

Las organizaciones sindicales ante la Responsabilidad Social de las Empresas Transnacionales en el contexto de la globalización económica*

María del Mar MAIRA VIDAL¹
Departamento de Sociología III
Estructura Social y Sociología de la Educación
Universidad Complutense de Madrid
marmaira@ccee.ucm.es

Recibido: 24-01-2011
Aceptado: 26-04-2011

RESUMEN

Este artículo se apoya en dos investigaciones realizadas en la Unión Europea y España con el objetivo de estudiar las diferentes posiciones y estrategias de las instituciones públicas, las empresas y sus asociaciones y las organizaciones sindicales en el campo de la Responsabilidad Social Empresarial en la actualidad. El artículo analiza la Responsabilidad Social Empresarial como un campo de relaciones de fuerza y negociaciones entre diferentes instituciones y actores, entre ellos los sindicatos, que han adoptado distintas estrategias con el fin de jugar un papel relevante en la definición y establecimiento de las nuevas responsabilidades a asumir por las compañías transnacionales en el contexto de la globalización económica. En este sentido, la Responsabilidad Social Empresarial es una herramienta tremendamente útil para las instituciones públicas supranacionales y nacionales, así como para las empresas y sus asociaciones, en la construcción de una economía global de corte neoliberal. Sin embargo, las propuestas de las organizaciones sindicales en este

* Este artículo se apoya en los proyectos de investigación sobre esta materia en los que he participado como investigadora en los últimos años: el proyecto “Social Regulation of European Transnational Companies” (2004/07), realizado dentro del VI Programa Marco de la Comisión Europea, dirigido por Isabelle Daugareilh a nivel europeo, y por Joaquín Aparicio y Margarita Barañano en España, y el proyecto “La Responsabilidad Social de las Empresas en España y Castilla-La Mancha: concepto, actores e instrumentos” (2007/10), financiado por la Viceconsejería de Ciencia y Tecnología de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, cuya investigadora principal fue Berta Valdés.

¹ María del Mar Maira Vidal está realizando la tesis doctoral “La Responsabilidad Social Empresarial en España: discursos, posiciones y estrategias de las organizaciones sindicales”, bajo la dirección de Margarita Barañano, y es Profesora Asociada de la Sección Departamental de Sociología III (Estructura Social y Sociología de la Educación), Facultad de CC. Económicas y Empresariales. Universidad Complutense de Madrid. Campus de Somosaguas, 28223. Correo electrónico: marmaira@ccee.ucm.es.

campo están en la línea de exigir el efectivo cumplimiento y verificación externa de los compromisos asumidos voluntariamente por las empresas y de trasladar las políticas socialmente responsables al terreno de la negociación colectiva nacional e internacional. De esta manera, los sindicatos están sentando las bases de la regulación internacional del mercado laboral global en la actualidad.

Palabras clave: responsabilidad social empresarial, gobernanza global, regulación del mercado laboral global, negociación colectiva de ámbito transnacional, internacionalización del movimiento sindical, globalización de los derechos humanos, laborales y medioambientales.

The trade unions and the Social Responsibility of the Transnational Corporations in the context of the economic globalization

ABSTRACT

This article is based on two research projects conducted in the European Union and Spain in order to study the different positions and strategies of public institutions, companies and their associations and trade unions in the field of Corporate Social Responsibility nowadays. The article analyses Corporate Social Responsibility as a field in which we can find relations of force and negotiations among different institutions and actors, trade unions are one of them, that have adopted different strategies in order to play a relevant role in the definition and establishment of the new responsibilities of transnational corporations in the context of economic globalization. In this area, Corporate Social Responsibility is an extremely useful tool for supranational and national public institutions, as well as for companies and their associations, in order to build a neoliberal global economy. Nevertheless, trade unions propose that the actual accomplishment of the commitments voluntarily made by companies should be demanded and externally verified, and also that Corporate Social Responsibility Policies turn into a matter of national and transnational collective bargaining. Therefore, trade unions are laying the foundations of an international regulation of the global labour market nowadays.

Keywords: social responsibility of transnational corporations, global governance, regulation of the global labour market, transnational collective bargaining, internationalization of the trade unions, globalization of human, labour and environmental rights.

REFERENCIA NORMALIZADA

Maira Vidal, M.M. (2011). Las organizaciones sindicales ante la Responsabilidad Social de las Empresas Transnacionales en el contexto de la globalización económica. *Cuadernos de Relaciones Laborales* Vol. 30, núm. 2, p. 431-458.

SUMARIO: Introducción. 1. Las instituciones públicas internacionales, europeas y españolas ante las consecuencias de las actividades de las empresas a nivel global y estatal. 2. La Responsabilidad Social Empresarial como estrategia empresarial dentro del proyecto de globalización neoliberal hegemónica contemporánea. 3. La posición y las estrategias de las organizaciones sindicales en el campo de la Responsabilidad Social Empresarial. 3.1. La posición de la Confederación Europea de Sindicatos: la Responsabilidad Social Empresarial como estrategia empresarial que tiene como fin la desregulación laboral y el debilitamiento de la negociación colectiva. 3.2. La posición y las estrategias adoptadas por las confederaciones sindicales mayoritarias en España y las federaciones sindicales internacionales: la exigibilidad de la Responsabilidad Social Empresarial y la negociación colectiva de ámbito transnacional. 4. Conclusión. 5. Referencias bibliográficas.

Introducción

El contexto social, económico y político en el que en los años noventa ha surgido el debate sobre la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), o Responsabilidad Social Corporativa (RSC)², es el de los procesos de globalización económica³. Este debate es el resultado de una creciente preocupación por las consecuencias de la progresiva internacionalización de la economía, entre las que se encuentra la disminución de la capacidad normativa estatal en la regulación de las actividades de las empresas transnacionales.

