructura económica internacional, en las reglas desiguales de la OMC, en los planes de ajuste, en las directrices coercitivas del FM y BM, en la libertad de capitales sin ninguna norma que los regule, en la deuda externa, en la debilidad de la cooperación al desarrollo, en la inexistencia de gravámenes fiscales a la movilidad de las empresas transnacionales, en definitiva, en un modelo de desarrollo sin límites y al servicio incondicional del mercado. Este es el telón de fondo sobre el que se edifica toda una estructura económica desigual<sup>143</sup>.

No se puede concluir, en ningún caso, que la defensa de los derechos laborales sea básicamente proteccionista, ni que aparezca subordinada a las necesidades del mercado, ni a la idea de un crecimiento económico sin redistribución, es decir sin derechos de los trabajadores y trabajadoras, en base a una supuesta competencia desleal. Ambas tesis deben ser totalmente rechazadas. Se debe incidir en que los derechos laborales son una categoría de los derechos humanos, es decir universales y de obligado cumplimiento. En este sentido se

---

<sup>142</sup> P. Rodríguez-Holkemeyer, «Estándares laborales y comercio internacional», [www.uaca.ac.cr/acta/2000nov/prdrguez.doc](http://www.uaca.ac.cr/acta/2000nov/prdrguez.doc); J. Oyarzun, «El dumping social: el estado de la cuestión», *Boletín Económico del ICE*, del 22 al 27 de septiembre 1997.

<sup>143</sup> S. Torre, «La globalización, las deslocalizaciones y la clase obrera industrial», *Viento Sur* nº 76, 2004; R. Meknassi, «L'ineffectivité des normes du travail, la revanche des faits sur les prétentions de la norme formelle», *Seminaire Internationaldu COMPTRASEC*, Burdeos, 2005, p. 5. empresas multinacionales.

ha apuntado por algunos autores la conveniencia de utilizar el término de *normas sociales* en lugar de cláusulas sociales: éste último hace referencia a los términos de un Tratado y no parece que la defensa de los derechos sociales se inscriba como anexo a los acuerdos de la OMC. Parece mejor método que la OIT se «inmiscuya» en los acuerdos comerciales (si puede) que no la OMC en los derechos sociales. El necesario carácter coercitivo, que vincule a éstos con el comercio internacional multilateral requiere que provengan de normas laborales establecidas por la OIT. Las sanciones deberán subordinarse a medidas económicas, políticas y sociales dirigidas a aquellos países que demuestren voluntad (expresada en indicadores, planes progresivos de cumplimiento y reformas legales) manifiesta de promover los derechos laborales fundamentales. El nivel de desarrollo, recurso continuamente utilizado para justificar la inobservancia de los mismos, dejará de ser una barrera infranqueable si conseguimos construir un mecanismo de seguimiento y control que, previamente a la sanción comercial, establezca la necesaria vinculación entre derechos laborales, comercio internacional y derecho al desarrollo. Esta es la justificación de cláusulas sociales/normas sociales vinculadas a sanciones comerciales al margen de cualquier tipo de proteccionismo.

La aplicación efectiva de las normas laborales no siempre puede quedar garantizada a través del comercio. Así, el gravísimo problema del trabajo infantil sólo concierne de forma marginal a las empresas exportadoras. El cierre de los mercados a los productos fabricados en India o Indonesia no reduciría el trabajo de los niños en esos países, que se encuentra concentrado en la economía informal o en las industrias tradicionales destinadas al mercado local<sup>144</sup>.

## 5.2. Contenido de las normas sociales/ cláusulas sociales

Se parte de una primera premisa, el rechazo a cualquier intento de asimilación entre normas laborales fundamentales y derechos civiles y políticos, o dicho de otra forma, nos oponemos a las opiniones que niegan todo valor jurídico a los derechos sociales<sup>145</sup>. De ahí que debamos profundizar en la estructura de los derechos sociales y en su exigibilidad jurídica. La exclusión de los mismos de la Declaración de 1998 aprobada por la OIT, responde más a razones de «realismo» en el comercio internacional y al consenso de la comunidad internacional (es decir a la correlación de fuerzas), que a cuestiones de dogmática jurídica. De ahí que consideremos insuficiente equiparar los derechos de la Declaración con el contenido de la cláusula social.

---

<sup>144</sup> M. Husson, *Mondilisation et imperialisme*, Cahiers de Critique Communiste, París. 2.003, págs 20-23.

<sup>145</sup> M. Fariñas, *Mercado sin... cit.*, págs 103-113.

Su contenido debe identificarse con aquellos derechos laborales fundamentales que protejan a los trabajadores y trabajadoras de cualquier ataque a su dignidad. Dichos derechos no pueden extenderse al conjunto de normas internacionales del trabajo (vacaciones, excedencias...) pero tampoco pueden reducirse al contenido de la Declaración de la OIT de 1998 (trabajos forzados, trabajo infantil, no discriminación y libertad sindical),<sup>146</sup> ya que la globalización económica y la competitividad internacional a costa de los derechos laborales requiere normativas más precisas y dotadas de imperatividad y coercitividad. Por otra parte, considerar que el resto de derechos laborales fundamentales reconocidos en los textos internacionales *ad hoc* (derecho al trabajo, salario, seguridad social...) quedan supeditados al nivel genérico de desarrollo de los países, es decir, a su soberanía económica, implica reconocer sólo eficacia jurídica a los derechos civiles y políticos y, por tanto, sólo a los derechos laborales insertados en los mismos (Libertad sindical, negociación colectiva...). Los derechos vinculados a los Pactos Sociales y Económicos deben estar dotados de plena eficacia jurídica, eso sí en el ámbito de la progresividad y cumplimiento de las obligaciones estatales, al menos, en los límites de su desarrollo económico. Ni la limitada Declaración de la OIT ni el nivel de desarrollo económico de los países son razones suficientes para subordinar los derechos laborales fundamentales al comercio internacional. La Declaración de la OIT de 1998 sólo tendrá verdadera eficacia jurídica en la defensa de los mismos si se complementa con el bienestar de las poblaciones y, a su vez, se vincula a la comunidad internacional como garante del derecho al trabajo decente elaborado por la OIT.

Teniendo en cuenta los efectos sociales de la globalización resulta imprescindible la modificación de dos aspectos centrales de la Declaración. Por un lado, ampliar su contenido y, por otro, avanzar en el carácter imperativo y coercitivo de la misma. En relación al primer aspecto, la necesidad de respetar los derechos inherentes a la dignidad humana con repercusiones en el ámbito laboral no se agota en la fórmula elegida. Es necesario completar el núcleo duro de la Declaración con el acceso al empleo cuya eficacia jurídica deberá vincularse a técnicas de progresividad y prohibición de la regresividad. El objetivo consiste en avanzar en el consenso internacional sobre trabajo decente y derecho al Desarrollo.

El reconocimiento de ambos derechos incorporaría un marco jurídico en el que los derechos laborales fundamentales reconocidos por la OIT se desmarcarían de posiciones proteccionistas y elevarían a la categoría de derecho fundamental el derecho al trabajo. Es el reconocimiento del derecho a vivir dignamente, al margen de la pobreza y con prestaciones sociales que permitan dotarse de los mínimos necesarios para el ejercicio pleno y generalizado de los derechos laborales fundamentales. Son una condición previa para poder ejecutar el contenido material de la Declaración. Obviamente, el acceso universal al empleo requiere recursos económicos suficientes que desde la perspectiva jurídica están vinculados a una concepción estructural de los derechos humanos concretados en el derecho al Desarrollo.

## 6. Reflexiones finales

Nos encontramos con dos realidades opuestas. Por un lado, las empresas transnacionales, el Derecho Internacional del Comercio y los Códigos de Conducta, y por otro, el Derecho Internacional del Trabajo y el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y en una zona intermedia las legislaciones nacionales.

La globalización neoliberal profundiza en la separación e incide en la superioridad jerárquica establecida de facto del primer bloque de categorías sobre el segundo.

La acción sindical y social internacional empuja en la dirección contraria; pretende quebrar la tendencia globalizadora, siendo sus desafíos ubicar en el vértice de la pirámide normativa al Derecho Internacional del Trabajo y al Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Los instrumentos jurídicos que adopta son las cláusulas sociales, las legislaciones nacionales e internacionales, la negociación colectiva y la huelga; las herramientas de intervención socio-laboral, son la organización sindical y social en los ámbitos nacionales, regionales e internacionales, la presión social y la movilización.

La responsabilidad legal de las empresas transnacionales es un imperativo categórico insoslayable. Los Códigos de Conducta deberían ser, en todo caso, instrumentos de mejora social no los marcos de regulación de empresa multinacionales.

El paternalismo es un uso habitual que la patronal ya desarrolló en Europa entre 1850 y 1920 en la lucha contra el trabajo infantil, por medio de talleres y cursos que las mujeres de los patronos dirigían; la patronal se opuso, en nombre de la competitividad, a cualquier tipo de regulación, ya descubrieron en los siglos pasados lo rentable que puede ser el derecho blando.

# LO QUE DEBE SER Y ES UNA BANCA ÉTICA

CRISTINA DE LA CRUZ

PEDRO M. SASIA

JUAN GARIBI

Fundación FIARE Fundazioa

---

## ABSTRACT

■ *El propósito de este artículo es ahondar en la dimensión ética de la responsabilidad social. Realiza primero una aproximación teórica a algunos rasgos del concepto de responsabilidad con la finalidad de matizar su significado y explorar su aplicabilidad concreta en el ámbito de las entidades financieras; en un segundo momento, presenta el proyecto FIARE como el rostro de lo que debe ser y es una banca responsable. Pretende hacerlo enfatizando el carácter ético de la responsabilidad social, en detrimento de la lectura economicista que se viene haciendo sobre la misma. Somos conscientes de la colonización que la lógica económica ha hecho del término. Tal colonización obedece y es consecuencia de la mercantilización de todas las estructuras de la vida. No es difícil aportar evidencias que avalen esta apreciación. Lo difícil es tratar de encontrar alguna esfera de la vida social y política que escape a ella. Su hegemonía es tal y está tan enraizada, que se hace difícil abordar una aproximación crítica a esos lugares ya comunes sobre la responsabilidad social a partir de otro prisma diferente. Cuando el enfoque alternativo propuesto es el que corresponde al marco de la ética nos encontramos con un problema.*

■ *Artikulu honen helburua gizarte-erantzukizunaren dimentsio etikoa sakontzea da. Lehenengo eta behin, «erantzukizuna» kontzeptuaren ezaugarriei buruzko hurbilketa teorikoa egin behar da da, horren esanahia zehaztu eta finantza-erakundeetan duen aplikagarritasun zehatza aztertzeko. Bigarrenez, FIARE proiektua aurkeztu da, batik bat, izan behar denaren oinarri gisa, eta, ondorenez, banku*

*arduraduna dela baieztatu da. Horretarako, gizarte-erantzukizunaren izaera etikoa indartu da, horri buruz egin den irakurketa ekonomizista ahulduz. Egia esan, ezaguna dugu ekonomia-logikak termino horren inguruan egin duen kolonizazioa. Izan ere, kolonizazio hori bizitzaren egitura guztien merkaturatzearen ondoriozkoa da. Hala ere, ez da zaila estimazio hori bermatzen duten nabaritasunak ekartzea. Hain zuzen ere, zaila dena hortik kanpo geratzen den gizarte- eta politika-bizitzaren esfera aurkitzea da. Horren hegemonia handia izateaz gain, errotuta dago, eta, horrenbestez, beste abiapuntu bat hartuta gizarte-erantzukizunari buruzko toki ezagunen hurbilketa kritikoa jorratzeko zailtasunak sortzen dira, ikuspegi ezberdina eskainiz. Oro har, proposatutako ikuspuntu alternatiboa etikaren esparruan kokatzen bada, orduan arazo baten aurrean aurkituko gara.*

■ *This article aims to consider the ethical dimension of social responsibility in greater depth. A theoretical approach to some features of the concept of responsibility is first performed in order to qualify its meaning and explore its specific applicability in the sphere of financial entities. The FIARE project is then presented as the face of what should be and is a responsible bank. It aims to stress the ethical nature of social responsibility, to the detriment of the strictly economic approach that has been used before. We are aware of the colonisation that economic logic has made of the term. Such colonisation obeys and is the result of the commercialisation of all structure of life. It is not difficult to provide evidence that backs this interpretation. What is difficult is to try to find some sphere of the political and social life that escapes it. Its dominance is such and it is so deep rooted, that it is difficult to tackle a critical approach to these commonplaces about social responsibility from a different perspective. When the proposed alternative approach is part of the ethical framework, then we have a problem.*

## 1. Contornos y perfiles de una banca responsable

### 1.1. Precisiones iniciales

*Lan Harremanak* nos propone en este número reflexionar sobre la responsabilidad social con el objetivo de aportar algo de luz, a partir de diferentes aproximaciones y perspectivas, sobre su naturaleza y carácter específico, es decir, sobre aquello que realmente sea la responsabilidad social. Los trabajos que acompañan al que aquí presenta el proyecto FIARE exploran su potencialidad teórica y su viabilidad práctica en la gestión empresarial; algunos aportan además ejemplos reales y datos concretos sobre su proceso de integración práctica en los proyectos empresariales para así, a modo de «buenas prácticas», concretar acciones y procedimientos, evidenciar dificultades y limitaciones, y, de haberlos, presentar resultados y beneficios.

El propósito de este artículo es ahondar igualmente en cada uno de los tres perfiles anteriormente descritos. Realiza primero una aproximación teórica a algunos rasgos del concepto de responsabilidad con la finalidad de matizar su significado y explorar su aplicabilidad concreta en el ámbito de las entidades financieras; en un segundo momento, presenta el proyecto FIARE como el rostro de lo que debe ser y es una banca responsable. Pretende hacerlo enfatizando el carácter ético de la responsabilidad social, en detrimento de la lectura economista que se viene haciendo sobre la misma. Somos conscientes de la colonización que la lógica económica ha hecho del término. No solo por cuestiones tan obvias como aquella que argumenta que esta lectura es la única que realmente le corresponde al marco concreto al que va dirigido: las organizaciones empresariales. Tal colonización obedece y es consecuencia de la mercantilización de todas las estructuras de la vida. No es difícil aportar evidencias que avalen esta apreciación. Lo difícil es tratar de encontrar alguna esfera de la vida social y política que escape a ella. Su hegemonía es tal y está tan enraizada, que se hace difícil abordar una aproximación crítica a esos lugares ya comunes sobre la responsabilidad social a partir de otro prisma diferente. Cuando el enfoque alternativo propuesto es el que corresponde al marco de la ética nos encontramos con un problema.

El razonamiento económico dominante identifica de manera unívoca la maximización del resultado de la acción con el interés y el bien propio, particular. La propuesta ética de Adam Smith suele ser utilizada para avalar estas tesis del

pragmatismo economicista que, de manera desigual, tienden a subrayar la importancia de las motivaciones y las expectativas en el autointerés que guía las conductas individuales y el intercambio de bienes. Su tenacidad y unanimidad a este respecto parece incuestionable. Cualquier replica que subraye los prejuicios teóricos y prácticos de este razonamiento pragmático obtiene como inmediata reacción, en el mejor de los casos, la indiferencia o el olvido. Incluso se arrinconan la aportación del propio Adam Smith en su siempre olvidada *Teoría de los sentimientos*, a favor de esas virtudes como la humanidad, la justicia, la simpatía (la capacidad de tener en cuenta el bien de los demás), o la generosidad (la capacidad de sacrificar algunos de nuestros propios intereses a favor de los intereses de otros), que deben acompañar y orientar la búsqueda del interés propio.

La dimensión ética de la responsabilidad social es una opción a la que siempre se le reclama aportar razones convincentes sobre su necesidad y pertinencia. Una manera habitual de hacer frente a la incomodidad que causa su presencia es incidiendo en esos argumentos que apuntan a la debilidad y la fragilidad de las razones planteadas, amen de su incapacidad de actualizarlas en un contexto mucho más diverso y complejo que el estrictamente ético. Común, en definitiva, es apropiarse de la estrategia crítica para hacerla propia y contraatacar cargando de sospecha (y, por tanto, invalidando) cualquier intento de cuestionamiento crítico por parte de la ética de esa matriz estrictamente economicista: «la economía difícilmente avanzará —se dice— si no logra desembarazarse de las demasiado fáciles teorías críticas de la alineación que siempre aparecen cuando el mundo exterior no se corresponde con las expectativas del propio».