En las últimas décadas hemos pasado de un capitalismo ordenado nacionalmente, a partir de Estados que regulaban los mercados nacionales y el comercio internacional, a un capitalismo con una importante configuración multiescalar, en el que las dimensiones local, nacional, regional o transnacional están cada vez más imbricadas y la escala global de la economía ha cobrado una enorme relevancia, y en el que las empresas-red transnacionales son actores fundamentales. La gran empresa vertical tremendamente burocratizada, y con una producción centralizada, característica de la sociedad fordista, ha dado paso a la empresa-red descentralizada, en ocasiones transnacional, como paradigma de la sociedad post-fordista globalizada. Las corporaciones transnacionales se han convertido cada vez más en redes descentralizadas situadas en distintos países, organizadas en unidades semiautónomas que en ocasiones se conectan con otras unidades semiautónomas (Castells, 2001; Alonso, 2007; Barañano, 2009).

Las empresas transnacionales se han erigido en el sujeto protagonista de la globalización y se han convertido en “semiestados” que aparecen desvinculados del territorio en cierta medida y tienen una capacidad de decisión y de influencia que está en ocasiones fuera del alcance de los sistemas jurídicos estatales (Baylos, 1999; Beck, 2000). Estas corporaciones se encuentran en cierta posición de poder con respecto a los Estados y las organizaciones sindicales nacionales e internacionales a la hora de negociar condiciones de todo tipo bajo la constante amenaza de la deslocalización productiva (Shamir, 2007; Daugareilh, 2009).

En el presente artículo analizamos la RSE como uno de los más importantes campos de relaciones de fuerza y negociaciones entre distintas instituciones y actores en la actualidad. Instituciones y actores que han adoptado diferentes estrate-

² Ambos términos se utilizan indistintamente. En este artículo utilizaremos el término Responsabilidad Social Empresarial.

³ No obstante, aunque el debate sobre esta materia surge en el contexto de la globalización y la escala transnacional va a ser la más relevante en lo que se refiere a la RSE, este es un campo que se caracteriza por su multiescalaridad y en el que la escala estatal y subestatal son también destacables. (Barañano, 2009). En este artículo haremos referencia fundamentalmente al ámbito transnacional de la RSE.

gias con el fin de influir en la redefinición de las responsabilidades de las empresas en las economías globalizadas del siglo XXI (Maira Vidal y Gil, 2011).

En este sentido, defendemos que el campo de la RSE es una herramienta tremendamente útil para las instituciones públicas nacionales y supranacionales, así como para las empresas y sus asociaciones, en la construcción de la economía global de corte neoliberal que está teniendo lugar desde los años setenta y ochenta, años a partir de los que se han desregulado los mercados financieros y privatizado las empresas públicas en la mayoría de los países y se han liberalizado las transacciones internacionales y el comercio internacional⁴. Sin embargo, este es también un campo de conflictos y negociaciones que presenta oportunidades a las organizaciones sindicales en relación a una posible internacionalización del movimiento sindical, la regulación de un mercado laboral cada vez más globalizado sentando las bases de la negociación colectiva de ámbito transnacional y la lucha por la globalización de los derechos humanos, laborales y medioambientales.

De esta forma, examinaremos en este artículo las posiciones y estrategias en el terreno de la RSE de las instituciones públicas internacionales, europeas y españolas, las compañías transnacionales y las asociaciones empresariales y las organizaciones sindicales internacionales, europeas y españolas, haciendo un especial hincapié en las de éstas últimas. En este sentido, analizaremos con este objetivo, además de las principales fuentes secundarias existentes hasta la fecha sobre el objeto de estudio, los resultados del trabajo de campo de los dos proyectos de investigación realizados en la Unión Europea y España desde el año 2004 a los que hemos hecho referencia más arriba, el proyecto “Social Regulation of European Transnational Companies”, realizado dentro del VI Programa Marco de la Comisión Europea, y el proyecto “La Responsabilidad Social de las Empresas en España y Castilla-La Mancha: concepto, actores e instrumentos”, financiado por la Viceconsejería de Ciencia y Tecnología de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha. El proyecto europeo nos permitió estudiar el desarrollo de la RSE en siete países europeos, España, Gran Bretaña, Francia, Alemania, Italia, Holanda y Bélgica, y realizar una comparativa sobre las similitudes y diferencias en este tema entre los mismos, y con el proyecto regional hemos estudiado los avances que en esta materia están teniendo lugar en nuestro país en los últimos años. Como parte de estas investigaciones hemos llevado a cabo en España dos encuestas a empresas así como más de sesenta entrevistas abiertas a directivos y responsables de RSE de empresas, expertos en la

⁴ En todo caso, las empresas y sus asociaciones, y las instituciones internacionales, europeas y nacionales, abogan por una globalización neoliberal y la autorregulación de las empresas transnacionales en lo que se refiere a los derechos humanos, laborales o medioambientales, y también en lo que respecta a los mercados financieros, pero, no obstante, se posicionan a favor de regulaciones en lo que concierne a determinados aspectos relacionados con la economía y el comercio, como pueden ser los derechos de propiedad intelectual o los grandes flujos migratorios (Rodríguez Garavito, 2007; Barañano, 2009).

materia, representantes de instituciones públicas, organizaciones empresariales, organizaciones sindicales, organizaciones sociales, asociaciones de consumidores, asociaciones de accionistas y empresas consultoras.

1. Las instituciones públicas internacionales, europeas y españolas ante determinadas consecuencias de las actividades de las empresas a nivel global y estatal.

En los organismos internacionales tiene lugar un debate importante en los años sesenta y setenta del siglo XX sobre la idoneidad o no de regular las actividades de las empresas transnacionales a nivel global en lo que se refiere al cumplimiento de los derechos humanos, laborales y medioambientales. Estos organismos elaboran en estos años distintas iniciativas con el fin de poner en marcha una mínima regulación internacional, iniciativas que, sin embargo, no llegaron a buen término⁵. Esto fue debido a las presiones de las empresas, sus asociaciones y determinados gobiernos occidentales. En su lugar, la OIT y la OCDE elaboraron Declaraciones y Directrices, que, como bien sabemos, tienen un carácter voluntario⁶.