Hay, en fin, más disvalor y sospecha en un planteamiento ético sobre la responsabilidad social que en todo lo que sobre la misma se pueda decir desde cualquier otra perspectiva. Sorprende tal recelo en un contexto que empieza a ser sensible a los impactos económicos, sociales y medioambientales de la actividad empresarial en el entorno en el que opera, y que, igualmente, reclama incorporar a los propios, y con el mismo grado de legitimidad, los intereses y necesidades de los grupos de interés que afectan o se sienten afectados por dicha actividad. Sin ahondar demasiado en la sensibilidad ética que acompaña a las razones de esta apuesta por la responsabilidad social, cuesta entender la sospecha en un contexto colmado de medios para incorporarla en el marco de las organizaciones pero, por el contrario, desertizado de fines y sentido. Una mirada rápida sobre cómo se ha ido transformando y configurando nuestra sociedad nos devuelve una visión que, si no admite crítica y no es tamizada por las condiciones que la sustentan, no conduce sino al desaliento. Sirva como ejemplo de lo que queremos decir la constatación del elemento que más se ha priorizado hasta el momento en las políticas de promoción de la responsabilidad social: el de las herramientas y los beneficios. Frente al *por qué*, el *cómo* y el *para qué*, las herramientas y los beneficios han acaparado todo el protagonismo. El criterio de validez de una política y una gestión de estas características es un criterio instrumental y utilitarista: solo



será bueno y justo, si además (y principalmente) es viable y rentable. La evaluación de las consecuencias que implica *atender a las consecuencias de los actos* se mide únicamente en términos de costes y beneficios, sin reparar en la necesidad de corrección de las injusticias que provocan tales costes y tales beneficios. El bien común y la justicia social, en todo caso, son valores añadidos, que solo se alcanzarán colateralmente si la empresa consigue obtener precisamente una cota de rentabilidad óptima. No parecen existir criterios más convincentes y legítimos [también más «operativos», como gusta decir] para promover la responsabilidad social que los que se desprenden de esta matriz estrictamente economicista.

La actitud de reserva hacia ese enfoque predominante es el que nos lleva a remarcar en este artículo la dimensión ética de la responsabilidad social. A pesar de la robustez que algunos creen ver en el adjetivo «ético», de los recelos que despierta este posicionamiento o de la utilización de término para fines «cuestionables», no por ello hemos de descartar la posibilidad de restaurarla remarcando el elemento más plenificador de la responsabilidad social, aquel que apunta a su potencialidad para «una transformación y construcción de una sociedad más justa a partir de la participación de personas y entidades». Es precisamente esta reserva crítica al escenario económico actual y la necesidad de plantear alternativas éticas concretas las que subyacen y sustentan al proyecto FIARE.

Avanzamos en este trabajo hacia la presentación de lo que este proyecto FIARE es, una apuesta para poner rostro (y recursos) a la banca ética, a partir de un itinerario que nos lleva, en primer lugar, a explorar la dinámica de la responsabilidad, para, en segundo lugar, ver el alcance de su implicación en el marco de las entidades financieras.

## 1.2. La dinámica de la responsabilidad

La responsabilidad hace referencia a la necesidad de *encargarse* de lo que ocurre, como individuos y como grupos. Ser responsable es entender y afrontar la radical consecuencia de nuestra humanidad: nada de lo que compartimos con nuestros iguales nos puede ser ajeno. Es hacerse cargo no en el sentido de mostrarse comprensivo («*me hago cargo* de lo mal que lo estás pasando»), sino en el de asumir mi capacidad de modificar lo que ocurre, *preocuparse* como un momento previo a ocuparse efectivamente de la cuestión, *cargar con* ella.

Hacerse cargo exige un primer momento de descentramiento, de colocarnos fuera y mirar la realidad para darnos cuenta de lo que pasa (de lo que nosotros hacemos pasar u ocurrir). Aunque sólo comprender las causas no exime de la responsabilidad, este primer encuentro con la realidad es condición imprescindible para vivir responsablemente. Tenemos que esforzarnos por descubrir la influencia de nuestras acciones. Nuestra capacidad y poder de modificar e influir en el orden de los acontecimientos. Pero no solo de nuestras acciones individuales y directamente causantes. Al cargar con la realidad, ampliamos la mirada más allá

de nuestra propia responsabilidad. Por una parte, nos hacemos conscientes de que formamos parte de colectivos que actúan de forma coordinada, multiplicando las acciones individuales. Por otra, entendemos que, como ya apuntaba Leibniz, todas y cada una de nuestras acciones están preñadas de futuro. De esta manera, podemos entender la responsabilidad encerrada en acciones y comportamientos cuyos efectos no son evidentes. E incluso más allá. Esta nueva mirada nos mueve también a afrontar los efectos que no reconocemos como causados por nosotros directamente, pero que está en nuestra mano modificar. Aparece así la responsabilidad por *omisión*, sobre aquello que podía haberse hecho y no se hizo. Por todo esto, en nuestros tiempos aparece con fuerza la idea de *cuidar* (salvar, preservar) como contenido clave de la responsabilidad. Ya no se trata tan solo de no *hacer* o *no haber hecho*, sino también de *evitar que ocurra*, diciendo que *no* a lo que pondría en peligro lo cuidado.

La responsabilidad presenta estos y otros contornos, y lo hace, de manera concreta, en ámbitos y esferas de la vida, individual y colectiva, diversas pero concretas. Como se ha señalado, la responsabilidad como categoría ética adquiere sentido y relevancia precisamente cuando nosotros mismos nos reconocemos como agentes de una acción que tiene unos resultados y unos efectos. La responsabilidad se haya estrecha e igualmente vinculada con la idea de responder de algo por alguien, de hacerse cargo de nuestras propias elecciones o, también, de estar en la obligación de rendir cuentas y asumir las consecuencias que se derivan de nuestras acciones libres. La responsabilidad hace una llamada a la necesidad de 1) velar y 2) responder por las consecuencias que toda acción tiene en el contexto en el que tiene lugar.

- En el primer caso, cuando se trata de velar, la responsabilidad se proyecta hacia atrás y se detiene en el lugar de los principios y los intereses que orientan la acción. Su principal objetivo es, precisamente, corregir de antemano y proteger a la acción de aquellas desproporciones o excesos en los que puede derivar. La responsabilidad, en este caso, apunta a la necesidad de equilibrar aquello que nos lleva a actuar en función de lo que nos conviene con aquel otro matiz normativo que remite a lo que «debemos querer».
- En el segundo caso, cuando se trata de responder, la responsabilidad se proyecta hacia delante, hacia el futuro, y enfatiza las consecuencias que tiene actuar de una y otra manera, y su impacto en la realidad que se ve afectada y modificada como consecuencia de dicha acción. La responsabilidad, en este caso, apunta a la necesidad de rendir cuentas de lo ocurrido.

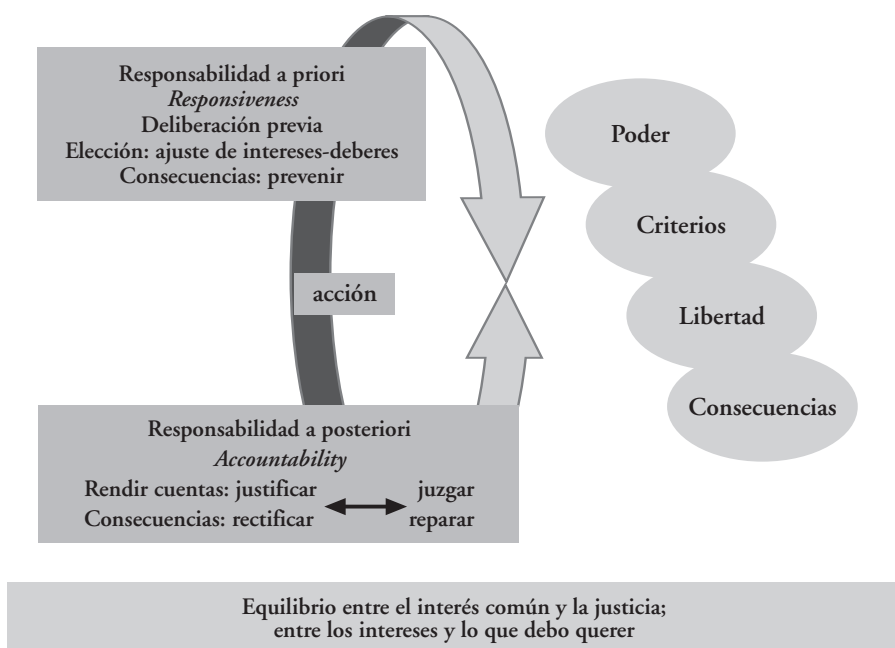
Se trata, en definitiva, de preocuparse por la realidad en el doble sentido que adquiere en este contexto el término «cargar» con ella:

1. hacia atrás: asumiendo la capacidad que tengo de influir en la realidad, y por tanto de modificarla; es decir, *responsabilidad a priori*, entendida como previ-

sión reflexiva de nuestros actos, con una clara pretensión de cautela y precaución. Además, ese proceso deliberativo previo permite una mejor adecuación de las exigencias e intereses legítimos de todos los implicados en el resultado de la acción (*responsiveness*).

2. hacia delante: asumiendo las consecuencias que se derivan de las acciones libres; es decir, *responsabilidad a posteriori*, entendida como rendición de cuentas. a través de los mecanismos de control necesarios que permitan, en primer lugar, justificar y juzgar la acción, así como, en segundo lugar y reiniciando de nuevo el proceso a través de la deliberación anticipada, rectificar y reparar; es decir, iniciar eso que en lenguaje empresarial se llama un proceso de mejora continua (*accountability*).

### La dinámica de la responsabilidad



Fuente: elaboración propia

Por de pronto, esta breve reflexión sobre el alcance del término responsabilidad pone de manifiesto algunas cuestiones nucleares que matizan de manera evidente su concreción práctica. Veamos como lo hace en las entidades financieras, a las que tomaremos como referencia para aplicar la reflexión teórica a un contexto específico.

### 1.3. Responsabilidad y poder: ¿quién es responsable?

En primer lugar, de todo lo que hemos dicho hasta ahora se sigue que solo es responsable aquel que tiene el poder real y efectivo para serlo; es decir, solo es responsable quien tiene poder para tomar decisiones y consecuentemente actuar en una u otra dirección (sabiendo además que tiene también poder para no hacerlo así). Este agente se convierte en sujeto de responsabilidad precisamente por la capacidad que tiene de intervenir y modificar una acción, de ser valedor de las condiciones, los requisitos y los medios que se requieren para llevarla a cabo. Esta cuestión no presenta problemas cuando, por ejemplo, nos referimos a la responsabilidad legal. Efectivamente, no suelen existir dudas respecto a la imputación de responsabilidad jurídica a una empresa u organización. Otra cosa parece ser concretar sus derechos y obligaciones más allá de los requerimientos estrictamente legales. Sin embargo, las organizaciones empresariales son efectivamente responsables de todos los efectos y consecuencias de su actividad sobre los que tienen poder y control. Lo son precisamente por tener dicho poder y control.

En segundo lugar, cabe destacar que este no es un asunto sobre el que habría que debatir si es voluntario o no. Si entendemos que es responsable quien tiene poder y control para modificar e influir en el curso de los acontecimientos que directamente están implicados con su actividad, la asunción de la responsabilidad de los impactos de tal actividad no puede ser una cuestión estrictamente voluntaria. Habrá que perfilar con nitidez los contornos de la obligatoriedad, pero, no cabe duda que, en algún sentido muy preciso, se trata de cuestiones sobre las que no cabe un posicionamiento débil y tenue. Los beneficios del poder están necesariamente asociados a las cargas de responsabilidad. Y no se puede disfrutar de aquellos sin asumir estas últimas.

En tercer lugar, se hace necesario distinguir los diferentes modos en los que se moldea ese poder implícito al ejercicio de la responsabilidad. Esta no es una cuestión baldía puesto que su concreción ética en el ámbito de las organizaciones repercute directamente en aspectos nucleares de su estructura y de su funcionamiento como son, por ejemplo, la propiedad y todo lo relacionado con el proceso de toma de decisiones. En el ámbito de las entidades financieras, de manera concreta, es importante analizar el mapa real de gobierno de una sociedad para analizar la dinámica de la responsabilidad que se sigue de su reparto de poder. En este punto, merece la pena recordar que resulta imprescindible deslindar los niveles de propiedad y ejercicio efectivo del poder, dada la frecuente circunstancia de que la titularidad legal está en manos de un gran número de accionistas y grupos de inversión que dejan (de forma más o menos consciente y voluntaria) elevadas cuotas de poder en manos de altos directivos que son quienes, de hecho, toman las decisiones. La responsabilidad ofrece en este caso dos rostros claramente diferenciados. Por un lado, la responsabilidad por la cesión del poder o por la inhibición ante su desplazamiento. Por otro, la responsabilidad por el ejercicio efectivo del poder aunque no se trate de los titulares legales de la entidad.

Refiriéndonos específicamente al ámbito del poder ejercido, el análisis nos llevaría, por ejemplo, a tener que cuestionar críticamente la oferta de servicios financieros que se pretenden «éticos» y que son respaldados por sociedades privadas cuyo accionariado no es conocido y en las que no se permite la participación como titular de las personas o entidades que así lo desean. Si dar respuesta a las demandas sociales es un criterio fundamental en los proyectos financieros «éticos», es difícil entender cómo puede hacerse sin integrar a quienes formulan dichas demandas en el proyecto.

Es necesario, asimismo, analizar los «mapas de gobierno» de las diferentes entidades financieras para así juzgar los intereses a los que responden (grupos empresariales, políticos, sociales) y la importancia que se concede a la participación decisoria de aquellos agentes que no son titulares del proyecto (personas depositantes, destinatarias de financiación, proveedores...). Una empresa responsable no puede ser únicamente sensible a las opiniones de sus titulares.

Avanzando un poco más, la responsabilidad recaerá siempre, como ya se ha dicho, en aquel que tenga el dominio de la acción. Solo es legítimamente responsable, en definitiva, quien forme parte de esa esfera de poder y control: lo ocurrido corresponderá a aquel del que dependa la acción. Una cuestión que parece obvia pero que aparece siempre cubierta de dificultades en su aplicación práctica en el contexto de las entidades que son objeto de estudio en este trabajo.

Así, si nos fijamos en las «cadenas» de poder de estas organizaciones, y si este, por ejemplo, se ejerce, como es habitual, de manera vertical, hacia abajo, la responsabilidad se resolverá también de acuerdo a este movimiento descendente: la cota de mayor responsabilidad estará en la esfera más alta de la pirámide e irá decreciendo a medida que inicia su descenso hacia abajo en la estructura de esa entidad. En este enfoque vertical, tanto el proceso de deliberación previo a la acción, la toma de decisiones y la posterior rendición de cuentas, corresponde a quien ocupa ese lugar en la parte más alta de la pirámide de poder. Además, atañe a los que están en las escalas superiores asumir la representación de los intereses de aquellos que están en las inferiores. Es fácil advertir algunos peligros derivados del modo en cómo se tamiza la responsabilidad en este contexto que prioriza la verticalidad. A continuación señalamos, en relación al tema que nos ocupa, únicamente dos. Sirvan al menos como ejemplo para poner de relieve las dificultades y los problemas que plantea la responsabilidad grupal:

1. El primero tiene que ver con lo que supone en esa escala vertical las funciones de representatividad que adquieren aquellos que ocupan esos puestos de poder y responsabilidad. En cierta manera, éstos asumen la representación de los intereses y bienes ajenos, los propios y los de aquellos que no están en esa esfera. Y aunque en el horizonte aparezca como aliento la búsqueda de los intereses generales y del bien común, cabe preguntarse si la responsabilidad

se la debemos únicamente a esos bienes o también a principios básicos como los de justicia e igualdad. Es importante saber en base a qué criterio deciden y asumen su responsabilidad aquellos que actúan en nuestro nombre o en representación de nuestros intereses.

2. El segundo problema tiene que ver con eso que podríamos llamar la «vaporización» de la responsabilidad y que puede afectar en esta escala vertical a los niveles inferiores de la pirámide o, en cualquier caso, a todas aquellas que quedan fuera de la esfera de poder y control directo. Pascal Bruckner lo llama la «tentación de la inocencia» y se refiere a esa *falta de responsabilidad para asumir la pesada carga de la responsabilidad*, ese intento de *escapar de las consecuencias de los propios actos*. Un signo distintivo de estos tiempos que vivimos en el que no solo no nos declaramos no-responsables, sino víctimas o, en todo caso, inocentes. Mejor aún, «víctimas inocentes» de todo aquello que ocurre, es decir, de todo: «lo queremos todo y su contrario: que esta sociedad nos proteja sin prohibirnos nada, que nos cobije sin obligaciones, que nos asista sin importunarnos, (...) que esté ahí para nosotros sin que nosotros estemos ahí para ella.» Dejarme en paz, ocupaos de mi»<sup>1</sup>.

Una manera de corregir y evitar estos y otros peligros que pueden ir asociados al ejercicio del poder (y, consecuentemente, a la asignación directa de responsabilidad) es reivindicar, desde un enfoque horizontal, una serie de mecanismos de control a través de imperativos como la garantía de la plena representatividad, la participación efectiva y real en el diseño, proceso y desarrollo de la toma de decisiones [sin olvidar, por otro lado, que aunque ésta sea compartida, esto no convierte de facto en ético el objeto de la decisión], la posibilidad de «apropiarse» del proyecto, etc.