Después de esta primera fase activa, aunque bastante infructuosa, de los organismos internacionales en lo que se refiere a realizar una reflexión en torno a las consecuencias de las actividades de las transnacionales a nivel global e implementar instrumentos al respecto, podríamos hablar de una segunda fase inactiva que va desde los primeros años ochenta hasta finales de los años noventa. Por lo general,

⁵ El Centro de Empresas Transnacionales de la ONU elaboró en los años setenta un Código de Conducta Externo con el fin de regular las actividades de este tipo de empresas ante la creciente preocupación por sus consecuencias en los países con un inexistente o escaso desarrollo del Estado de Derecho. Finalmente, este Código no fue aprobado debido a la presión de las corporaciones y los gobiernos occidentales. Asimismo, bastantes años más tarde, en 2004, se paralizaron Las Normas sobre Responsabilidad de las Sociedades Transnacionales y otras Empresas Comerciales que había presentado la Subcomisión de Promoción y Protección de Derechos Humanos en 2003. Estas Normas recogían disposiciones sobre la implementación de la igualdad de oportunidades, los derechos de los trabajadores, el respeto a los derechos humanos, las obligaciones relativas a la protección del consumidor y el medio ambiente. Las Normas se retuvieron a pesar de que carecían de mecanismos jurídicos vinculantes de control y verificación, aspecto que les confería una tremenda ineficacia (Klein, 2001; Hernández Zubizarreta, 2009; Daugareilh, 2009).

⁶ La Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT de 1977, revisada en el año 2000 con el fin de incorporar los principios y derechos enunciados en La Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998, y Las Directrices para las Empresas Transnacionales de la OCDE de 1976, también revisadas y actualizadas en el año 2000 (Hernández Zubizarreta, 2009).

en estos años predominan en las instituciones internacionales y estatales planteamientos de corte neoliberal, poco proclives a la elaboración de instrumentos o reformulaciones sobre el papel o las conductas de las empresas.

Sin embargo, es interesante resaltar como asistimos en la actualidad a una tercera fase en lo que se refiere a esta cuestión, ya que desde finales de los años noventa hemos presenciado un “revival” del debate sobre la idoneidad de iniciativas internacionales con el fin de regular o guiar el comportamiento de las empresas a nivel internacional.

No obstante, las instituciones públicas de los países desarrollados y los organismos internacionales han recurrido desde los años noventa a un concepto que no había formado parte del debate anteriormente, el concepto de Responsabilidad Social Empresarial, que había sido utilizado fundamentalmente en el mundo anglosajón hasta los años noventa para hacer referencia a las responsabilidades que asumen las empresas voluntariamente y van más allá de sus responsabilidades jurídicas. Con la introducción de este concepto en el debate se pretende establecer los términos del mismo y sus conclusiones, se hace una más que evidente apuesta política desde sus inicios por la voluntariedad de las nuevas responsabilidades a asumir por las empresas en el nuevo contexto económico, político y social de la globalización.

En esta línea, el Secretario General de Naciones Unidas Kofi Annan lanzó en el año 2000 la iniciativa del Pacto Mundial de Naciones Unidas en la que hizo una llamamiento a los líderes empresariales mundiales, en aras del desarrollo sostenible y la ciudadanía corporativa, para que se adhirieran voluntariamente a nueve principios que abordan distintos aspectos relacionados con los derechos humanos, los derechos laborales, la no discriminación y el medio ambiente (más adelante se añadiría el principio número diez, relativo a la corrupción). *El Pacto Mundial* es una declaración de principios a la que se acogen las empresas transnacionales voluntariamente, sin que existan mecanismos de seguimiento y verificación de ningún tipo sobre su veraz cumplimiento por las mismas. Es una iniciativa que ha estado rodeada de cierta polémica desde su creación, ya que algunas de las transnacionales que se han adherido a la misma, y por lo tanto cuentan con el aval de Naciones Unidas, han sido objeto de demandas o denuncias por violaciones de derechos humanos y laborales o por desastres medioambientales.

En este sentido, es interesante resaltar la asimetría actual existente entre el Derecho Internacional de Derechos Humanos y el Derecho Internacional del Trabajo, en relación a la regulación de las actividades de las transnacionales, con respecto al Derecho Internacional del Comercio. En esta línea, es de la mayor relevancia llamar la atención sobre el hecho de que el alcance y la eficacia de este último difiere enormemente de los primeros. La debilidad normativa de los derechos humanos y los derechos laborales a nivel internacional, cuyo incumplimiento no es sancionado por un organismo internacional, contrasta con la fortaleza de las regulaciones mercantiles de la Organización Mundial de Comercio y los Tratados Regionales y Bilaterales de Comercio e Inversiones, cuyo incumplimiento es sancionado por

tribunales arbitrales a través de sentencias coercitivas (Hernández Zubizarreta 2009; Daugareilh, 2009; Campos, 2010).

Los distintos organismos internacionales han optado en las últimas décadas por la no regulación jurídica de las actuaciones de las compañías transnacionales en lo que se refiere a los derechos humanos, laborales y medioambientales y por apelar a la autorregulación ética de éstas a través de la elaboración de recomendaciones. Esta ha sido la línea seguida por estas instituciones a pesar de las cada vez más numerosas demandas realizadas en los últimos años por parte de organizaciones sindicales y organizaciones sociales a favor de una regulación internacional en un contexto económico y social cada vez más globalizado.

Por otro lado, la Comisión Europea publica en 2001 el Libro Verde Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas, en el que se realiza la definición de RSE de referencia en la Unión Europea, tanto para refrendarla, como para rebatirla: “La responsabilidad social empresarial es la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”. La Comisión Europea añade que para ser socialmente responsable no basta con cumplir con las obligaciones jurídicas y que sería conveniente que las empresas vayan más allá de lo establecido por ley e integren nuevas responsabilidades, en lo que se refiere al ámbito laboral, el medioambiental, etc., en la gestión cotidiana de toda su cadena de producción y que, asimismo, inviertan más de lo regulado, convenido o pactado en capital humano, en el entorno y en las relaciones con los interlocutores. Además, el *Libro Verde* señala la idoneidad de que las prácticas de aquellas empresas que se declaran socialmente responsables sean verificadas por organismos independientes. En este sentido, aunque la definición de RSE emitida es bastante amplia y vaga, éste documento introduce algunos de los elementos sobre los que girarán los debates entre las partes interesadas⁷, como son la unilateralidad de la compañía o multilateralidad y participación de los grupos de interés en el diseño y aplicación de las políticas socialmente responsables, la autoevaluación de éstas por las empresas o la verificación externa, etc.