Lo que ponen de manifiesto uno y otro enfoque (y no debiera olvidarse) es que toda responsabilidad grupal, sea ésta vertical u horizontal, es, en última instancia, responsabilidad compartida, corresponsabilidad: «un grupo es responsable por un estado de cosas (...) si y solo si cada miembro del grupo tiene algún grado de responsabilidad por el estado de cosas»<sup>2</sup>; por ello, es importante delimitar con exactitud en las organizaciones quiénes son los integrantes de ese grupo responsable, cuáles son las relaciones entre ellos, cuales sus motivaciones, y cuál el grado de responsabilidad que les corresponde a cada uno de ellos. Solo así será posible encadenar las acciones en una red de causas y efectos que conecte los actos con los agentes responsables de los mismos.

<sup>1</sup> Bruckner, P. (1996). *La tentación de la Inocencia*. Barcelona: Anagrama. Citamos de la edición de Circulo de Lectores, Barcelona, 1998, p. 110.

<sup>2</sup> Mellena, G. (1988): *Individuals, Groups, and Shared Moral Responsibility*. New York: Peter Lang, p. 8: Tomado de Garzón Valdés, E. (1999) «Los enunciados de la responsabilidad» en Cruz, M. y Aramayo, R. R.: *El reparto de la acción. Ensayos en torno a la responsabilidad*. Madrid: Trotta, p. 186.

En cualquier caso, la verticalidad está demasiado solidificada en nuestro contexto y es difícil arbitrar procedimientos de participación y apropiación más nivelados. Por ello mismo, se nos ha hecho ya familiar vincular el ejercicio práctico de la responsabilidad con un mecanismo de control propio de esa escala jerárquica. Nos referimos a la rendición de cuentas: un procedimiento ligado a la responsabilidad precisamente por la hegemonía de la verticalidad en la imputación de la responsabilidad, cuyo objetivo es garantizar [y legitimar] la delegación y la representatividad en esos órganos de poder. Sin rendición de cuentas no hay responsabilidad efectiva. Este proceso de justificación pública de las acciones es una obligación y una necesidad en aquellos contextos en los que alguien o algo puede afectar o verse afectado por elementos que no dependen directamente de ella y que son producidos por un tercero. La tan reclamada transparencia en relación a la responsabilidad social de las organizaciones apunta directamente a esta cuestión de tener que ofrecer razones y argumentos sobre los impactos de la actividad empresarial. La transparencia, entendida como justificación pública de las empresas, pone en primer plano los vínculos y las relaciones de todos los miembros, o grupos de interés, de dichas organizaciones con un ámbito valorativo y justificativo del que, quieran o no, las entidades no pueden desligarse.

Afinando un poco más, es posible destacar algunos perfiles más sobre la transparencia para poner de relieve algunas limitaciones a las que está sujeta. La justificación pública a través de «procesos de transparencia» tiene como objetivo ofrecer la información veraz, completa y relevante para cada parte implicada, de acuerdo a criterios públicamente establecidos y conocidos por todos los implicados. Supone, por tanto, garantizar el acceso a la información en condiciones pública y previamente acordadas que todos están obligados a respetar. Así, la transparencia como eliminación de barreras de información y comunicación permite conocer mejor los proyectos empresariales. En ese sentido es una herramienta muy necesaria. Sin embargo, por sí misma no garantiza nada, al menos por tres razones:

- La transparencia no es un fin en sí misma, sino un medio. Publicar información relevante si no sirve más que para conocerla, no tiene ningún valor. La transparencia es un medio fundamental para participar en la toma de decisiones, pero si se queda en la mera difusión de información, no aporta valor. Puede hacer el proyecto más reconocido por el público o servir, en todo caso, para enriquecer nuestra capacidad de juzgar, pero no lo convierte en un proyecto social si no permite la participación de la comunidad o esos juicios no tienen la repercusión esperada.
- La transparencia de la información no supone un juicio de valor positivo sobre la información transmitida, sólo su exactitud. Publicar los salarios de los miembros del consejo de administración puede tener valor, pero si dichos salarios son inmorales y su publicación no va relacionada con su cuestiona-

miento, es una transparencia hueca y estéril. De ahí la importancia de la deliberación conjunta que debe acompañar al ejercicio de la responsabilidad en ese momento previo a la acción.

- La transparencia es un medio para realizar ese proceso de rendición de cuentas sobre las actividades de las organizaciones. Quienes se encargan de gestionarla están empezando a valorar muy seriamente el alcance y la repercusión que para las organizaciones tiene el juicio formado de los grupos de interés relacionados con ellas. Para que ese juicio no sea consecuencia de algún «desvío» en la cuenta de resultados, es necesario ajustar la información ofrecida en esa justificación pública con las expectativas de aquellos encargados de valorarla y juzgarla. Esto es especialmente significativo, por ejemplo, en el caso de los consumidores. La transparencia por sí misma, en este caso, no vale: necesita complementarse con procesos de verificación de la información publicitada que vayan más allá de lo estrictamente procedimental. La transparencia no puede ser gestionada como si fuera un ejercicio de transmisión de información unidireccional, sino como un mecanismo intermedio a través de cual es posible ver el funcionamiento de una organización.

#### 1.4. Fundamentos de la acción responsable: ¿autós o nómos?

En un intento por desbrozar sintéticamente y de manera muy general la dinámica de la responsabilidad, avanzamos a continuación remarcando una distinción que ya hemos mencionado anteriormente y que, a nuestro juicio, es la que mejor da cuenta de los dos movimientos a los que está sujeta esta categoría. Los términos ya nos son familiares en este texto.

1. Por un lado, la responsabilidad remarca un aspecto muy básico de la acción. Es la otra cara de la libertad, de nuestros actos libres. La responsabilidad deriva de la capacidad de actuar por uno mismo (*autós*) y, consecuentemente, de la capacidad de asumir las consecuencias que se derivan de esa acción libre. La responsabilidad es la otra cara de la libertad, se dice; dos momentos en los cuales descansan todas nuestras aspiraciones, nuestros ideales de vida buena, nuestras creencias, valores e intereses. Aquí residen igualmente todas nuestras ideas en torno al bien común.
2. Por otro lado, la responsabilidad remite también a otro elemento previo a la acción, que la condiciona en razón de una serie de principios ineludibles. La responsabilidad es consecuencia del ajuste de las acciones a las prescripciones de la razón práctica (*nómos*). Esos principios limitan y regulan las acciones. Aquí residen aquellas reglas que pretenden orientar la acción y que han sido deducidas por la razón; los juicios que sostienen nuestras ideas sobre la justicia.

Esta es la cartografía de la responsabilidad. Si sobre ella trazamos ahora un sobrio mapa, el camino se va haciendo visible a través de los siguientes jalones:



- **La voluntad en la acción responsable:** la responsabilidad será siempre un principio en potencia incapaz de actualizarse si no es a través de la voluntad de quien actúa. Así, si en el epígrafe 1.3 enfatizábamos el imperativo de Hans Jonas «debes puesto que puedes»<sup>3</sup> para remarcar la vinculación de la responsabilidad con el poder, ahora, en un segundo momento destacamos la idea de que *una vez que se puede, hace falta querer*. La capacidad de responder de algo requiere principalmente de una cuestión tan obvia como querer hacerlo y, efectivamente, hacerlo. La oportunidad real de intervenir en un contexto concreto para lograr los objetivos fijados por una persona o una entidad, requiere tener en cuenta no la libertad en abstracto de uno u otra, sino la libertad sustantiva, que se traduce en la capacidad de elegir a partir de aquellas razones, motivaciones o intereses que consideramos valiosas. Significa alinear (y superar) aquellas condiciones internas y externas que verdaderamente faciliten poder elegir entre las diferentes posibilidades que nos van a permitir acercarnos a los fines propuestos. La diferencia, en este caso, estriba inicialmente no tanto en lo que se hace, sino en la capacidad y oportunidad real de poder elegir. Lo sustancial aquí es *que elijo*. En este sentido, la responsabilidad de las organizaciones solo será imputable a aquellas que realmente sean dueñas de la acción; es decir, que la acción en sí misma dependa de ellas y el contexto y las circunstancias propicien su actualización. Esta libertad se refiere a ese «espacio en el que un hombre [y una organización, diríamos nosotros] puede actuar sin ser obstaculizado por otros»<sup>4</sup>. Es libertad negativa, en palabras de Berlín, e implica ausencia de coacción para que la acción propia pueda realizarse sin interferencias de otros.

Esa capacidad de elegir libre de obstáculos se complementa con aquella otra que se refiere a la elección en cada momento de la obra o el modo de obrar que se considere mejor entre las distintas posibilidades que la situación y el contexto ofrece; esta libertad positiva es propiamente un principio de la voluntad, más que de la acción y se expresa como *libertad para*: lo valioso no es el hecho de la elección (que elijo), sino el objeto de la misma (*qué elijo*). Berlín ha expresado así la aspiración que subyace a esta concepción: «sobre todo, quiero tener conciencia de mí mismo como un ser activo que piensa y que quiere, que es responsable de sus propias elecciones y es capaz de explicarlas por referencia a sus ideas y propósitos propios. Me siento libre en la medida en que creo que esto es cierto y me siento esclavo en la medida en que me doy cuenta de que no lo es»<sup>5</sup>. La libre elección será entonces ese proceso mediante el cual el agente se apropia de la acción, sopesa las circunstancias en la que se habrá de realizar, valora las posibi-

<sup>3</sup> Jonas, H. (1994). *El principio de responsabilidad. Ensayo de una ética para la civilización tecnológica*. Barcelona: Herder, p. 212-213.

<sup>4</sup> Berlín, I. (2004): *Sobre la libertad*. Madrid: Alianza, p. 208.

<sup>5</sup> op. cit.; p. 217.

lidades que tiene de alcanzar el objetivo que se ha fijado, equilibra los medios necesarios para llevarla a cabo y decide actuar en consecuencia.

Cualquier interferencia a esta dinámica de la libertad encontrará serias resistencias tanto a nivel individual, como a nivel colectivo. Nos interesa resaltar aquí y ahora las que encontrará cualquier intervención de este tipo en el marco de las organizaciones empresariales. Sus actividades remiten implícitamente a consideraciones sobre lo que consideran útil, necesario, posible, bueno, legítimo, justo, etc. ¿cabe intervenir en este proceso de elección deliberado y consciente?

- **Las consecuencias en la acción responsable:** cuando descendemos al terreno de lo concreto, lo que realmente valora nuestras acciones son sus consecuencias prácticas. Sumidas y sumadas (aun sea involuntariamente) en la corriente de muchos otros individuos actuando, las consecuencias resultan a la postre independientes de nuestras intenciones y es de aquellas de las que debemos preocuparnos y sentirnos responsables. Victoria Camps lo ha escrito así en referencia al individuo, aunque bien pueden estas reflexiones ampliarse a la esfera colectiva propia de las organizaciones empresariales: «No son únicamente —ni, tal vez, primordialmente— las grandes decisiones de la vida individual las que indican la capacidad de autonomía del individuo, sino más bien esa voluntad de respuesta a las situaciones y conflictos de cada día que acaban marcando el estilo de vida de una persona, como un estilo propio, más allá de los códigos y las leyes»<sup>6</sup>. Las acciones ejercidas, todas, tienen unos efectos y un resultado concretos. Las consecuencias son inherentes a la acción misma y, por lo tanto, ineludibles. Remiten al fin propuesto para nuestros actos y tienen una u otra orientación en función de la intencionalidad que subyace a la acción. Así, las consecuencias pueden ser resultado de una determinada y legítima definición de lo bueno (que no siempre tiene porque atender al bien común, sino propio), o, por otro lado, ser fruto del deber exigible por los otros desde sus derechos. ¿El criterio consecuencialista puede obviar estos principios fundamentales?
- **Los criterios para la acción responsable:** este último apunte nos sitúa en el escenario de los principios y las obligaciones. Lo hace subrayando el aspecto normativo (nómos) de la responsabilidad que enfatiza el deber frente al querer. Una acción responsable, se dice, depende principalmente del abandono de los intereses particulares, de los beneficios y finalidades buscados en cada caso, y la asunción de unos principios que, en tanto que correctos, rigen y orientan la acción; es decir: obligan con independencia de que en cada momento dado produzcan consecuencias beneficiosas. Las acciones serán evaluadas entonces no tanto en función de sus consecuencias, cuanto en relación a su engarce con unos principios concretos. Esta perspec-

---

<sup>6</sup> Camps, V. (1999) *Paradojas del individualismo*. Barcelona: Crítica, p. 25.

tiva económica contractualista no muestra ninguna confianza en conseguir el «interés común» o el «óptimo social» en las organizaciones. Por ello, plantea una manera de entender la justicia distributiva que quiere superar con unos presupuestos normativos la ficción del interés común como criterio de la maximización. En el discurso sobre la responsabilidad social es fácil identificar estos principios o categorías: ya hemos mencionado la *transparencia*, como mecanismo de rendición de cuentas o justificación pública de las actividades empresariales o la *equidad*, entendida como el trato justo e igualitario al que todas las partes implicadas tienen derecho. ¿Pueden, sin embargo estos principios, obviar las características particulares del contexto o las consecuencias que se derivan de su aplicación?

Las señales del camino, es evidente, apuntan hacia direcciones opuestas: ¿deben las entidades ser responsables de acuerdo a sus intereses o a sus ideas de bien común o bienestar? ¿o deben serlo de acuerdo a unos principios y una concepción de justicia? ¿Se pueden abstraer las particularidades a las que apunta el bien común a favor de unos criterios comunes compartidos que se pretenden universales? ¿cómo conjugar la búsqueda del bien común con aquello que está orientado a corregir los excesos de dicha búsqueda? ¿es posible ser responsable de acuerdo a unos principios sin tener en cuenta las consecuencias (políticas, éticas, sociales, etc.) de los actos? ¿es posible, en definitiva, hacer compatible nuestras ideas en torno a lo que debe ser ese bien común con nuestras ideas sobre la justicia?

Las respuestas han sido muchas y variadas: en el marco de la ética, no afectan únicamente a esta categoría de la responsabilidad, sino que su alcance es de mayor calado. Pocas son, en todo caso, las que apuntan hacia un enfoque integrador que permita corregir los excesos y limitaciones de una y otra perspectiva. Victoria Camps<sup>7</sup>, por ejemplo, da una respuesta a estas preguntas a través de su noción de *interés común* que, aunque no persigue con ella la integración de perspectivas, apunta a cuestiones que las aúnan. Este interés común no hace referencia a los intereses particulares, porque tales intereses no son sumables, son distintos. Además, este tipo de intereses no siempre se conforman a fines justos. El interés común no coincide con los intereses reales: es, más bien, un *wishful thinking*, apunta a aquello que merece (o debiera de merecer) tanto la atención de la ciudadanía como de las instituciones públicas en relación a los problemas comunes de la sociedad. Nuevamente: no a los problemas que tiene un sector (o de aquello que un sector quiere elevar a la categoría de problema) y que son, por otra parte, los problemas más manifiestos puesto que los grupos de presión que los ponen de relieve son los que tienen poder y medios para expresarse y hacerse oír. El interés común hace referencia a esos intereses que, sumados, remiten a aquello que, desde un criterio de justicia, merece no solo nuestra atención sino nuestra más respon-

---

<sup>7</sup> Camps, V., op.cit.

sable participación con el fin de paliar unas consecuencias que son producto de aquellos nichos de injusticia y desigualdad presentes en nuestra sociedad.

Amelia Valcarcel abre también una brecha interesante al relacionar los conceptos de libertad, igualdad y derechos, que permite encontrar un término medio entre el absolutismo de la voluntad y el absolutismo de la igualdad: la idea de libertad está matizada por la idea de igualdad precisamente a través de una instancia intermedia que son los derechos «Los derechos, escribe, son las formas que la potencia de la libertad se da». «Los tres conceptos se relacionan constantemente entre sí: libertad remite a derechos, derechos a igualdad, del mismo modo que igualdad supone derechos y derechos llevan a fijar el continente de las libertades (...). La garantía de unos mínimos compartidos de igualdad, en derechos y bienes, es la garantía de la libertad individual y colectiva»<sup>8</sup>.