Asimismo, la Comisión Europea crea el Foro Europeo Multistakeholders en 2002 con el objeto de abrir un debate a nivel europeo entre los distintos actores y organizaciones sociales, políticas y económicas (asociaciones empresariales, organizaciones sindicales, organizaciones sociales, asociaciones de consumidores, etc.) sobre la materia. En el debate se reflejan las profundas divergencias entre las diferentes expectativas que se manifiestan sobre el tema. Las empresas insisten en el carácter voluntario, unilateral y autorregulador como características imprescindibles

⁷ En el campo de la RSE se utilizan los términos parte interesada, grupo de interés o stakeholder indistintamente para hacer referencia a todas aquellas personas o grupos que resultan afectados o involucrados por las actuaciones o actividades de la empresa. En este artículo utilizaremos el término parte interesada.

e innegociables de la RSE, mientras que las organizaciones sindicales aceptan el carácter voluntario de la misma, pero disienten en lo que concierne a la unilateralidad por parte de las compañías en el diseño y la aplicación de las políticas socialmente responsables, así como en la autorregulación en lo que se refiere a la verificación de su cumplimiento, reclamando cumplir un papel al respecto. Por otra parte, determinadas organizaciones sociales con un marcado perfil de denuncia social⁸ hacen hincapié en la necesidad de que las transnacionales cumplan obligatoriamente con los derechos humanos, laborales, sociales y medioambientales a nivel global⁹.

En todo caso, si bien es cierto que la Unión Europea adoptó una posición proactiva y fomentó la reflexión sobre la RSE en los primeros años de este siglo, esta institución no ha puesto en marcha iniciativas de calado en este campo a partir de la creación del Foro Europeo Multistakeholders y la tendencia a favor de las propuestas y posición de las empresas, y en concreto de la patronal europea *BusinessEurope*, en aras de la voluntariedad, la unilateralidad y la autorregulación de las políticas socialmente responsables, se ha dejado notar en los últimos años¹⁰ (Jiménez Fernández, 2007).

En España, no fue hasta el año 2004, con el cambio a un gobierno del PSOE, que las instituciones públicas de la Administración Central comienzan a habilitar espacios de encuentro de las diferentes partes interesadas para generar un marco de acción y de consenso mínimo sobre la RSE. Estos espacios han sido una Subcomisión creada en el Congreso de los Diputados y un Foro de Expertos, un grupo de trabajo en la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Diálogo Social y el Consejo Estatal de RSE (CERSE) en el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

⁸ Nos encontramos con una gran variedad de actores sociales en el ámbito de la RSE como consecuencia de los cambios sociales acontecidos en las últimas décadas y el surgimiento de los nuevos movimientos sociales, algunos de ellos de ámbito global (organizaciones pro derechos humanos, organizaciones ecologistas, etc.). Esto está teniendo como consecuencia cierto desplazamiento con respecto al esquema tripartito imperante en las relaciones laborales a lo largo del siglo XX (Barañano, 2009).

⁹ Existe sin embargo un consenso bastante amplio entre los distintos actores e instituciones en lo que se refiere a los ámbitos o entornos que se deben abordar desde la RSE: el ámbito laboral (trabajo infantil, no discriminación, libertad sindical, trabajo decente, conciliación de la vida laboral y personal, etc.), el ámbito medioambiental, el entorno social de la empresa (impacto de las actividades empresariales en la comunidad y relaciones con la misma); el entorno de mercado (aspectos relacionados con los productos, servicios y estrategias de mercado, tales como los dobles estándares de calidad en los países desarrollados y los países en vías de desarrollo, los derechos del consumidor o usuario y la gestión de la cadena de proveedores); y el gobierno corporativo (el buen gobierno de la empresa y la transparencia) (García Perdiguero, 2003; Aragón y Rocha, 2004).

¹⁰ La segunda Administración Clinton adoptó en EE.UU. la misma posición a favor de la perspectiva de las empresas sobre la RSE como una cuestión empresarial con carácter voluntario en 1996-97 (Jenkins, 2002).

La Subcomisión para “potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas” fue aprobada por el Congreso de los Diputados en el año 2004, y su Informe Final se presentó en el año 2006¹¹. En este documento, al que, por lo general, se hace referencia como Libro Blanco *de la RSE*, se recogen las perspectivas que sobre la materia mantienen 61 expertos, se indaga sobre la situación de la RSE en España y se elaboran unas directrices y recomendaciones. En el mismo podemos comprobar que también en España encontramos una tremenda distancia entre, por un lado, la posición de las empresas y sus asociaciones y, por otro, las de las organizaciones sindicales y las organizaciones sociales. Posiciones que están en la misma línea que las adoptadas por las distintas partes en el Foro Europeo Multistakeholders.

En el Informe Final de la Subcomisión parlamentaria se hace hincapié en que la RSE está en proceso, y que no se ha llegado a un estadio final concreto sobre el tema. Además, se hace referencia a la misma como un nuevo modelo de gestión empresarial que integra los impactos económicos, ambientales y sociales de las actuaciones de las compañías. La Subcomisión recoge la definición de RSE realizada por el Foro de Expertos en RSE convocado por el entonces Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que está en la línea de la realizada por el *Libro Verde* de la Comisión Europea, aunque hace un mayor hincapié en la relevancia de que las compañías atiendan a las demandas de sus partes interesadas, con las que es preciso mantengan unas buenas relaciones: *“La RSE es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y su gestión, en su estrategia política y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto de los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones. Una empresa es socialmente responsable cuando responde satisfactoriamente a las expectativas que sobre su funcionamiento tienen los distintos grupos de interés”*.

Esta Subcomisión parlamentaria propuso, junto con el grupo de trabajo de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Diálogo Social y el Foro de Expertos en RSE, la creación de un Consejo de RSE (CERSE) adscrito al Ministerio de Trabajo e Inmigración, compuesto por las organizaciones empresariales y sindicales mayoritarias, representantes de organizaciones sociales y las Administraciones Públicas. El CERSE tiene como función principal asesorar al Gobierno en materia de RSE, consta de cinco grupos de trabajo, y comenzó su andadura en enero de 2009. Sin embargo, no ha logrado grandes avances hasta la fecha debido a la falta de entendimiento entre las distintas partes, aunque podemos destacar que aprobó en enero de 2011 las recomendaciones y líneas básicas para la realización de informes de RSE y

¹¹ Para el informe completo véase:
http://www.mtin.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/NoticiasDoc/Noticias Portada/InformeDiputadosRSE.pdf

sostenibilidad elaboradas por el grupo de trabajo 2 encargado de la “Transparencia, Comunicación y estándares de los informes y memorias de sostenibilidad”.

Llegados a este punto, consideramos interesante llamar la atención sobre el hecho de que tres de las cuatro iniciativas institucionales más importantes puestas en marcha por la Administración General del Estado en España han tenido lugar en el seno del Ministerio de Trabajo e Inmigración (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en la legislatura 2004-08). Esto nos indica el cariz que ha tomado la RSE en nuestro país, en el que el ámbito social y laboral de la misma es aquel en el que se está haciendo más hincapié (Lozano *et al*, 2005).

En todo caso, podemos concluir que, hasta la fecha, la estrategia del Gobierno español en lo que respecta a la RSE ha corrido en paralelo a la de la Unión Europea, se ha optado por la no regulación y por hacer hincapié en la misma como una cuestión empresarial de carácter voluntario.

Por otra parte, y en lo que se refiere a las iniciativas impulsadas en este campo por las Administraciones Autonómicas en España, si bien es cierto que no son numerosas, es preciso destacar la Ley 15/2010 de Responsabilidad Social Empresarial en Extremadura, publicada en el DOE el 15 diciembre de 2010. Esta ley establece que la Consejería de Igualdad y Empleo de la Comunidad Autónoma otorgará la calificación de “Empresa socialmente responsable de la Comunidad Autónoma de Extremadura” a aquellas compañías que, de forma voluntaria, hayan superado una auditoría social externa. Las auditorías serán realizadas por una entidad u organismo independiente especializado en auditorías, certificación o normalización de calidad o RSE que haya obtenido acreditación oficial. De esta forma, estas compañías entrarán a formar parte del registro de Empresas Socialmente Responsables de Extremadura. Asimismo se creará el Premio “Empresas socialmente responsables de Extremadura”, que tendrá una dotación económica.

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

La Ley de Responsabilidad Social Empresarial de Extremadura ha sido bastante polémica entre las empresas españolas y sus asociaciones, nada proclives por lo general a una legislación en la materia, ni siquiera a una legislación promotora o incentivadora. Sin embargo, ha sido valorada positivamente por las organizaciones sindicales mayoritarias, puesto que desde su punto de vista supone un importante

paso adelante en el fomento y la verificación de las políticas socialmente responsables de las compañías.

2. La RSE como estrategia empresarial dentro del proyecto de globalización neoliberal hegemónica contemporánea.

Diversos escándalos empresariales, como la tragedia de Bhopal en la India en 1984, o la catástrofe medioambiental del petrolero Exxon Valdez en Alaska cinco años más tarde, pusieron en la palestra internacional en la década de los ochenta las responsabilidades de las compañías en lo que se refiere a las consecuencias de sus actividades en cualquier punto del planeta. Sin embargo, fue en la década de los noventa cuando irrumpieron con fuerza las campañas públicas de denuncia a escala global de organizaciones sindicales y organizaciones sociales por el incumplimiento por parte de las empresas transnacionales de los derechos humanos, laborales y medioambientales en distintos países del mundo, campañas que tuvieron un éxito importante no sólo a nivel mediático y simbólico, sino también efectivo. A lo largo de los años noventa diversas organizaciones activistas estadounidenses, entre las que se encontraban Global Exchange y National Labor Committee, llevaron a cabo una campaña de denuncia de las prácticas laborales de las empresas subcontratadas por Nike en el sudeste asiático que tuvo mucha repercusión (estas empresas utilizaban trabajo infantil y pagaban salarios que no garantizaban condiciones de vida decentes). Asimismo, Greenpeace consiguió en 1995 su objetivo de que la transnacional petrolera Shell no hundiese en el Mar del Norte la plataforma petrolífera Brent Spar. Esta decisión puso fin al conflicto que había enfrentado a Greenpeace con Shell y que tuvo como consecuencia un importante boicot a las gasolineras de esta compañía en varios países europeos y cuantiosas pérdidas económicas para la misma (García Perdiguero, 2003; Rodríguez Garavito, 2007).

Estos escándalos empresariales, y las consiguientes campañas de denuncia, junto con el hecho de que las empresas transnacionales están obteniendo tremendos beneficios en las última décadas mientras las condiciones de vida y de trabajo de amplias capas de población empeoran en la mayor parte de los países del mundo, son un elemento primordial para comprender que muchas corporaciones transnacionales pretendan relegitimarse socialmente y comiencen a implementar voluntariamente políticas socialmente responsables a finales de los noventa y, muy en especial, a principios de este siglo.

Así pues, cada vez más compañías hacen referencia a las políticas de RSE como una ventaja competitiva frente a otras empresas y hacen publicidad de las mismas, destinada fundamentalmente a accionistas e inversores, como parte de un nuevo sistema de gestión empresarial que tiene como objetivo evitar riesgos de todo tipo (medioambientales, laborales, etc.) y la consecución de una empresa más rentable y sostenible. En este sentido, los fondos de inversión éticos han proliferado en distintos países, y el creciente peso de los inversores institucionales en las grandes em-

presas, especialmente de los fondos de inversión y de pensiones, ha ejercido presiones externas importantes a favor de la RSE.

De la misma forma, también han proliferado los índices bursátiles que incorporan criterios sociales y medioambientales, entre los que destacan el Dow Jones Sustainability Index y el FTSE4 Good Index. El mercado de la RSE y lo sostenible se ha expandido, y las políticas socialmente responsables suponen en ocasiones un valor añadido que cotiza en los mercados bursátiles. En esta línea, la RSE aporta una buena imagen y reputación entre los inversores y los accionistas que es sumamente rentable.