La brecha, en fin, se puede ir agrandando todo lo que queramos si, al hablar de bienes y justicia, acudimos a las aportaciones que se han hecho desde diferentes prismas para determinar qué bienes son los que hay que repartir, en base a qué razones y según qué criterios. Aquello que debemos y se nos debe se dice y concreta de muchas maneras. ¿A todos por igual?, ¿a cada cual según sus meritos?, ¿a cada uno según los intercambios libres?, ¿a cada uno según sus necesidades?, ¿a todos por igual oportunidades? Estos matices se muestran en todo su apogeo si trasladamos esta reflexión al ámbito de las entidades financieras y tratamos de moldear, a la luz de lo descrito, el concepto de lo que debe ser una banca responsable. Comenzando por lo más tenue, diremos:

En relación a los aspectos de la responsabilidad más cercanos al *nómos*:

- Las entidades bancarias deben integrar en su aproximación a los comportamientos socialmente responsables cuestiones relacionadas con el tipo de empresas en las que la entidad invierte, con los criterios de concesión de préstamos para iniciativas empresariales o con las carteras de fondos de inversión que manejan. La manera en que las entidades respondan a este tipo de cuestiones marcará de forma radical la tracción mayor o menor hacia comportamientos socialmente responsables de las empresas y organizaciones apoyadas mediante la financiación y la inversión.
- Una banca responsable es condición de posibilidad de cualquier estrategia de promoción de la responsabilidad social e, inversamente, una empresa responsable deberá trabajar con entidades financieras responsables. Toda iniciativa de *Banca Ética* deberá expresar su compromiso en este ámbito y deberá asimismo garantizar que puede rendir cuentas a la sociedad de los criterios no solo económicos sino también ético sociales y medioambientales que pone en

---

<sup>8</sup> Valcarcel, A. (2005): «Libertad e Igualdad» en Cerezo Galán, P. (ed.): *Democracia y virtudes cívicas*. Madrid: Biblioteca Nueva, pp. 280-283.

juego a la hora de evaluar las solicitudes de financiación y las oportunidades de inversión. Veremos al describir el proyecto FIARE que este compromiso se halla en su mismo núcleo.

En relación a los aspectos de la responsabilidad más cercanos al *autós*:

- Su condición de inversores y financiadores de proyectos empresariales, las convierte en nudos esenciales de todo el entramado socioeconómico, a quienes se dirige con especial claridad la pregunta sobre la transmisión del concepto de responsabilidad social a lo largo de toda la cadena de suministro, entendida ésta de forma simplificada como el flujo entre depositantes, intermediadores y solicitantes de financiación de los bienes monetarios objeto central de las tareas de intermediación financiera.
- La banca ética no puede limitarse a ser una oferta segmentada de productos financieros. Es decir, la perspectiva debe ser absolutamente integral: la de una entidad que realiza operaciones transparentes, de acuerdo a unos valores compartidos con las personas y entidades que participan en ella con el fin de transformar la sociedad.

Además, entrando muy someramente en aspectos más densos de la responsabilidad, no se debe perder de vista que, más allá de lo estrictamente convencional, la dinámica de la responsabilidad en este marco financiero afecta de manera concreta a la vida real de las personas, a su bienestar y desarrollo, y lo hace a través de la prestación de un bien que no tiene que ver con el contenido de ese bienestar pero que, por el contrario, lo condiciona de tal manera que obliga a que dependa directamente de él. El dinero instrumentaliza el bienestar. Desde una lógica economicista, es el «bien» dominante de las distintas esferas de la vida de las personas, y mientras sea él quien ejerza el dominio y el control de esas esferas es importante y necesario saber quién lo posee y cómo lo provee, a qué bienes prioriza en su intercambio comercial y en base a qué criterios. Por eso es importante determinar el alcance de lo que verdaderamente debe ser una banca responsable, más allá de las estrategias de aquellas entidades que utilizan esta categoría como un medio para promocionar determinados productos o situarse mejor en el mercado.

La esfera del dinero, en este contexto de responsabilidad que nos ocupa y preocupa, no puede invadir y ahogar las otras esferas de la vida. A pesar de que su función social consista precisamente en facilitar el intercambio de bienes de diferentes esferas, no puede tener el monopolio de bienes sustantivos para el desarrollo de las personas y de las comunidades. Quizás el asunto pase por descargar al dinero de su significado de bien o de valor en sí mismo.

¿Cabe pensar que esta dinámica empape en los «hábitos» economicistas de las organizaciones?, ¿cabe esperar de las entidades financieras que se transformen en organizaciones responsivas?, ¿se puede esperar que se centren en la vida real y respondan a favor de condiciones de desarrollo sustantivas para las personas?,

¿cabe pensar que, frente al interés y el bien común, la justicia social ocupe el punto de partida en estas entidades?, ¿que la asuman desde un enfoque estratégico integral ofreciendo una base consistente para nuevas y más justas oportunidades vitales? Probablemente no. Este —se dice— es el ideal, el horizonte al que habría que tender, el que ayudaría a ir logrando, a través de la asunción de la responsabilidad en el marco de estas entidades financieras, una genuina igualdad de oportunidades para todos, y un mayor progreso en libertad e igualdad. Una fórmula que vincula libertad y justicia, pero que, como decimos, habita todavía en esa etérea región de lo «ideal». El proyecto Fiare se presenta como una iniciativa que quiere contribuir a concretar ese ideal en la realidad.

## 2. El Proyecto Fiare: una apuesta para poner rostro (y recursos) a la Banca Ética

### 2.1. Los pilares del Proyecto Fiare

En Noviembre de 2003, 52 organizaciones vascas de lo que se conoce en sentido amplio como el «Tercer Sector»<sup>9</sup> constituyeron la Fundación Fiare<sup>10</sup>. Su intención fundamental al convocar a estas organizaciones era claramente instrumental: explorar las vías para llegar a constituir una entidad financiera «diferente», en línea con la corriente conocida comúnmente como Banca Ética. El primer slogan es «*hacia una banca diferente*». La Fundación constituye el núcleo inicial al que se van incorporando otras organizaciones, de tal forma que en Marzo de 2006 suman 63 personas jurídicas y más de cien organizaciones si consideramos las redes que se han adherido a la Fundación (La Coordinadora vasca de ONGs y las Redes de Economía Alternativa y Solidaria de Euskadi y Navarra entre otras).

La propuesta de Fiare, lo que llamamos «El proyecto Fiare» asume públicamente su compromiso con la sociedad de ir construyendo un proyecto de respuesta a las insuficiencias éticas de la intermediación financiera actual. Caminamos por tanto «hacia una banca diferente» que presenta unas características particulares, no compartidas por todas las realidades que se suelen integrar en las corrientes de Banca Ética. El modelo de Banca Ética que propone Fiare se caracteriza por:

<sup>9</sup> Esta categoría se puede describir a través de las actividades enumeradas por la clasificación internacional de organizaciones no lucrativas, reflejada en el Libro Blanco del Gobierno Vasco sobre el Sector no Lucrativo de Acción Social (Edex, 2002):

Cultura y Artes	Salud	Desarrollo Comunitario y Vivienda
Deportes y Recreo	Servicios Sociales	Filantropía y Promoción de Voluntariado
Educación e Investigación	Medio Ambiente	Asociaciones Profesionales y Sindicatos

<sup>10</sup> Para más información se puede visitar la página web: [www.fiare.org](http://www.fiare.org).

- Invitar a su construcción desde el comienzo del Proyecto, cuando todavía está lejos la entidad financiera
- Construirse en diálogo con la sociedad y contando con la participación efectiva de ésta, a la que se invita a apropiarse del Proyecto
- Buscar propuestas de superación de las insuficiencias éticas del mercado financiero actual

Estos tres ejes marcan de forma radical los elementos de estilo que conforman el proyecto Fiare. Por un lado, no se trata de una propuesta empresarial cerrada, promovida y desarrollada por un colectivo concreto de emprendedores sociales o innovadores. Por el contrario, el punto de partida se establece en esa aspiración de proponer una alternativa desde un diagnóstico concreto (que hemos ido desgranando en el apartado anterior) y que se ofrece a la ciudadanía en general para que todo aquel que quiera apropiarse de él pueda participar en su construcción.

En segundo lugar, y en clara continuidad con lo dicho en el párrafo anterior, surge con fuerza la cuestión de la participación, que constituye el segundo de los elementos centrales del proyecto Fiare. La participación se entiende en nuestro caso no como mera toma del pulso de la sociedad, ni siquiera como la posibilidad de debatir y expresar opiniones. La participación a la que el Proyecto Fiare llama es una participación efectiva no solo en los procesos previos a la toma de decisión, sino en las propias decisiones y en el desarrollo y corrección de aquello que se vaya decidiendo. Es por tanto una llamada a apropiarse del proyecto en sentido estricto, a hacerse dueños de él y a constituir la base social que decide y ejecuta las líneas maestras que vayan construyendo el estilo y la estrategia del proyecto Fiare. Por eso se plantea un modelo muy concreto de crecimiento hacia la entidad financiera que detallaremos más adelante.

Por último, el hecho de que sea un proyecto en construcción y que no exista una germen de promotores que «ya saben» lo que va a ser el Proyecto Fiare, no quiere decir que se trate de un proyecto no perfilado, que puede evolucionar hacia modelos diversos de intermediación financiera. El elemento central que guía el desarrollo del proyecto es un diagnóstico compartido sobre las insuficiencias actuales de la intermediación financiera. Este diagnóstico es el que constituye el «banderín de enganche» para todos aquellos que se quieran apuntar a la llamada a construir participando de la que venimos hablando. Esa es la condición: querer crear una entidad financiera diferente, desde un diagnóstico compartido de lo que está mal. Se convoca por tanto a todos aquellos que sienten que el principio de responsabilidad, como venimos diciendo, nos llama en estos tiempos no solo a estar atentos de lo que hacemos y directamente causamos, sino también a cuidar la realidad en sentido amplio, a hacerse cargo de lo que está mal, de lo que es injusto, de lo que genera desigualdades, de lo que no es sostenible.

Dichas insuficiencias no se declaran solo en el ámbito de lo estrictamente operativo o comercial, ni siquiera en el ámbito de los nuevos retos estratégicos



promovidos por las escuelas más convencionales de ética empresarial. Como ya hemos venido declarando en el primer apartado, no solo estamos hablando de una publicidad excesivamente presionante o engañosa, una cuentas poco claras o unas comisiones injustificadas. Ni siquiera podemos pararnos en las serias dudas sobre el correcto uso de nuestro dinero que hacen las entidades financieras o sobre los problemas de retribución de consejeros y directivos. Nuestro diagnóstico va mucho más lejos. Radicalmente más lejos. Asentado en los principios de responsabilidad, justicia e igualdad, el proyecto Fiare declara que el principal factor que guía la razón de ser de esta iniciativa es prestar atención no sólo preferente, sino exclusiva, a aquellas actividades que impactan en la sociedad a la búsqueda de superar las desigualdades actualmente existentes. Responsabilidad Social en su sentido más radicalmente urgente: cuidar, hacerse cargo y ofrecer apoyo a las personas que más lo necesitan y las organizaciones que trabajan con ellas.

Por eso, Fiare declara como objetivos centrales de su proyecto de Banca Ética dos (y solo dos):

- En primer lugar, financiar actividades económicas que tengan un impacto social positivo. Esto significa apoyar empresas y proyectos sociales, medioambientales, culturales y humanitarios, y prestar especial atención en poner los recursos al alcance de las personas más pobres y a las organizaciones que trabajan con y para ellas, tanto en el Norte como en el Sur del Mundo.
- En segundo lugar, ofrecer al ahorrador e inversor responsable la posibilidad de apoyar este tipo de actividades, canalizando sus deseos de decidir responsablemente sobre el uso que de éste hace la entidad financiera.

Estos dos objetivos se declaran precisamente así. En ese orden. Lo prioritario es apoyar financieramente a aquellos que trabajan por la superación de las desigualdades sociales y por la sostenibilidad. Fiare es consciente de que una entidad financiera transforma la sociedad cuando selecciona a quién presta y a quién no, donde invierte y donde no. En definitiva, cuando decide que hacer con nuestro dinero. Decisiones que hoy por hoy se siguen tomando sin ofrecernos la información adecuada, ni mucho menos contar con nuestro consentimiento.

El ahorrador con el que el proyecto Fiare quiere trabajar es aquel que sintoniza con esta prioridad. Aquel que quiere saber y quiere influir. Por eso declaramos la captación de ahorro responsable como un segundo objetivo, no secundario en el sentido de menos importante, pero si condicionado por la capacidad del proyecto de prestar y hacerlo «de otra forma». El proyecto Fiare no puede crecer a costa de tener mucho pasivo (dinero de los depositantes) y solo una limitada fracción de éste dedicada a los ámbitos de financiación que declaramos como exclusivos. No queremos basar nuestra actividad en la colocación de nuestros saldos (la diferencia entre el dinero de los ahorradores y el entregado a los que solicitan préstamos). Sabemos que estos saldos pueden ser fuente de jugosos ingresos, sobre todo si se



realizan inversiones no sujetas a escrutinio ético ninguno y que buscan sólo la mayor rentabilidad económica a corto plazo. Pero este no es el «campo de juego» del Proyecto Fiare. Ciertamente las propias condiciones legales y de estabilidad financiera de la entidad exigen que haya unos saldos, pero esto no encierra sino un reto adicional del proyecto, ya que su colocación deberá estar asimismo sujeta al conocimiento y control efectivo de los socios y clientes. La tensión por minimizar estos saldos (y por tanto prestar lo más posible en el restringido campo que nos hemos autoimpuesto) será, por tanto, un reto continuo del Proyecto.

La vocación de transformación social mediante el crédito añade un matiz de gran importancia a la concepción básica del Proyecto Fiare. Conscientes de que el apoyo financiero es un elemento más en el compromiso de apoyo a las personas desfavorecidas y a las entidades que trabajan con y para ellas, la intervención financiera tal y como la entiende Fiare no puede realizarse al margen de otro tipo de intervenciones que nuestros colectivos preferentes necesitan. Las necesidades de vivienda o trabajo, claves en todo proceso de inserción social, necesitan respuestas que no pueden ser reducidas a la mera aportación monetaria mediante el crédito. Una persona desempleada necesita trabajo, una persona sin-techo necesita vivienda, por no hablar de la imposible respuesta a las necesidades básicas como vestido o comida mediante la concesión de préstamos. Como decíamos más arriba, el dinero instrumentaliza el bienestar y el apoyo financiero no puede desarrollarse al margen de otro tipo de intervenciones. Ser conscientes de esto supone otro elemento reforzador de la autoexigencia a soportarse en redes de intervención que el proyecto Fiare declara. Autoexigencia no basada en una opción estratégica ni en una preferencia social, sino en la convicción de que en el acompañamiento del apoyo financiero con otro tipo de respuestas a las necesidades de las personas en situación o riesgo de exclusión está la clave de un proyecto integral y significativo de transformación.

Sabemos que la declaración de estos dos objetivos supone una propuesta conflictiva, muy atacada desde los presupuestos neoliberales y que incluso en notables textos sobre Banca Ética se modula añadiendo un tercer objetivo: **la rentabilidad económica**. Otros prefieren llamarla, de forma más moderada, sostenibilidad económica a largo plazo o rentabilidad económica equilibrada a la rentabilidad social. En continuidad con lo expuesto en la primera parte de este trabajo, el enfoque que el Proyecto Fiare propone es distinto. Incluimos el equilibrio entre ingresos y gastos, la gestión económica responsable, en el ámbito de los elementos de entorno en los que el Proyecto se inserta. Dicho de otra manera: el Proyecto Fiare se coloca sin ningún género de dudas dentro de la esfera de lo económico y respeta las reglas del juego que esa esfera se da. Es desde dentro desde donde el proyecto quiere crear una isla de solidaridad que vaya tendiendo puentes. El reto es precisamente demostrar que, incluso dentro del sistema económico financiero actual, es posible crear una entidad que funciona de acuerdo con otros criterios y con otro estilo. Fiare quiere OCUPAR un espacio en el que una gestión económica responsable se sitúa correlativamente con el respeto a la ley, la operación con

los permisos y licencias necesarios, las garantías de devolución del dinero depositado, el registro de los documentos informativos o la sujeción a las pertinentes inspecciones. Todos estos son factores a los que el proyecto se acomoda, y que deberán generar precisamente la confianza necesaria para animar a la ciudadanía a acercarse y saber que pone su dinero «en buenas manos».

Cómo entiende el proyecto Fiare la cuestión de la rentabilidad económica se puede plantear utilizando el modelo de los stakeholders (grupos de afectados o grupos de interés) que proponen las nuevas corrientes de Responsabilidad Social de la empresa. Ningún grupo de interés de los que conforman el Proyecto Fiare (clientes, socios, proveedores, Administración,...) está interesado en obtener excedentes económicos que le reporten un beneficio directo. Su carácter esencialmente no lucrativo y la estructura de gobierno que se propone para la entidad financiera persigue precisamente garantizar este elemento, clave para focalizar el interés allá donde apunta el primer objetivo que hemos planteado.

En este punto, merece la pena salir al paso de uno de los argumentos que se suele presentar de forma más persistente para justificar el objetivo de obtención de excedentes económicos que todo proyecto con contenido económico debe declarar y que no es otro que el de favorecer la necesidad de crecer. El crecimiento necesita dinero, se dice, y sin crecimiento no hay posibilidades de estabilidad.