No en vano, las empresas transnacionales manifiestan que el principal motivo para desarrollar la RSE es la consecución o mantenimiento de una buena imagen y reputación corporativa¹². Se considera que la imagen puede llegar a ser un factor de éxito o de fracaso en los mercados de consumo y en los bursátiles, por lo que una buena reputación es una manera de evitar o limitar riesgos en estos mercados. De esta forma, asistimos a la estrategia adoptada por muchas compañías transnacionales con el objetivo de no eludir la RSE que se les demanda y de entrar en el debate para liderarlo e ir modelando esta noción de manera beneficiosa para ellas. Estas empresas han convertido la RSE en un modelo de negocio con el que asegurar la reputación ante los inversores, los accionistas y la ciudadanía y, en definitiva, obtener un valor añadido (Shamir, 2007). El fin último es que las prácticas socialmente responsables encajen dentro de la globalización neoliberal hegemónica contemporánea en lo que se refiere a los derechos humanos, laborales y medioambientales. De esta manera se pretende acallar y neutralizar las demandas de las organizaciones sindicales y las organizaciones sociales en aras de una regulación internacional de las actividades empresariales de acuerdo con estándares sociales, laborales y medioambientales de ámbito global (Maira Vidal, 2010a).

En este sentido, el principal instrumento puesto en marcha por las transnacionales en lo que respecta a la RSE es el código ético o de conducta de ámbito mundial, que se ha generalizado en la primera década del siglo XXI. Los códigos suelen estar redactados de una manera muy ambigua y hacer referencia a los derechos humanos, la seguridad y salud laboral, la no discriminación y la corrupción. Su cumplimiento no es exigible por ningún medio jurídico (excepto en el caso de que se aborden cuestiones que están reguladas por ley), puesto que son declaraciones de principios y compromisos éticos realizados unilateralmente por la empresa. De hecho, numerosos estudios realizados en los centros de trabajo de filiales, subcontratas y proveedores de grupos empresariales situados en países en vías de desarrollo muestran que son con mucha frecuencia incumplidos sistemáticamente, además de ser total-

¹² Este es el principal motivo esgrimido para el desarrollo de la RSE por las transnacionales con sede en la Unión Europea (Barañano, 2009). También es el principal factor impulsor de la RSE detallado por los responsables y directivos de 43 grandes empresas españolas estudiadas por PricewaterhouseCoopers (Aragón y Rocha, 2004).

mente desconocidos por los trabajadores, sin que su aplicación sea verificada por las empresas, empresas auditoras, organizaciones sindicales u organizaciones sociales (Jenkins *et al*, 2002).

Por otro lado, la publicación de un informe o memoria de RSE o sostenibilidad anual se ha extendido entre las empresas transnacionales en los últimos tiempos. Estos informes son instrumentos de marketing o publicidad destinados principalmente a los inversores y accionistas y el cumplimiento de los compromisos que se publicitan no es tampoco por lo general verificado por terceros¹³.

En todo caso, la distancia existente entre lo que publicitan las empresas en materia de RSE y sus prácticas reales ha sido constatada por un número importante de organizaciones sindicales y organizaciones sociales de distinto tipo, que han denunciado el incumplimiento de las memorias de RSE y los códigos de conducta por parte de las compañías transnacionales y reclaman que pongan en marcha los compromisos adquiridos voluntariamente, que su ámbito sea global y que su desempeño sea verificado por terceros.

Determinados actores sociales, entre ellos las organizaciones sindicales, están incluso realizando por su cuenta labores de seguimiento y fiscalización de las actividades de compañías transnacionales en diferentes países, habiendo puesto en marcha distintas campañas y estudios, entre los que podemos destacar en España la *Contramemoria* elaborada por la Federación de Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA) de CC.OO., en respuesta a las memorias de RSE publicadas por el Grupo Santander en 2003 y 2004, en la que se señala el incumplimiento de parte de lo que se publicita en estos informes en lo que se refiere a condiciones laborales en los centros de trabajo en España y Latinoamérica; la investigación *La contribución de la empresa a la consecución de los Objetivos del Milenio: Análisis de la industria energética*. El caso de América Latina que llevó a cabo el Observatorio de RSC¹⁴ en

¹³ Es importante hacer hincapié en que en ocasiones las compañías confunden deliberadamente la fiscalización de las políticas de RSE con la verificación que encargan a las empresas auditoras para que comprueben que las memorias o informes de RSE o sostenibilidad han sido realizados conforme a los criterios establecidos por determinadas guías, como por ejemplo las del Global Reporting Initiative (GRI), una organización constituida en 1997 por el PNUMA (Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente) y la organización social estadounidense CERES (formada por una red de inversores, organizaciones ecologistas y otras partes interesadas). Sin embargo, es de la mayor relevancia resaltar que, por lo general, el cumplimiento de lo publicitado en las memorias no es verificado por terceros.

¹⁴ El Observatorio de RSC se creó en España en 2004 y está formado por diecisiete organizaciones: Ayuda en Acción, Cáritas, CECU, CC.OO. Cruz Roja Española, el Equipo Nizkor, Economistas sin Fronteras, Entreculturas, La Federación de Mujeres Progresistas, La Fundación CEAR-Habitáfrica, La Fundación ICADE, la Fundación Luis Vives, Greenpeace, Hispacoop, Ingenieros sin Fronteras, Intermón Oxfam, y Setem. Amnistía Internacional ha participado desde los inicios en el proyecto, aunque por dificultades que plantean los estatutos de sus respectivas organizaciones no es socia del Observatorio.

2007 sobre las actividades de las transnacionales Endesa, Iberdrola, Gas Natural, Repsol YPF y Unión Fenosa en Méjico, Colombia y Argentina; el trabajo que está realizando la Federación de Industrias de Textil, Piel, Químicas y Afines (FITEQA) de CC.OO. para reclamar el cumplimiento de su código de conducta al Grupo Inditex en las empresas filiales, proveedoras y subcontratadas situadas en cualquier punto del planeta; el estudio IBEX 35: Gobierno corporativo e indicadores GRI (LA-1/LA-14) 2008, Juntas de accionistas 2009, publicado por la Confederación Sindical de CC.OO. en 2010, tercera edición de un informe anual que examina y pone en evidencia el escaso grado de implantación de los estándares básicos de buen gobierno corporativo establecidos por el GRI en las empresas del IBEX 35¹⁵; o el informe Cultura, políticas y prácticas de responsabilidad de las empresas del IBEX 35, Estudio 2009, publicado en 2010 por el Observatorio de RSE de UGT, informe anual en el que desde 2006 se analizan la información, la transparencia y los sistemas, las políticas y los resultados de gestión de la RSE en estas compañías, haciendo hincapié tanto en los avances alcanzados en estas materias como en las deficiencias.