Argumento sólido, con categoría de dogma en la lógica economicista reinante. Sin embargo, y al margen de experiencias de crecimiento que no han servido precisamente para consolidar proyectos empresariales neoliberales y que han mostrado severos problemas relacionados con la capacidad de responder a la misión, visión y valores que han venido explicando el éxito de estos proyectos, conviene también apuntar que la obtención de importantes excedentes económicos a corto y medio plazo no es la condición imprescindible para consolidar proyectos que se plantean, como es el caso del Proyecto Fiare, *otras formas de crecer*.

Las claves para consolidar un proyecto desde su germen inicial hasta el establecimiento en un territorio determinado no están necesariamente ligadas a la disposición de los medios económicos suficientes para desarrollar un crecimiento orgánico. Si lo que se plantea es un modelo de crecimiento basado en la integración voluntaria de otros agentes activos en otros territorios, que se apropien del proyecto y lo vayan consolidando, los mecanismos puestos en juego tienen más que ver con la participación, la transparencia y el respeto a otras realidades a las que se ofrece un modelo en las antípodas de las OPAS hostiles tan de moda en estos tiempos. En esa dirección apunta la propuesta del proyecto FIARE cuya estrategia de crecimiento hasta su consolidación en todo el territorio del estado español detallamos a continuación<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> El Proyecto Fiare no se plantea el crecimiento internacional más allá de la integración a mayor o menor nivel en redes internacionales que compartan su misión, visión y valores.

## 2.2. Estrategia de implantación territorial del Proyecto Fiare

Como hemos venido diciendo, el Proyecto Fiare declara su vocación de ir creciendo y consolidándose en continuo diálogo con la sociedad, muy especialmente con aquellos sectores sociales más desfavorecidos y las redes de solidaridad que trabajan con ellos. En este sentido, podemos decir que Fiare tiene una doble vocación de «inserción social». Por un lado, busca la inclusión de aquellos que se encuentran expulsados o en clara desventaja en el acceso a los bienes y servicios esenciales que nuestras sociedades del primer mundo ofrecen. Y busca no solo insertarles, sino convertirles, tanto a ellos como a las entidades y redes que trabajan en su favor, en clientes preferentes, que dotan de sentido a todo el proyecto.

En segundo lugar, declara su condición «ciudadana», inserta en la sociedad y en continuo diálogo con ella. Es mediante ese diálogo como Fiare pretende ir construyendo un proyecto dinámico, que ajusta su papel de intermediador financiero tratando de responder tanto a las necesidades financieras de las personas excluidas o en riesgo de exclusión, como a las aspiraciones de aquellos ahorradores que se acercan al proyecto buscando «algo distinto».

El carácter ciudadano y la centralidad de los más desfavorecidos condiciona de manera radical la estrategia del proyecto Fiare, y muy particularmente las dinámicas de crecimiento y extensión desde Euskadi hacia otros ámbitos territoriales. La Fundación Fiare y sus asociaciones miembros asumen su papel dinamizador del proyecto en la CAPV, pero la exigencia de cercanía a las realidades de exclusión exige que el crecimiento del proyecto se vaya haciendo muy «pegado al terreno», a través de la implicación de las redes locales y territoriales que existan en cada lugar.

Pegarse al terreno es mucho más que una estrategia. Es una condición indispensable para poder desarrollar el proyecto. Ni el núcleo promotor del proyecto (la Fundación Fiare) ni mucho menos la estructura profesional de la entidad financiera pueden «conocer» y «valorar» las necesidades que existen a lo largo de todo el estado español. Plantear de forma honesta la centralidad de los más desfavorecidos exige «apoderar» efectivamente a aquellos que cada día trabajan con ellos, a quienes conocen sus necesidades, sus situaciones concretas. A quienes pueden ofrecer los «avales sociales» necesarios para afrontar el acompañamiento financiero como un pilar más que refuerce la estructura de soporte que sobre esos colectivos construyen las redes de solidaridad en nuestra sociedad. En esta «necesidad de conocer», el proyecto Fiare necesita también acercarse a aquellas administraciones locales, forales, autonómicas o estatales que desarrollan estrategias de apoyo a esos colectivos. Particularmente, las redes municipales, en su condición de habitual «primera línea» en la intervención con los colectivos excluidos, deberán ser cómplices necesarios del proyecto.

No se trata por tanto de detectar nuevos nichos sociológicos de oportunidad para las entidades financieras, que complementen estrategias orientadas a los

buenos clientes de toda la vida. Se trata de trabajar exclusivamente codo con codo con aquellas entidades que se preocupan (y se ocupan) de superar las desigualdades. Y no con una parte de nuestros recursos, sino con toda la estructura de la entidad financiera.

Por eso, la estrategia de crecimiento territorial deberá estar basada en acuerdos que busquen el protagonismo de estas redes locales. La Fundación Fiare deberá perseguir el establecimiento de estos acuerdos y asumirá en cada caso el nivel de implicación que requiera la mayor o menor vertebración de las redes de intervención social con excluidos, de economía solidaria y de cooperación para el desarrollo del Sur en los diferentes territorios. Serán dichas redes las que asuman la tarea de difundir y hacer calar el «Proyecto FIARE», un proyecto liderado inicialmente por la Fundación Fiare pero que se irá convirtiendo en un proyecto compartido con aquellas redes territoriales que vayan mostrando su disposición a integrarse efectivamente en términos, como hemos venido diciendo, de sintonía ideológica, capacidad de convocar a los agentes de su territorio, actividad desarrollada, etc.

Dado el carácter de algunas de las redes existentes, habrá que tener muy en cuenta cual es la manera más adecuada de encontrar el equilibrio entre el proyecto FIARE y las iniciativas microfinancieras informales que existen en algunos lugares del estado. Son iniciativas de gran valor para el proyecto Fiare por su conocimiento del medio y su cercanía a los solicitantes de crédito, pero mantienen una escala limitada que ni quiere ni puede crecer demasiado dada su pequeña estructura, su vocación de proximidad y su carácter extrabancario. El proyecto FIARE entiende que la actividad de estas redes no solo debe mantenerse sino potenciar su consolidación, y en ningún caso plantear escenarios de competencia, sino de colaboración y búsqueda de sinergias.

El proceso de integración de las redes ya existentes parece por tanto el proceso natural de implantación del Proyecto Fiare en todo el estado. En aquellos territorios en los que éstas tengan el nivel de articulación y recursos suficientes, esta integración se podría realizar a través de mecanismos objetivos de implicación económica y funcional. En aquellos lugares en los que las redes sean débiles o inexistentes, Fiare deberá perseguir la constitución de asociaciones de apoyo que incluyan entre los socios a asociaciones de referencia que operen en el ámbito de la economía social, la lucha contra la exclusión, las finanzas alternativas, la cooperación con el sur, el comercio justo o el cuidado del medio ambiente.

### **2.3. Una visión para el 2010**

El proyecto Fiare se plantea como objetivo de referencia la constitución en el año 2010 de una Cooperativa de Crédito que opere en todo el estado español con licencia del Banco de España. Los números (muy simplificados) de ese objetivo son fáciles de recordar: 60 millones de Euros de pasivo (depósitos), 30 millones de Euros en préstamos y 8 millones de Euros de Capital Social.

La estructura social de la Cooperativa estaría constituida por una serie de cooperativas territoriales que se deberán ir articulando en el período 2006-2010 y que aportarán la mayoría de esos 8 millones de Euros de Capital Social que, previsiblemente, debería presentar la Cooperativa de Crédito Fiare al solicitar la licencia de operación. Junto a las cooperativas territoriales podrán existir otros socios que, por su valor estratégico, su carácter trasversal u otra circunstancia resulten interesantes para la consolidación «de partida» de la entidad.

El modelo de gobierno deberá irse detallando durante el proceso, pero a día de hoy se presenta una propuesta que contempla una estructura de segundo grado para la Cooperativa de Crédito, que constituiría su Asamblea General con representantes de las cooperativas territoriales y el resto de los socios bajo el criterio de una representación proporcional al Capital Social aportado, con cláusulas de representación máxima y mínima que garanticen la presencia de todos los territorios en la asamblea y la ausencia de posiciones excesivamente dominantes. Un posible escenario (sobre la hipótesis de 10 millones de capital social sólo por simplificar los números) podría ser<sup>12</sup>:

Entidad	Aportación (euros)	Votos (delegados)
Asociaciones territoriales de apoyo (cooperativas)	5.500.000	55
Redes de Referencia (socios individuales)	500.000	5
BpE (cooperativa)	1.000.000	10
Sefea (cooperativa)	500.000	5
Trabajadores	500.000	5
Otras entidades (alguna cooperativa)	2.000.000	20

*Total de representación en la Asamblea: 100*

*Total en manos de personas jurídicas: 95*

*Total en manos de cooperativas: 70 + otras entidades (necesario 48)*

*Total en manos de redes territoriales: 55*

La creación de cooperativas que asuman la plasmación del modelo de entidad financiera «pegada al terreno» presenta la ventaja de mantener entidades potencialmente activas que pueden desarrollar en sus territorios tareas esenciales para la consolidación del proyecto a partir de 2010. Entre estas actividades (sensibilización, promoción del proyecto, continuar con la incorporación de socios), existe la posibilidad de plantear modelos de actividad financiera descentralizada en ámbitos en los que el voluntariado y la cercanía pueden ser esenciales, como es todo el ámbito de la microfinanciación.

El ámbito microfinanciero es objeto de continuos estudios y propuestas innovadoras (sin ir más lejos, el año 2005 fue declarado año mundial del micro-

<sup>12</sup> BpE y Sefea son entidades de ámbito europeo. Su papel en este proyecto se pone de relieve en apartado «Qué es hoy el Proyecto Fiare».

crédito). Dos de las razones más claras para que esto ocurra es que, por una parte, las experiencias microcrediticias se han mostrado como poderosas herramientas para la inserción efectiva de colectivos desfavorecidos. Por otro, existe el problema de los altos riesgos financieros existentes en este tipo de operativa. De hecho, mucha de la actividad microfinanciera se desarrolla por entidades que deben complementar recursos procedentes de clientes de pasivo (depositantes) con donantes o subvencionadores. Las entidades financieras tradicionales destinan sus secciones de obra social o sus fundaciones para este tipo de productos, conocedores de que los criterios habituales de garantías, solvencia y control de morosidad no pueden ser aplicados a estos colectivos. Y suelen hacerlo a través de acuerdos con organizaciones de apoyo que se preocupan de la preparación, tramitación y seguimiento de los expedientes individuales. La otra alternativa para cubrir potenciales fallidos es aplicar tipos de interés sensiblemente más altos, como habitualmente ocurre en la intervención microfinanciera en el Sur.

En todo caso, se ha venido demostrando que los niveles de morosidad entre los destinatarios de microfinanciación tienen mucho que ver con el tipo de redes de apoyo que complementan la intervención estrictamente financiera. Un acompañamiento adecuado previo a la solicitud de financiación y un seguimiento de los proyectos financiados que se continúa complementando con otras actuaciones que apoyen los procesos de inserción social del beneficiario puede dar lugar a niveles de morosidad absolutamente asumibles. Este parece un ámbito de trabajo de las cooperativas territoriales posterior a la existencia de la Cooperativa de Crédito Fiare.

Al margen de la actividad microfinanciera, de las tareas de promoción y sensibilización y del crecimiento en base social, existe un ámbito potencial de trabajo en el que las organizaciones territoriales pueden tener una tarea de capital importancia. Este no es otro que el de la evaluación ético social de los proyectos presentados solicitando apoyo financiero. A él nos referiremos a continuación.

#### 2.4. Rindiendo cuentas: ¿cómo seleccionar el ámbito de intervención financiera?

Un proyecto que declara que uno de sus pilares básicos es la transparencia debe ser capaz de mostrar «a **quien quiera mirar**», que ésta no es una palabra desgastada o manipulada con intenciones publicitarias o de consolidación de una determinada imagen, sino que se trata de un compromiso real que garantiza que el proyecto efectivamente rinde cuentas y está sometido al escrutinio no solo de sus socios y clientes, sino de toda la sociedad.

Por lo tanto, los procedimientos utilizados para analizar la adecuación de las solicitudes de financiación a los principios, estilo y tipología de clientes y productos del Proyecto Fiare deberán incluir garantías relativas a las personas y órganos implicados, el flujo de información y las herramientas utilizadas.

Con respecto a los criterios para el análisis de las operaciones, estos deberán surgir de los principios y el estilo del Proyecto Fiare:

- *El valor de las Redes:* el proyecto Fiare se inserta en el entramado de entidades que trabajan por un mundo más justo y apuesta por articular su actividad a través de las redes creadas por esas entidades. Fiare no sólo trabaja con esas redes, sino que pertenece a ellas. Ellas son las que asumen la dinamización del proyecto, convirtiéndose en sus «responsables». Por eso, la condición de socio del Proyecto (a través de los diferentes mecanismos que vayan surgiendo de la estrategia de extensión territorial, a los que nos hemos referido en un apartado anterior) es un importante elemento de «garantía social» que tiene una doble consecuencia a la hora de analizar las operaciones de financiación: por un lado, complementa, e incluso sustituye en algunos casos, a las garantías económicas; por otro, constituye un aval suficiente en el análisis del carácter de la entidad o persona solicitante desde el punto de vista de la evaluación éticosocial y medioambiental.

- *El valor del «aval social»:* el aval social que supone la pertenencia a las organizaciones que dinamizan el proyecto Fiare no es ilimitado ni incondicional. Las propias organizaciones deben promover procesos internos de auditoría que permitan que el resto de la sociedad pueda en cada momento contrastar el impacto social de sus actividades y las condiciones en las que operan. Esta es una importante condición de credibilidad y control externo del proyecto, que debe ser capaz de rendir cuentas de sus actuaciones. En el caso de las solicitudes de financiación que supongan nuevos proyectos de actividad, no se considera suficiente dicho aval social y cada proyecto presentado deberá pasar sus propias evaluaciones ético-sociales y medioambientales independientemente de la pertenencia a las redes de la entidad solicitante.

- *La apuesta por los procesos de mejora continua:* las evaluaciones ético sociales no tienen por objetivo producir un resultado preciso que permita aprobar o rechazar a una entidad o proyecto. Sirven inicialmente para poner de manifiesto ciertas pantallas negativas que justifican el rechazo de algunas operaciones o entidades que incumplen criterios de forma evidente (no cumplimiento de la ley, cierto tipo de actividades con impacto social negativo, etc.). El Proyecto Fiare apuesta por impulsar los hábitos de autodiagnóstico y mejora continua no sólo, como viene siendo habitual, en relación a los aspectos económicos del proyecto, sino también en relación a su dimensión y alcance ético sociales.

- *La tracción del proyecto FIARE hacia la Responsabilidad Social:* a aquellas empresas mercantiles que manifiesten su deseo de trabajar con el proyecto Fiare, se les propone como condición la puesta en marcha de procesos de mejora en el ámbito de la Responsabilidad Social que comiencen con un diagnóstico de situación y que continúen con planes objetivos y evaluables de mejora continua. Este efecto de tracción puede tener un impacto importante en algunos sectores de actividad que asuman el reto de avanzar en el ámbito de la Responsabilidad Social de la empresa.



Los procedimientos incluyen el análisis de las operaciones a cuatro niveles:

- adecuación de la *persona solicitante* a la tipología con la que trabaja el Proyecto Fiare
- adecuación del *tipo de operación* a la tipología con la que trabaja el Proyecto Fiare
- evaluación *ético social y medioambiental* de las operaciones que incluyen proyectos de actividad
- evaluación *económico-financiera* de la operación

Como venimos diciendo, dichas evaluaciones no pueden realizarse por comisiones «centralizadas» de la Cooperativa de Crédito sino que necesitarán conocer el tejido social de los solicitantes y ser capaces de aproximarse efectivamente a ellos desde un modelo más cercano a la colaboración que a la auditoría. Obviamente, será necesario que un Comité Ético de la Cooperativa de Crédito se ocupe de mantener una uniformidad en los criterios y procedimientos, pero dejando a comisiones locales el trabajo evaluador, al menos en el ámbito ético-social y medioambiental. La existencia de organizaciones territoriales permite articular este mecanismo en coherencia con la estructura social de la Cooperativa de Crédito.

## II.5. Qué es hoy el Proyecto Fiare

¿Cómo se puede llegar al 2010 con esos parámetros? El proyecto Fiare diseñó entre Enero de 2004 y Junio de 2005 una «Hoja de Ruta hacia la Cooperativa de Crédito» con la mira puesta en el escenario económico financiero y de estructuración social que hemos venido delineando en los apartados anteriores. Tanto para la elaboración de dicha Hoja de Ruta como para su puesta en marcha, se ha venido contando con la participación de un buen número de personas y entidades tanto de la base social de la Fundación como del mundo cooperativo y financiero. Su participación ha sido de capital importancia para plasmar en propuestas prácticas y viables una idea, el sueño de una «utopía concreta».