Ante estas denuncias, determinados grupos empresariales han contratado los servicios de entidades auditoras que verifican el cumplimiento de sus códigos de conducta y memorias de RSE en algunas de sus empresas filiales, proveedoras y subcontratadas. Es interesante resaltar en este sentido cómo se ha creado en los últimos tiempos un importante mercado en torno a la RSE y han proliferado las agencias de auditoría social y certificación, que son en algunos casos empresas privadas y en otros entidades sin ánimo de lucro. Sin embargo, el rigor de los métodos utilizados por estas agencias y la veracidad de sus informes son en ocasiones dudosos, puesto que su independencia es en algunos casos cuestionable, habida cuenta de que para las empresas auditoras privadas la RSE es un negocio y que existe un número importante de organizaciones sin ánimo de lucro que reciben fondos de las empresas. En todo caso, es de la mayor relevancia llamar la atención sobre los riesgos que supone la verificación de las políticas socialmente responsables de las empresas por parte de agencias o entidades privadas (Jenkins, 2002; Shamir, 2007).

3. La posición y las estrategias de las organizaciones sindicales en el campo de la Responsabilidad Social Empresarial.

Las organizaciones sindicales internacionales, europeas y nacionales no han sabido muy bien cómo posicionarse con respecto a la RSE en los primeros años de este siglo. Esto ha tenido relación con el hecho de que se sienten amenazadas en

¹⁵ Esta última edición del informe hace además hincapié en el análisis y fomento de los instrumentos de Inversión Socialmente Responsable.

este campo por distintos flancos: por un lado, por las instituciones públicas supranacionales y estatales, que entienden están poniendo en riesgo el diálogo social y las legislaciones laborales al negarse a regular las actividades de las empresas transnacionales a nivel global y proclamar la voluntariedad de las nuevas responsabilidades sociales a asumir por estas; por otro, por las empresas y sus asociaciones, a las que achacan la estrategia de intentar minar la negociación colectiva y debilitar a los sindicatos.

Por consiguiente, la desconfianza hacia las empresas en lo que se refiere a la RSE tiene que ver con que las organizaciones sindicales entienden que, en la mayor parte de los casos, ésta es no solo un mero ejercicio publicitario de las compañías, sino también una estrategia empresarial que tiene como fin trasladar al terreno de la RSE voluntaria, unilateral y autorregulada aquello que está regulado por ley o pactado en convenios colectivos. De hecho, estos recelos están en buena medida bien fundados, habida cuenta de que, a pesar de que las empresas consideran que el ámbito laboral es uno de los elementos fundamentales de la RSE, muchas de ellas no conciben a los sindicatos como partes interesadas en lo que respecta al tema¹⁶ (Aragón y Rocha, 2005, 2009; Maira Vidal, 2010a).

Todo esto ha tenido como resultado que las organizaciones representantes de los trabajadores, muy en especial las confederaciones sindicales nacionales, entre ellas las españolas, adoptasen una posición reactiva y a la defensiva frente a la RSE en los primeros años de este siglo.

Asimismo, el marco nacional en el que tradicionalmente se han movido las confederaciones sindicales dificulta en cierta medida su adaptación a las transformaciones sociales, económicas y políticas que forman parte de la globalización en la actualidad. Son organizaciones que han mantenido una “mirada nacional”¹⁷ ante los fenómenos de la globalización y sus consecuencias hasta hace muy pocos años. A pesar de la creación de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) en 1973 con el fin de impulsar un movimiento sindical de ámbito supranacional, las organizaciones sindicales han dejado en cierta medida el campo laboral mundial vacío en las

¹⁶ Como se pone en evidencia en el estudio *La dimensión laboral de la responsabilidad social empresarial en España: un análisis de casos*, realizado por la Fundación 1º de Mayo y en el que se analizan las memorias anuales de 55 empresas españolas que, o bien están incluidas en el IBEX 35, o bien han elaborado su memoria conforme a los parámetros del GRI (algunas empresas cumplen ambos criterios). Tan sólo 11 de estas empresas, el 20%, consideran a los sindicatos como partes interesadas en lo que se refiere a la RSE (Aragón y Rocha, 2005).

¹⁷ Hemos recogido este término de Beck (2005), que, cuando alude a las diferentes posiciones y perspectivas de los actores sociales en el contexto de la globalización hace una distinción entre los que han mantenido una “mirada nacional” ante los diversos fenómenos sociales, económicos y políticos de ámbito global y aquellos otros que tienen una “mirada cosmopolita”.

últimas décadas, muy en especial en lo que se refiere a las actividades de las corporaciones transnacionales en los países emergentes o los países en vías de desarrollo. Mientras, el ámbito mundial de este tipo de compañías ha ido cobrando mayor relevancia¹⁸.

Todo esto pone en evidencia la lentitud del proceso de transformación y adaptación a la globalización económica que están atravesando las organizaciones sindicales, proceso que se ve afectado por las resistencias que oponen las compañías a una globalización del movimiento sindical, que en ningún caso es de su interés.

Sin embargo, las organizaciones sindicales han comenzado a tomar conciencia de que el surgimiento de la empresa-red de ámbito global, basada en la descentralización productiva a través de la externalización o subcontratación, requiere de nuevas formas de organización sindical que superen las fronteras nacionales formando comités, observatorios y redes sindicales globales. En esta línea, los sindicatos han adoptado en los últimos años una posición más activa en el campo de la RSE, en el que, por un lado, están realizando un seguimiento de los compromisos adquiridos por las empresas y exigiendo su cumplimiento, y, por otro, están intentando trasladar las políticas socialmente responsables voluntarias, unilaterales y autorreguladas al terreno de la negociación colectiva nacional y transnacional, lo que implica sentar las bases de una mínima regulación del mercado laboral global (Boix, 2007).