Una de las decisiones de mayor importancia que tomó la Fundación fue la de sondear las diferentes realidades de Banca Ética europea y solicitar el apoyo y acompañamiento de la que más se pudiera parecer a la visión de entidad que estábamos persiguiendo. La entidad a la que nos acercamos fue Banca Popolare Etica, entidad italiana con sede en Padova, miembro fundador de la Federación Europea de Bancos Éticos y Alternativos (Febea) y miembro de la Sociedad Europea de Inversión Ética y Alternativa (Sefea), entidad de la que actualmente ostenta la presidencia. Banca Popolare Ética lleva diez años consolidando un proyecto de banca ética cuyo modelo presenta importantes similitudes con la visión de Fiare<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> Para más detalles sobre esta iniciativa, se puede visitar su página web: [www.bancaetica.org](http://www.bancaetica.org).



Este acercamiento dió como fruto la elaboración de un Plan de Viabilidad que contemplaba la operación en el periodo 2006-2010 como agentes de Banca Popolare Etica. Es de ese plan de donde surgen los parámetros económicos básicos para garantizar la sostenibilidad económica del proyecto. La figura de agentes permite ir desarrollando las actividades básicas de recepción de solicitudes de depósito y preinstrucción ético-social, medioambiental y económico financiera de las solicitudes de financiación. Dichas operaciones, una vez aceptadas por Banca Popolare Etica, se incluyen en su propio balance. La operación es supervisada por el Banco Central italiano, y el Banco de España es conocedor de la operativa y del contrato de agente firmado entre Fiare y Banca Popolare Etica.

La actividad financiera promovida por Fiare será cedida a la Cooperativa de Crédito en el momento en que ésta se constituya, de tal forma que todo el desarrollo realizado durante este periodo, a pesar de soportarse en el balance de Banca Popolare Etica, supone clientela de Fiare en sentido estricto que puede así ir construyendo estructura y mostrando el germen de lo que será la Cooperativa de Crédito.

En Octubre de 2005, Fiare abre su primera oficina en Bilbao, desde la que viene desarrollando las tareas de captación de depósitos y preinstrucción de solicitudes de financiación. La estructura profesional inicial incluye a seis personas, apoyadas por diferentes comisiones voluntarias (de promoción y comunicación, de control, de ética y de estrategia en el Sur).

En Diciembre de 2005, se produce la plasmación del primer acuerdo para la extensión territorial del Proyecto. La Red de Economía Solidaria de Navarra (REAS Navarra) se ofrece a asumir la penetración del proyecto en ese territorio. El proyecto abre su segunda oficina en Pamplona ese mismo mes.

A finales de marzo de 2006, Fiare ha recogido más de 5 millones de Euros en depósitos (de los cuales cerca de un millón han sido recogidos en la oficina de Pamplona, que solamente abre un día a la semana). Existen planes concretos de abrir oficinas en Donostia y Gasteiz y conversaciones bastante avanzadas con redes de Cataluña y Madrid.

En el ámbito de la financiación las cosas van un poco más lentas por la mayor dificultad de completar la fase de análisis ético-social, medioambiental y económico financiero y se han concedido tres préstamos por valor de 250.000 Euros. Se trata de proyectos que van cubriendo el espectro de intervención que Fiare se plantea: uno es un proyecto de inserción laboral mediante actividades de agricultura ecológica, otro es un proyecto para la rehabilitación de viviendas sociales y otro es un proyecto para un centro educativo en Costa de Marfil. A pesar de la mayor lentitud en la concesión de préstamos, el equilibrio entre los volúmenes prestados y los depósitos parece que está respondiendo a las características del proyecto que detallábamos anteriormente: existen solicitudes de financiación en estudio por valor de más de 10 millones de euros.

## 2.6. «Compartimos tu interés»

«Hacia una banca diferente» ha dado paso en la fase operativa del proyecto Fiare a la idea-fuerza «compartimos tu interés». En ella, el proyecto Fiare, quiere reflejar su doble compromiso. Por un lado, canalizar las aspiraciones (los intereses) de los ciudadanos por trabajar con instituciones financieras diferentes en las que poder depositar su dinero, conocer su destino y expresar sus intereses. Ya desde la fase de agentes, Fiare pide a los depositantes que expresen por escrito sus preferencias sobre el destino que quieren que el proyecto dé al dinero por ellos depositado. Asimismo, Fiare les pide que firmen un compromiso en el que manifiestan su identidad con los principios inspiradores del proyecto. Solo queremos trabajar con ahorradores que entienden el proyecto y comparten nuestras prioridades, nuestros intereses. Por su parte, Fiare asume el compromiso de informar de manera detallada e individualizada de todos y cada uno de los préstamos que va concediendo, que se pueden ver en la Web de la entidad ([www.proyectofiare.org](http://www.proyectofiare.org)).

En segundo lugar, «compartimos tu interés» manifiesta el compromiso con los más desfavorecidos, con quienes se solidariza. Sus intereses, sus necesidades (muchas veces básicas) no cubiertas, sus aspiraciones de insertarse normalmente en nuestras sociedades del Norte o de avanzar en procesos de desarrollo local que vayan reconociendo sus derechos allá en el Sur.

Además, es precisamente mediante la intermediación financiera como queremos hacerlo. Compartiendo el interés bancario que ofrecemos a los depositantes y proponemos a los solicitantes de financiación. La estructura de precios del proyecto se encuentra claramente orientada a poder ofrecer financiación a precios ajustados, aun a costa de retribuir el ahorro con tipos algo inferiores a los que se pueden encontrar en otras entidades más «eficaces» en el uso de las nuevas tecnologías e «innovadoras» en sus estrategias de marketing y publicidad.

# LA INSERCIÓN LABORAL DE COLECTIVOS DESAVORECIDOS COMO ELEMENTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

GRUPO DE TRABAJO SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Proyecto EQUAL LAMEGI

---

## ABSTRACT

Este artículo recoge las propuestas realizadas recientemente, desde el Grupo de Trabajo sobre Responsabilidad Social del proyecto EQUAL LAMEGI, a la subcomisión del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, encargada del desarrollo de un «libro blanco» sobre la materia de Responsabilidad Social Empresarial. El objetivo de las propuestas realizadas es fomentar la consideración de la inserción laboral de colectivos en riesgo de grave exclusión como un elemento a contemplar en la definición de Responsabilidad Social de las empresas.

Artikulu honetan, egin berri diren proposamenak jaso dira. Hain zuzen ere, proposamenok EQUAL LAMEGI proiektuaren Gizarte-erantzukizunari buruzko lan-taldeak Lan eta Gizarte Gaietarako azpibatzaordeari begira egin ditu, Enpresaren Gizarte-erantzukizunari buruzko «liburu zuria»ren garapenaren gaineko arduraduna dena, hain zuzen. Proposamen horien xedea modu larrian baztertuta geratzeko arriskuan dauden taldeak lan-munduan murgiltzeko ideia enpresen Gizarte-erantzukizunaren definizioan aintzat hartzeko osagai gisa sustatzea da.

This article considers the recent proposals by the Social Responsibility Work Group of the EQUAL LAMEGI project to the sub-commission of the Ministry of Employ-

*ment and Social Affairs, entrusted with preparing a white paper on Corporate Social Responsibility. The objective of the proposals is to encourage the consideration of the work placement of job seekers at serious risk of exclusion as an aspect to be contemplated in the definition of the Social Responsibility of the companies.*

---

## 1. Introducción

El presente artículo recoge las propuestas realizadas recientemente, desde el grupo de trabajo sobre Responsabilidad Social del proyecto EQUAL LAMEGI, a la subcomisión del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, encargada del desarrollo de un «libro blanco» sobre la materia de Responsabilidad Social Empresarial. El objetivo de las propuestas realizadas es fomentar la consideración de la inserción laboral de colectivos en riesgo de grave exclusión como un elemento a contemplar en la definición de Responsabilidad Social de las empresas.

El artículo se estructura en base a tres apartados. En el primero, se presenta el Proyecto EQUAL LAMEGI ya que ha sido precisamente uno de sus grupos de trabajo el encargado de reflexionar sobre la inserción laboral de colectivos desfavorecidos como elemento de responsabilidad social. En el segundo y tercer apartado se van desplegando las consideraciones y argumentaciones, las principales conclusiones y las propuestas concretas para que la promoción de la inserción laboral de personas y colectivos desfavorecidos sea un elemento a incluir en la responsabilidad social de las empresas y la contratación pública se convierta en un elemento facilitador de la misma.

## 2. El proyecto EQUAL LAMEGI

Lamegi es un proyecto perteneciente a la iniciativa europea EQUAL II (2005-2007), en su eje I, que se centra en la Inserción y reinserción, para facilitar el acceso y la reincorporación al mercado de trabajo de las personas que sufren dificultades para integrarse o reintegrarse en un mercado de trabajo que debe estar abierto a todas las personas. Tiene como finalidad:

- Crear una estructura de carácter social que implemente los mercados sociales de empleo y cláusulas como herramientas para favorecer la inserción socio laboral.
- Experimentar **mercados sociales** de empleo.
- Experimentar herramientas para favorecer el uso de las **cláusulas sociales** en la Administración.
- Consolidar las **empresas de inserción como grupo** social organizado.
- Experimentar la inclusión laboral como un elemento de la **responsabilidad social** en colaboración con empresas privadas.

Todo ello, fomentando:

- la participación de las personas en el proceso.
- la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- la dimensión transnacional el proyecto.
- el diseño para todas las personas.
- la aplicación de NTICs.
- la evaluación como instrumento de mejora continua.

Para conseguir sus objetivos, este proyecto cuenta con el esfuerzo y aliento de una **Agrupación de Desarrollo** formada por:

- **Representante** del proyecto.  
**Gobierno Vasco**, como representante del proyecto. (Dpto. de Justicia, trabajo y Seguridad social, Dirección de Empleo y Formación).
- Entidad **Coordinadora**.  
Asociación **Berritzapen**, formada por la **Agiantza**, **Caritas**, **Sartu** y Fundación **Peñascal**, entidades de reconocido prestigio en el tercer sector por sus actividades a favor de la inclusión, que ya promovieron el anterior proyecto EQUAL I ITUN (que se desarrolla en el período 2002-2004).
- **Diputaciones Forales**.
  - Diputación Foral de Gipuzkoa (Dpto. de Derechos Humanos, Empleo e Inserción social).
  - Diputación Foral de Bizkaia (Dpto. de Empleo y Formación).
  - Diputación Foral de Alava. (Instituto Foral de Bienestar Social).
- Entidades **financieras**.
  - BBK Gazte Lanbidean Fundazioa.
  - Fiare Fundazioa.
- **Redes Institucionales**, Municipales y Comarcales.
  - EUDEL. Asociación de Municipios Vascos.
  - GARAPEN. Asociación Vasca de Agencias de Desarrollo Local.
- **Universidades**.
  - UPV-EHU. Escuela Universitaria de Relaciones Laborales.
  - Universidad de Deusto. Escuela Universitaria de Trabajo Social.
- Organizaciones **Sindicales**.
  - ELA-STV.
  - LAB
- **Redes del Tercer Sector**.
  - REAS. Red de Economía Alternativa y Solidaria.
  - EAPN. Red Europea de Lucha contra la Pobreza.

Las 4 líneas de trabajo principales (enumeradas en el cuadro de Finalidad), definen los siguientes objetivos y resultados

### Mercados Sociales de Empleo

Objetivos	Resultados
<p>Experimentar la promoción de mercados sociales de empleo (a veces reconocidos como tutelados o protegidos) con una formulación propia, respecto a los incipientes desarrollos en algunas zonas de la UE, y coherente con la especificidad de la política para la inclusión social de la Administración. «Inserción mediante el trabajo reconocido de utilidad pública.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Que el 100% de la Administración Pública Vasca disponga de un material descriptivo orientador con respecto a los mercados sociales de empleo.</li> <li>• Entre 15 y 20 mercados sociales de empleo, en el ámbito de la CAE, como resultado de la experimentación.</li> <li>• Entre 70 y 100 empleos nuevos creados en esos mercados sociales.</li> <li>• El 50% de ellos, en empleos de inserción.</li> <li>• El 65% de los empleos creados serán ocupados por mujeres.</li> </ul>

### Cláusulas Sociales

Objetivos	Resultados
<p>Analizar la forma en que se realiza la contratación pública y sugerir la mejora de los criterios de adjudicación y ejecución, abordando la introducción de cláusulas sociales en la licitación pública con el objetivo de facilitar la contratación de entidades de acción social o no lucrativas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Que el 100% de la Administración Pública Vasca disponga de la herramienta modelo de pliegos sobre cláusulas sociales.</li> <li>• Promover la incorporación de cláusulas sociales en 25 licitaciones en el País Vasco.</li> <li>• Que la asesoría técnica participe en el 80% de las licitaciones, con cláusulas sociales, que se realicen en el País Vasco durante el período de vigencia del proyecto.</li> </ul>

### Grupo empresarial para la inclusión social

Objetivos	Resultados
<p>Fortalecer el grupo empresarial para la inclusión social al objeto de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejorar la gestión y cooperación entre entidades.</li> <li>• Descubrir nuevos nichos de mercado.</li> <li>• Mejorar la calidad de sus servicios.</li> <li>• Favorecer la innovación de servicios de calidad.</li> <li>• Mejorar la calidad de sus empleos.</li> <li>• Incrementar el n.º de empleos de inserción.</li> <li>• Desarrollar instrumentos de economía solidaria.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Que el grupo empresarial aglutine, al menos, al 70% de las empresas de inserción y sociales del País Vasco.</li> <li>• Que este grupo empresarial sea reconocido como interlocutor válido en los desarrollos posibles que compete a las empresas de inserción, a la economía social, al bienestar social, ante la administración pública vasca.</li> <li>• Consolidación de las empresas en términos de número de empresas, número de empleos, volumen de facturación y nivel de aplicación de las herramientas de gestión.</li> <li>• Alcanzar el 65% de empleos ocupados por mujeres en las empresas del grupo.</li> </ul>

## Inserción laboral de colectivos desfavorecidos como elemento de Responsabilidad Social

Objetivos	Resultados
<p>Experimentar, en colaboración con la empresa, la inclusión laboral como un elemento de la responsabilidad social, al objeto de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporar a personas en situación de exclusión a las empresas privadas.</li> <li>• Facilitar la subcontratación de los servicios de empresas de inserción.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Que el 50% de las empresas del País Vasco que hayan mostrado interés en responsabilidad social (con documentación relativa), dispongan de una información sobre la inserción laboral de personas en situación de exclusión</li> <li>• Que 10 de esas empresas introduzcan el elemento de inserción laboral en su plan de responsabilidad social.</li> <li>• Que el 50% de esas empresas contraten a personas en situación de exclusión y/o subcontraten servicios a empresas de inserción y sociales.</li> </ul>

Este cuarto grupo, formado por las siguientes entidades (EAPN Euskadi, Asociación Berriztapen, REAS Euskadi, BBK Gaztelanbidean Fundazioa, Fiare Fundazioa, Universidad de Deusto, Universidad del País Vasco y Agiantza Elkarte), considera adecuado plantearse la formulación de las dos propuestas siguientes, dentro de su marco de trabajo:

- Promoción de la inserción laboral de personas y colectivos desfavorecidos a través de la Responsabilidad Social Empresarial
- La contratación pública como facilitadora e impulsora de la Responsabilidad Social Empresarial.

### 3. Promoción de la inserción laboral de personas y colectivos desfavorecidos a través de la RSE

#### 3.1. Consideraciones y argumentaciones

##### *Pobreza y Desempleo*

Según el INEM, en febrero de 2006 el número de personas desempleadas era de 2.169.000 personas. Según una reciente investigación auspiciada por la organización Caritas y la Fundación FOESSA, son ocho millones y medio las personas en situación de pobreza en España. El umbral pobreza se define por debajo del 60% de la renta mediana nacional equivalente. Según el Instituto Nacional de Estadística uno de cada cinco residentes en España gana menos de 400 euros mensuales



### *Exclusión Social e Inserción Laboral*

La lucha contra la exclusión social es uno de los seis objetivos de la política social de la Unión Europea, según lo dispuesto en el artículo 136 del Tratado Constitutivo de la Unión. En España se han aprobado dos Planes de Acción de Inclusión Social, entre cuyas medidas y prioridades se encuentra el acceso al empleo. Por otra parte, la exclusión social aparece asociada a la pobreza absoluta o extrema, aunque no se agota con este concepto. Las personas en situación de exclusión social padecen un conjunto de carencias multifactoriales: empleo, educación, formación, vivienda, renta, salud, apoyo familiar, recursos asistenciales, o integración cultural y social.

El desempleo actúa como causa de exclusión, pero asimismo el trabajo remunerado se configura como uno de los instrumentos más eficaces de inclusión social, prueba de ello es la prioridad de las políticas de cohesión social a través del empleo que se realiza desde instancias locales, autonómicas, nacionales y europeas. En este contexto, la generación de oportunidades de empleo destinadas a colectivos desfavorecidos se constituye en una de las herramientas de incorporación más eficaces en la lucha contra la exclusión social. Si bien el acceso al empleo no es la única vía para conseguir mejorar la situación de dificultad de algunos colectivos, sí que es considerado como un instrumento valioso de integración ya que permite no sólo mejorar la estabilidad económica, sino también la autonomía personal, la autoestima, la creación de relaciones sociales y el acceso al sistema de protección social, es decir procurando el acceso a la esfera económica de la sociedad, se facilita el acceso a otro tipo de esferas (social, política, cultural, etc).

La inserción laboral surge en España durante los últimos veinte años para responder a la necesidad de paliar el problema de la exclusión social y la pobreza. El Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social señala en su objetivo 1.1. «El fomento del acceso al empleo para las personas en situación o en riesgo de exclusión». Pero lamentablemente el mercado laboral resulta altamente competitivo y en consecuencia excluyente para las personas y colectivos con especiales dificultades de empleabilidad, por lo que sus oportunidades efectivas de empleo son muy limitadas al margen de las denominadas empresas de inserción y de la economía solidaria (ver Red de Economía Solidaria en [www.economiasolidaria.org](http://www.economiasolidaria.org)).

En consecuencia resulta imprescindible que las empresas mercantiles y lucrativas coadyuven a la contratación e inserción laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social. Nos estamos refiriendo al concepto de corresponsabilidad social, fundamental en la cohesión social y básico en el marco conceptual de la Responsabilidad Social de las Empresas.

### *Referencias*

El Libro Blanco de políticas sociales europeas, se pone de relieve la existencia en la Europa desarrollada de una creciente fractura social y la necesidad de luchar

para disminuirla y para potenciar la cohesión social. El Libro Blanco sobre el «Crecimiento, la Competitividad y la Ocupación», establece como prioridad la lucha contra el paro, indicando «la necesidad de establecer nuevos mecanismos de solidaridad, que compensen las deficiencias del mercado, creando un pacto social entre los que tienen trabajo y los que no lo tienen, haciendo en definitiva, una política activa de mercado de trabajo».

La Cumbre de Amsterdam en junio de 1997, posteriormente ratificada por los Consejos Europeos de Luxemburgo y Viena en 1997 y 1998, el Consejo Europeo de Colonia celebrado en junio de 1999, el informe del Comité de Empleo formulado en octubre de 1999 y las conclusiones de los distintos Comités de Expertos encargados de evaluar los programas de empleo desarrollados hasta la fecha y realizar recomendaciones, acordaron las directrices de empleo para los Planes Nacionales de Acción, donde se recogen los cuatro pilares sobre el empleo: capacidad de inserción profesional, espíritu de empresa, capacidad de adaptación e igualdad de oportunidades. A lo largo de estas directrices se impone la adaptación necesaria para atajar el desempleo de larga duración, la sustitución de medidas pasivas por activas, prestar especial atención a las necesidades de las personas con discapacidad, las minorías étnicas y otros grupos e individuos desfavorecidos y elaborar políticas preventivas y activas que faciliten su integración en el mercado de trabajo.

El Tratado de Ámsterdam en sus artículos 13 y 137 hace referencia expresa a desarrollar políticas antiexclusión y antidiscriminación. Los estados miembros han adoptado en la Carta Social Europea y en la Carta Comunitaria de los derechos de los trabajadores, una serie de derechos sociales referidos al empleo, a la protección social y a la lucha contra las exclusiones.

La reforma habida en el Reglamento 1784/1999 relativo al Fondo Social Europeo, indica lo siguiente: Art. 2.1.b): El Fondo apoyará y complementará la promoción de la igualdad de oportunidades para todos en el acceso al mercado de trabajo, con especial atención a quienes corren el peligro de quedar excluidos.

El Consejo Europeo de Lisboa, la Comisión Europea presentó el 1 de marzo de 2000 su Comunicación «Construir una Europa que fomente la integración», tomando como base la voluntad de promover la política social como un factor productivo y la integración de la promoción de la inclusión en las políticas de empleo.

### *Personas y colectivos desfavorecidos*

El Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2005-2006, ha definido los grupos con mayor riesgo de exclusión social. Entre éstos se encuentran: las personas con discapacidad, las familias monoparentales, drogodependientes y enfermos de SIDA, jóvenes desescolarizados y con bajos niveles educativos, los inmigrantes, los reclusos, la población gitana, las personas maltratadas, y las

personas que ejercen la prostitución. Podríamos añadir las personas desempleadas de larga duración, o las personas trabajadoras con salarios «de pobreza».

### 3.2. Conclusiones

- Se podría abundar en referencias alusivas a la inserción laboral de colectivos desfavorecidos en el marco de la RSE, pero sirva como ejemplo el Libro Verde de la Comisión Europea «Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas», cuyo apartado 2.1.1. y relativo a la Gestión de recursos humanos indica como ejemplo de responsabilidad social: «Las prácticas responsables de contratación, en particular las no discriminatorias, podrían facilitar la contratación de personas pertenecientes a minorías étnicas, trabajadores de mayor edad, mujeres, desempleados de larga duración y personas desfavorecidas. Dichas prácticas son fundamentales para conseguir los objetivos de reducción del desempleo, aumento de la tasa de empleo y lucha contra la exclusión social previstos en el estrategia europea de empleo».
- No sólo se cuenta con teorías, sino con variadas y exitosas experiencias de inserción laboral de colectivos desfavorecidos. Analizando una evolución de la RSE, podemos afirmar que se encuentran ya caducas aquellas iniciativas voluntaristas y caritativas, cercanas al marketing con causa. Actualmente la RSE debe integrarse estratégica y transversalmente en la empresa, atendiendo por añadidura a los grupos de interés ('stakeholders'). Este cambio de enfoque, supone en la práctica que las empresas implanten acciones sociales de carácter duradero y no puntual, con indudable repercusión en los clientes/consumidores y en la opinión pública. La contratación de personas con dificultades de empleabilidad distingue a empresas inclusivas de aquellas excluyentes.
- Así, los programas de inserción laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social son uno de los aspectos mejor valorados en el marco de la responsabilidad social, baste citar al respecto la encuesta de la Fundación Empresa y Sociedad «Influencia en las decisiones de compra, del apoyo de la empresa a actividades de interés general», donde el apoyo al empleo de colectivos desfavorecidos aparece muy destacado sobre acciones de patrocinio cultural o deportivo.
- Según se puede comprobar además en el último Informe de la Fundación Empresa y Sociedad, las empresas invirtieron en 2004 la cifra de 180 millones de euros en RSE (un 1% más que en 2003), destinados en un 28% a la inserción laboral de personas discapacitadas, seguidos de infancia y familia (25%), de países en desarrollo (23%) y de los enfermos (14%). Así pues, la inserción de personas con discapacidad sigue siendo la gran apuesta del sector y que lleva a las empresas a comprobar que, una

vez adaptadas a su puesto, las personas con discapacidad desarrollan una productividad similar a la de cualquier otra persona.

- Consideramos incongruente que las referencias y sugerencias en relación con la inserción laboral y la RSE se refieran exclusivamente a las personas con discapacidad, por lo que entendemos debe hacerse extensiva a las personas en situación o riesgo de exclusión social. Carece por completo de sentido distinguir entre personas con dificultades de acceso al empleo y la oportunidad que supone un posible Libro Blanco en España incurriría a una omisión que no responde a los esfuerzos de centenares de entidades sociales y los esfuerzos programáticos, legislativos y presupuestarios que se realizan desde diferentes instancias públicas.
- Resulta pues evidente que el empleo, además de ser el mejor instrumento de integración social es además una de las estrategias de acción social con mayor retorno para la empresa. A los beneficios de imagen, también hay que sumar los incentivos asociados a la contratación laboral de personas en situación de exclusión. Ventajas que hacen incrementar el número de empresas que apuestan por ofrecer oportunidades de empleo a personas desfavorecidas del mercado laboral; sirvan de ejemplo Adecco, la cadena VIP's, o que la Fundación Randstad ha convocado el Premio a la Acción Social 2005, una de cuyas categorías es reconocimiento a la labor que desempeñan determinadas empresas en el ámbito de la integración laboral de grupos en riesgo de exclusión, como personas con discapacidad, inmigrantes y mujeres con cargas familiares.

### **3.3. Propuestas concretas: promoción de la inserción laboral de personas y colectivos desfavorecidos a través de la RSE**

- Referencia y recomendación expresa de la contratación e inserción laboral de personas y colectivos desfavorecidos en el marco de la Responsabilidad Social de las Empresas, como una de las acciones ejemplarizantes de la acción social de la empresa y generadora de cohesión social.
- Referencia y recomendación expresa de colaboración con entidades y empresas de inserción mediante la compra de sus productos o servicios, la contratación de las mismas, la donación de activos, la realización de proyectos en régimen de patrocinio o el patrocinio de sus actividades.
- Colaboración con los agentes sociales (servicios públicos o entidades sin ánimo de lucro) en la realización de acciones formativas que faciliten la inserción sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social.
- Referencia y recomendación de la utilización por las empresas de los servicios (públicos o no lucrativos) de orientación e intermediación laboral dirigidos a la contratación laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social.

## 4. La contratación pública como facilitadora e impulsora de la RSE

### 4.1. Consideraciones y argumentaciones

#### *Criterios sociales en la Contratación pública: Intenciones Programáticas*

El 27 de noviembre de 1996, la Comisión Europea daba a conocer el «Libro Verde. La Contratación pública en la Unión Europea. Reflexiones para futuro.», que invita a la búsqueda de mecanismos que profundicen las políticas comunitarias en un mercado tan importante como el de la contratación pública, señalando en su apartado 5.42. «una posibilidad consiste en imponer como condición de ejecución de los contratos públicos adjudicados el respeto de las obligaciones de carácter social, encaminadas, por ejemplo a fomentar el empleo de las mujeres, o a favorecer la protección de determinadas categorías desfavorecidas.» El apartado 5.V indica también: «Los poderes y entidades adjudicadoras pueden verse obligadas a aplicar los diferentes los diferentes aspectos de la política social en el momento de la adjudicación de sus contratos, ya que las adquisiciones públicas pueden constituir un importante medio de orientar la actuación de los operadores económicos.»

El Comité Económico y Social de la Unión Europea, aprobó el 29 de mayo de 1997 un Dictamen sobre contratación pública, en el que indicaba que: «Una política europea en materia de contratos públicos de obras debería reforzar el concepto de mejor oferta o económicamente más ventajosa, ya que el criterio del precio no es el único determinante. Teniendo en cuenta las prioridades comunitarias, especialmente en materia social, las autoridades públicas adjudicadoras, puedan integrar estas preocupaciones en los contratos públicos que realizan.»

La Comunicación de la Comisión Europea de 11 de marzo de 1998, sobre la «Contratación Pública en la Unión Europea», dedica un apartado a «Alcanzar y Consolidar un efecto de sinergia con otras políticas comunitarias», cuyo punto 4.4 «anima los Estados miembros a que utilicen su influencia en cuanto a compradores públicos para perseguir los objetivos sociales».

El Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2001-2003, señala como línea prioritaria incorporar al empleo a los colectivos en riesgo de exclusión, constituyendo además el Objetivo 1.1. del Plan: «Fomento del acceso al empleo para las personas en situación o riesgo de exclusión», y como parte de las actuaciones previstas para lograr dicho objetivo: Favorecer la contratación pública de las empresas que empleen un número significativo de personas en situación de exclusión.

La Comisión Europea ha anunciado (publicado el 22 de marzo de 2006) su apoyo a una «Alianza europea para la Responsabilidad Social de las Empresas». Se trata de un marco político general, con el que se propone fomentar una mayor aceptación de la RSE entre las empresas europeas, así como aumentar el apoyo a la RSE y su reconocimiento como una contribución al desarrollo sostenible y a la estrategia para el crecimiento y el empleo.

### *Criterios sociales en la Contratación pública: NORMATIVA*

La Directiva 2004/18/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 31 de marzo de 2004, sobre coordinación de los procedimientos de adjudicación de los contratos públicos de obras, de suministro y de servicios. Se trata de la norma de máximo rango y a la que debe adaptarse la legislación de contratos de los estados miembros de la Unión Europea en enero de 2006. Esta Directiva ha asumido por regulado expresamente la introducción de criterios sociales en la contratación pública, indicando entre otras cuestiones que «el poder adjudicador podrá regirse por criterios destinados a satisfacer exigencias sociales que, en particular, respondan a necesidades —definidas en las especificaciones del contrato— propias de las categorías de población especialmente desfavorecidas».

La Comunicación Interpretativa de la Comisión Europea, de 15 de octubre de 2001, COM (2001) 566 final, sobre la legislación comunitaria de contratos públicos y las posibilidades de integrar aspectos sociales en dichos contratos, indica que «Las Directivas sobre contratación pública ofrecen distintas posibilidades a la hora de tomar en consideración, con motivo de un procedimiento de contratación, aspectos sociales que guarden relación con los productos o prestaciones solicitados, especialmente al definir las especificaciones técnicas y los criterios de selección». «La que la expresión aspectos sociales engloba acepciones y ámbitos muy diversos. Puede remitir tanto a las medidas por las que se garantiza el respeto de los derechos fundamentales y abarca también las cláusulas preferentes (por ejemplo, para la reinserción de las personas desfavorecidas o excluidas del mercado de trabajo) o las actuaciones o discriminaciones positivas de cara a la lucha contra el desempleo o la exclusión social.»

El Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprobó el Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas establece en su Disposición Adicional Octava un criterio de preferencia en la contratación pública a favor de las empresas que contraten a personas con discapacidad y a favor de entidades de acción social sin ánimo lucro.

En Navarra, la Orden Foral 26/2000, de 27 de marzo de 2000, indica en su apartado 2º lo siguiente: «Para la selección del adjudicatario se tendrán en cuenta los siguientes criterios: C) Cláusulas sociales: Un máximo de 3 puntos. Se otorgarán tres puntos a aquellos licitadores o empresas licitadoras que en el momento de acreditar su solvencia técnica tengan en su plantilla, con más de tres meses de antigüedad, a un mínimo de un 2% de trabajadores a jornada completa, o su equivalente en jornadas parciales, que se encuentren integrados en programas de incorporación socio-laboral o que habitualmente subcontraten servicios con centros y empresas cuyo objetivo principal sea la incorporación de los colectivos excluidos».

Igualmente, el Acuerdo de la Comunidad Autónoma de Madrid de 18 de junio de 1998, establece de forma obligatoria en los pliegos de condiciones cláusulas relativas a la estabilidad en el empleo: «En la contratación de obras, servicios y suministros, se establecerá como criterio preferente la creación de empleo estable en la obra o servicio contratado, valorando igualmente la estabilidad de la plantilla de la empresa concursante, de manera que se priorice a aquéllas con un peso mayoritario de trabajadores indefinidos. Por todos estos criterios, vinculados a la estabilidad en el empleo, los pliegos de condiciones incorporarán cláusulas de las que resulte una puntuación del 20 por 100 del total de la baremación».

El 19 de julio de 2004 fue publicada en Cataluña la Ley de Medidas Fiscales y Administrativas. En su sección segunda se modifica el artículo 35 de la Ley 31/2002, del 30 de diciembre de medidas fiscales y administrativas dando prioridad a las empresas de inserción para la contratación con los organismos autónomos y empresas públicas de la Generalitat, indicando de manera literal: «Los departamentos, los organismos autónomos y las empresas públicas de la Generalitat tienen que reservar determinados contratos administrativos de obras, suministros o servicios a centros de inserción laboral de disminuidos, empresas de inserción sociolaboral, o a entidades sin ánimo de lucro que tengan como finalidad la integración laboral o social de personas con riesgo de exclusión social».

#### 4.2. Conclusiones

- La legislación nacional y comunitaria de contratos recogen y amparan expresamente la introducción de criterios sociales en la licitación pública, esto es, la consideración de criterios de responsabilidad social por parte de las empresas licitadoras en la adjudicación y ejecución de contratos públicos.
- Distintas Administraciones Públicas, han aprobado la introducción de criterios sociales en distintas licitaciones públicas, baste citar –entre otras- la Comunidad Autónoma de Madrid y la Comunidad Foral de Navarra, los Ayuntamientos de Sevilla, A Coruña, Palma de Mallorca, Girona, Pamplona, Córdoba, Sabadell, Puerto Real, Getxo, Avilés, Burlada, Sant Boi de Llobregat o Las Gabias; el Consell Insular de Mallorca; las empresas públicas Adigsa y Surbisa; o la Consejería de Bienestar Social de las Islas Baleares.
- Los criterios sociales introducidos en la contratación pública abarcan diversas cuestiones: estabilidad en el empleo, seguridad y salud laboral, medioambiente, inserción de colectivos desfavorecidos, calidad en el empleo, etc.
- No resulta en absoluto casual que estos criterios sociales introducidos (por admisión, valoración u obligación) en diversas licitaciones públicas coincidan en buena medida con diversos aspectos definidos en el marco de actuación de la Responsabilidad Social De las Empresas. La conclusión es que se trata de dos cuestiones que marchan paralelas en la conse-



cución de objetivos sociales, presentan significativas sinergias, suponen un mecanismo muy valioso de fomento de las políticas de RSE por las Administraciones Públicas (y con coste cero), estimulan su aplicación y «recompensan» a aquellas empresas socialmente responsables sin suponer una discriminación para las que no lo hacen, además de –por supuesto y más importante– facilitar la cohesión social y la consecución de objetivos sociales mediante la corresponsabilidad social.

- En la Comunidad Autónoma de Aragón se está realizando un análisis para incorporar la RSE como criterio de adjudicación de los contratos públicos. Al respecto queremos citar el caso de Dinamarca, por su valor ejemplarizante: En 1998 el Ministerio de Asuntos Sociales danés presentó el «Índice Social» como instrumento de la RSE, cuyo objetivo es medir el grado de cumplimiento de la misma por parte de las empresas. Además en el año 2000, la Asociación de la Administración Públicas Danesa, publicó una lista de cláusulas sociales que se podían incluir en los contratos: adoptar una política laboral de mantenimiento de puestos de trabajo, cooperar con las autoridades locales en la integración laboral de refugiados e inmigrantes, destinar puestos de trabajo a personas con capacidades laborales reducidas, utilizar el Índice Social como herramienta de autoevaluación, reservar un porcentaje de puestos de trabajo para parados de larga duración o personas con capacidades laborales reducidas.

#### **4.3. Propuestas concretas: la contratación pública como facilitadora e impulsora de la RSE**

- Recomendación y referencia expresa a la introducción de criterios sociales en la contratación pública como una de las herramientas más valiosas y sinérgicas de que disponen las Administraciones Públicas para el fomento de la Responsabilidad Social De las Empresas.
- Referencia y recomendación expresa al hecho de que la incorporación de criterios sociales en la contratación pública es uno de los mecanismos por los que las empresas pueden verse atraídas hacia la RSE, al ser reconocida su actuación en términos monetarios y contractuales, concretándose ventajas objetivas que implica la adopción de la RSE en el marco de su gestión empresarial.



## Egin-asmo ditugun aztergaiak

15. zbk.: Dependentiaren inguruko eztabaida.

## Argitaratutako aleak

1. zbk.: Lan-denbora.
2. zbk.: Lana XXI. mendean.
3. zbk.: Ekoizpen harremana eta ekoizpen artikulazioa.  
Berezia: Mintegia: Lan Zientzietako lizentziatura erantzea UPV/EHU-n.
4. zbk.: Enplegu beterantz? Lan-politikak Europan.
5. zbk.: Lan-harremanak garapen bidean. Aldaketak enpleguan eta gizarte-babesean.  
Berezia: Lan osasuna.
6. zbk.: Desindustrializazioa eta birsortze sozioekonomikoa.
7. zbk.: Laneko jazarpen psikologiko edo mobbing-ari buruzko gogoetak eta galderak.  
Berezia: UPV/EHU ko Lan Harremanen Unibertsitate Eskolak ematen duen Lan eta Gizarte Segurantzaren Zuzenbideari buruzko egungo eztabaiden Bigarren Jardunaldiak.
8. zbk.: Lan-merkatua eta inmigrazioa.
9. zbk.: Etika eta enpresa.
10. zbk.: Pentsioak.
11. zbk.: Lan merkatua eta ijitoen ingurunea.
12. zbk.: Globalizazioa eta Lan Merkatua.
13. zbk.: Emakumeak eta Lan Merkatua.  
Berezia: Beste Globalizazio baterako tokiko proposamenak. Globalizazio ekonomiko, Eskubide Sozial eta Lan Arauei buruzko seminarioa.
14. zbk.: Enpresen gizarte-erantzunkizuna.

## Próximos temas previstos

N.º 15: El debate sobre la dependencia.

## Números publicados

N.º 1: El tiempo de trabajo.

N.º 2: El trabajo en el s.XXI.

N.º 3: Relación productiva y articulación de la producción.

Especial: Seminario sobre la implantación de la licenciatura en Ciencias del Trabajo en la UPV/EHU.

N.º 4: ¿Hacia el pleno empleo? Políticas de empleo en Europa.

N.º 5: Las relaciones laborales en evolución. Cambios en el empleo y la protección social.

Especial: Salud laboral.

N.º 6: Desindustrialización y regeneración socioeconómica.

N.º 7: Reflexiones y preguntas sobre el acoso psicológico laboral o *mobbing*.

Especial: Segundas Jornadas sobre cuestiones de actualidad del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de la UPV/EHU.

N.º 8: Mercado de trabajo e inmigración.

N.º 9: Ética y empresa.

N.º 10: Pensiones.

N.º 11: Mercado de trabajo y mundo gitano.

N.º 12: Globalización y mercado de trabajo.

N.º 13: Mujeres y mercado de trabajo.

Especial: Propuestas locales para otra Globalización. Seminario sobre Globalización Económica, Derechos Sociales y Normas Laborales.

N.º 14: Responsabilidad social empresarial.

## Artikuluari buruzko proposamenak Egileentzako informazioa

LAN-HARREMANAKek eskatu ez dituen artikuluak onartzen ditu, baina horrek ez du esan nahi horregatik horiek argitaratzeko konpromisorik hartzen duenik. Artikulu horien argitalpena kalitatea eta abagune irizpideei lotuta egongo da (gertutzen ari diren ale horretako edo horietako gaiekiko sintonia, eskura dagoen espazioa, eta abar).

Artikuluak jasotzeko arau orokorrak jarraian xehekatuko diren hauek izango dira:

1. Artikuluak LAN-HARREMANAKek hurrengo aleetarako adieraziko dituen gai monografikoei lotuta egongo dira.
2. Artikuluak ondoko helbide honetara igorriko dira: «LAN-HARREMANAK / Lan-Harremanetarako Aldizkaria, Euskal Herriko Unibertsitatea, Lan-Harremanetarako U.E., Leioako Campusa, Sarriena auzoa, z./g. 48940 LEIOA (Bizkaia).  
— Halaber, artikuluak jasoko dira ondoko posta elektronikoko helbidean: [nfzarcai@lg.ehu.es](mailto:nfzarcai@lg.ehu.es).
3. Artikuluak **jatorrizkoak** izango dira eta bidezko disketean etorriko dira (baldin eta postaz igortzen badira). Formatua MS Word izango da, Windows sistema eragilerako.
4. Kapituluaren amaierako bibliografiak eredu hau beteko du, beti kakotzak, parentesiak eta etzanak betez:  
Deitura(k), Izena-edo-lehen letrak (data): «Artikuluaren-izenburua», *aldizkaria-edo-liburuaren-izena*, Argitaletxea, Herria.
5. Artikuluak hala gaztelaraz nola euskaraz (batua) idatz daitezke eta horrela argitaratuko dira. Baldin eta hizkuntza euskara bada egileak gaztelniazko itzulpena ere igorriko du.
6. Artikuluarekin batera **laburpen** txikia edo *abstract* bat aurkeztuko da; horren luzera hamar bat lerrokoa izango da (times 10).
7. Artikuluekin batera bidezko **hitz gakoak** azalduko dira.
8. Egileak ondoko datu pertsonal hauek zehaztu behar ditu:
  - a) Izen-deiturak eta NANA, horren bidezko letra eta guzti.
  - b) Zein enpresa pribatu, publiko, administrazio, sindikatu, enpresa elkartekoa... den.
  - c) Harremanetarako telefonoa eta e-maila.
  - d) Helbidea.
9. Igorri diren artikulu horiek ez zaizkie egileei itzuliko.

Arestian adierazi den moduan, Idazkuntza Kontseiluak beretzat gorde du artikulua argitaratzeko eskubidea, kalitate eta abagune irizpideen arabera.

Idazkuntza Kontseiluak egileei artikulua onartu diren ala ez jakinaraziko die, baina ez du izango hortik aurrera horiei buruzko postatrakerik izateko betebeharririk.

LAN-HARREMANAKek ahaleginak egingo ditu artikuluen separatakin egin eta egileei igortzeko; dena dela, egintza hori une bakoitzean eskura izango diren bitartekoekin pentzutan egongo da. Baldin eta aurreko hori zilegi ez bada, aldizkariaren ale bat igorriko zaio bertan artikulua argitaratzen duen guztiari. Bai igorpen hori eta bai, hala denean, aurrekoa, doan egingo dira.

Aurreko idatz-zatiei buruzko iruzkinen bat nahi duenak ondoko pertsona hauengana jo behar du: Idoia Arteta (A.Z.P.), 94 601 32 15 eta M.<sup>a</sup> Ángeles Díez López (idazkaria), 94 601 31 06. E-maila: nfzarcai@lg.ehu.es.

## Gai monografikoen proposamena

LAN-HARREMANAKek gaien proposamenak onartzen ditu, baina ez du horiek erabiltzeko konpromisorik hartzen.

Gaien proposamena egiterakoan nahitaez hartuko dira kontuan ondoko hauek:

1. Proposatutako gaiak Lan-Harremanen esparruan duen kokapena.
2. Gai horren interesa eta egunerokotasuna.
3. Monografikoak izan beharko du eta disziplina askotatik hurbiltzeko aukerak emango ditu.
4. LAN-HARREMANAKen inoiz landu gabea izango da.

Edozer argitzeko ondoko pertsonarengana jo daiteke: M.<sup>a</sup> Ángeles Díez López (idazkaria), 94 601 31 06. E-maila: nfzarcai@lg.ehu.es.

## Propuesta de artículos - Información para los autores

LAN-HARREMANAK acepta artículos no solicitados si bien no adquiere por ello el compromiso de su publicación. La publicación de los artículos dependerá de criterios de calidad y oportunidad (sintonía temática con el número o números en preparación, disponibilidad de espacio, etcétera).

Las normas genéricas para la recepción de artículos son las que a continuación se detallan:

1. Los artículos guardarán relación con los temas monográficos que serán avanzados en las páginas de LAN-HARREMANAK para futuros números.
2. Los artículos serán enviados a la dirección: «LAN-HARREMANAK / Revista de Relaciones Laborales», Universidad del País Vasco, E. U. de Relaciones Laborales, Campus de Leioa, B.º Sarriena s/n, 48940 LEIOA (Bizkaia).  
— También se recibirán artículos en la dirección de correo electrónico: [nfzarcai@lg.ehu.es](mailto:nfzarcai@lg.ehu.es).
3. Los artículos deben ser **originales** y con su correspondiente disquete (en caso de ser enviados por correo). El formato será MS Word para sistema operativo Windows.
4. La bibliografía, que irá al final del capítulo seguirá el siguiente modelo siempre respetando comillas, paréntesis y cursivas:  
Apellido/s, Nombre-o-inicial/es, (fecha): «Título-del-artículo», en *Nombre-de-la-  
revista-o-libro*, Editorial, Localidad.
5. Los artículos se podrán redactar y serán, en su caso, publicados en Castellano o Euskera (batua). En caso de ser en esta última lengua el autor enviará también traducción en castellano.
6. Los artículos deberán ir acompañados de un breve **resumen** o *abstract* cuya extensión será de en torno a las 10 líneas (Times 10).
7. Los artículos deben de ir acompañados de una o varias **palabras clave** correspondientes.
8. El autor debe especificar los siguientes datos personales:
  - a) Nombre, apellidos y DNI con su letra correspondiente.
  - b) Pertenencia a empresa privada, pública, administración, sindicato, asociación empresarial..., y puesto que ocupa. (Si es el caso).
  - c) Teléfono y E-mail de contacto.
  - d) Dirección.
9. Los artículos enviados no serán devueltos a sus autores.

Como queda dicho, el Consejo de Redacción se reserva el derecho de publicar los artículos atendiendo a los criterios de calidad y oportunidad.

El Consejo de Redacción informará a los autores sobre la aceptación o no de sus artículos pero no adquiere la obligación de mantener ulterior correspondencia sobre los mismos.

LAN-HARREMANAK intentará elaborar separatas de los artículos para enviar a sus autores, si bien esta acción dependerá de la disponibilidad de recursos en cada momento. Si enviará, si lo anterior no fuera posible, un ejemplar de la revista a todo aquel que publique un artículo en la misma. Tanto este envío como el anterior, si hubiere lugar, serían totalmente gratuitos.

Para cualquier aclaración sobre los puntos anteriores pueden ponerse en contacto con las siguientes personas: Idoia Arteta (P.A.S.), 94 601 32 15 y M.<sup>a</sup> Ángeles Díez López (secretaria), 94 601 31 06. E-mail: nfzarcai@lg.ehu.es.

## **Propuesta de temas monográficos**

LAN-HARREMANAK acepta propuestas de temas si bien no adquiere por ello el compromiso de su utilización.

Al realizar propuesta de temas será necesario tener en consideración los siguientes aspectos:

1. Ubicación del tema propuesto en el ámbito de las Relaciones Laborales.
2. Interés y actualidad del tema.
3. Habrá de ser monográfico y permitir aproximaciones multidisciplinares.
4. Deberá ser inédito en LAN-HARREMANAK.

Para cualquier aclaración sobre los puntos anteriores pueden ponerse en contacto con M.<sup>a</sup> Ángeles Díez López (secretaria), 94 601 31 06. E-mail: nfzarcai@lg.ehu.es.

## **Eraikuntza Hastapenak**

LAN-HARREMANAK, Euskal Herriko Unibertsitateko Lan Harremanetako UEren ekimenez sortua, jatorrizko helburu hauekin jaio zen:

1. Lanaren fenomenoaz aztertu jakintzagai askoren ikuspuntutik.
2. Hausnarketa- eta elkarrakzio-topagunea sortzea, non administrazio-, gizarte- zein ekonomia-sektore ezberdinak ideia bateragarriak sortu eta elkarrekin aldatzeko aukera izango duten.
3. Ideien bidez langabezia eta gizarte-bazterketa erauzi, egungo munduko narrioak baitira.

## **Principios Fundacionales**

LAN-HARREMANAK nació por iniciativa de la E. U. de Relaciones Laborales de la Universidad del País Vasco, con los siguientes objetivos fundacionales:

1. Estudiar el fenómeno del trabajo desde una perspectiva interdisciplinar.
2. Crear un espacio de encuentro y reflexión donde los distintos sectores económicos, sociales y de la Administración puedan intercambiar y generar ideas convergentes.
3. Contribuir por medio de las ideas a la erradicación del desempleo y la exclusión social, como lacras del mundo contemporáneo.





Izen/Abizenak:.....

Helbidea:.....

Herria:..... Posta-kodea:.....

Probintzia:..... Estatua:.....

Telefonoa:.....

Faxa:..... e-mail.....

**Urteko harpidetze (2 zenbaki):**

40 euro instituzio harpidedunentzat.

20 euro banakako harpidedunentzat.

Ordainketa era:

- Euskal Herriko Unibertsitateko Argitalpen Zerbitzuaren izenean bete txkeka
- Posta bidezko errenboltsoz
- VISA txartelaz/Zbkia:..... Amaiera-data:.....

Data:.....

Sinadura:

**ORRI HAU BETE ETA BIDALI HELBIDE HONETARA:**

Euskal Herriko Unibertsitatea – Argitalpen Zerbitzua

Postakutxa 1397 – 48080 BILBO

Telefonoa 94 6012226 – Faxe 94 6012333

e-mail oszdesas@lg.ehu.es

Edo baita LAN-HARREMANAK-en Web orrian:

<http://www.ehu.es/lsvweb/>

e-mail: nfzarcai@lg.ehu.es

Nombre y apellidos: .....

Dirección: .....

Población: ..... Código Postal: .....

Provincia: ..... País: .....

Teléfono: .....

Fax: ..... e-mail .....

**Suscripción anual (2 números):**

40 euros para suscripciones institucionales.

20 euros para suscripciones individuales.

Forma de pago:

Cheque a nombre del Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco

Reembolso Postal

Tarjeta VISA número: ..... Caducidad: .....

Fecha: .....

Firma:

ENVIAR ESTA HOJA A:

Universidad del País Vasco – Servicio Editorial

Apartado de Correos 1397 – 48080 BILBAO

Teléfono 94 6012226 – Fax 94 6012333

e-mail oszdesas@lg.ehu.es

O también en la página Web de LAN HARREMANAK:

<http://www.ehu.es/lsvweb/>

e-mail: nfzarcai@lg.ehu.es