3.1. La posición de la Confederación Europea de Sindicatos: la Responsabilidad Social Empresarial como estrategia empresarial que tiene como fin la desregulación laboral y el debilitamiento de la negociación colectiva.

En lo que se refiere a la Confederación Europea de Sindicatos (CES), que constituye el principal órgano representante de los trabajadores frente a las instituciones de la Unión Europea, hay que destacar que participó activamente en el Foro Europeo Multistakeholders que la Comisión Europea puso en marcha en 2002.

Por otra parte, esta Confederación publicó una *Resolución sobre la Responsabilidad Social Empresarial* en 10 de junio de 2004, en la que deja clara su posición en lo que se refiere a la materia que estamos abordando, que es hacer hincapié en que la RSE debe complementar, y nunca reemplazar, la legislación sobre derechos laborales, sociales y medioambientales o los acuerdos pactados en negociación colectiva.

Esta organización ha optado por trazar una línea muy clara entre, por una parte, la legislación y los acuerdos pactados en negociación colectiva, y, por otra, la RSE, que se define como aquello que hacen voluntariamente las empresas y que va más

¹⁸ Todo ello ha constituido un factor determinante en la creación de la Confederación Sindical Internacional (CSI) en el año 2006, que tiene como fin “hablar una sola voz ante los desafíos de la globalización y responder a las estrategias globales del capital con estrategias globales del trabajo”.

allá de lo que obligan la ley y los convenios colectivos, siendo prerequisite imprescindible el cumplimiento de éstos. Además, desde la perspectiva de la CES, no se puede forzar por ley a las empresas a ser socialmente responsables y no sería adecuado promulgar leyes nacionales o directivas europeas en la materia, puesto que ya existen las regulaciones pertinentes en los distintos campos: laboral, medioambiental, etc.

La posición adoptada por la CES, y el uso del concepto de Responsabilidad Social Empresarial por el que ha apostado, forman parte de una estrategia defensiva del diálogo social y los derechos laborales frente a lo que esta Confederación entiende como una maniobra de las empresas, en el campo de la RSE, en aras de la desregulación laboral y el debilitamiento de las organizaciones sindicales y la negociación colectiva. Se intenta combatir de esta manera la pretensión de las empresas de llevar lo legislado y lo pactado en el ámbito laboral al terreno de la voluntariedad, la unilateralidad y la autorregulación.

Así pues, esta Confederación considera que las compañías son libres de implementar políticas socialmente responsables que vayan más allá de la ley. No obstante, defiende que una vez las compañías se han comprometido a poner estas iniciativas en práctica deben implicar a sus partes interesadas, en especial a las organizaciones sindicales, y deben cumplir con unos parámetros y unas normas establecidas por la Comisión Europea que certifiquen su cadena de producción. Además, se insta a este órgano de la Unión Europea a que “elabore códigos de conducta y/o etiquetas propias o certificados similares¹⁹, utilizando procedimientos y controles gestionados por la Comisión conjuntamente con las agencias, y/o instrumentos de certificación, y que (para ello) se base en las contribuciones hechas por los sindicatos y las ONG”. Asimismo, se llama a la Comisión Europea a “crear un organismo permanente de supervisión que verifique el cumplimiento de las disposiciones europeas”²⁰.

Por lo tanto, la CES aboga por una RSE voluntaria, pero multilateral y corregulada por un organismo comunitario con la colaboración de las agencias de certificación especializadas en la materia, los sindicatos y las organizaciones sociales.

¹⁹ Las etiquetas y las certificaciones están orientadas al consumo socialmente responsable y muestran que el proceso de producción de determinados productos o servicios ha cumplido con una serie de criterios laborales, sociales y/o medioambientales. Por lo general son emitidas por organizaciones sociales, agencias privadas especializadas o administraciones públicas.

²⁰ Resolución sobre la RSE de la Confederación Europea de Sindicatos.

3.2. La posición y las estrategias adoptadas por las confederaciones sindicales mayoritarias en España y las federaciones sindicales internacionales: la exigibilidad de la RSE y la negociación colectiva de ámbito transnacional.

En lo que respecta al sindicalismo confederal español, las dos organizaciones sindicales mayoritarias, UGT y CC.OO., no han tenido una posición muy definida con respecto a la RSE en los primeros años de este siglo. Y esto a pesar de haber introducido el tema en los Congresos Confederales y de que éste sea objeto, por su parte, de seminarios y publicaciones²¹.

Por lo general, las dos confederaciones sindicales españolas mayoritarias han seguido los pasos de la CES en lo que se refiere a su posicionamiento ante la RSE y el uso del concepto adoptado. En esta línea, ambas confederaciones hacen mucho hincapié en delimitar de manera muy clara la legislación laboral y los convenios colectivos de la RSE, que defienden debe ser voluntaria, pero, al igual que opina la CES, multilateral y corregulada.

CC.OO. y UGT consideran que las empresas son libres de elaborar o no códigos de conducta o informes de RSE, pero que una vez han adquirido el compromiso de ponerlos en práctica se convierten en obligatorios y su cumplimiento es exigible, aunque hayan sido adoptados unilateralmente. Esta fue, por ejemplo, la posición adoptada por FITEQA-CC.OO. ante el código de conducta unilateral de Inditex después del hundimiento de la fábrica de su proveedor Spectrum Garments Ltd. en Bangladesh en 2005²² (Boix, 2009).

De esta forma, estos dos sindicatos hacen hincapié en que las relaciones con las partes interesadas y la multilateralidad son aspectos clave de la RSE y que las empresas deben involucrar a los sindicatos en el diseño, aplicación, rendición de cuentas y verificación de las políticas socialmente responsables.

En este sentido, las organizaciones sindicales exigen que las rendiciones de cuentas que realizan las empresas con las memorias de RSE se elaboren de acuerdo con criterios e indicadores básicos establecidos por ley, previa consulta a las orga-

²¹ No obstante, CC.OO. fue uno de los miembros fundadores del Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa en 2004 y UGT creó su propio Observatorio de Responsabilidad Social de las Empresas en 2006.

²² En abril de 2005 murieron 62 trabajadores en el hundimiento de la fábrica de confección de Spectrum Garments Ltd. situada en la ciudad de Savar en Bangladesh. Esta fábrica era proveedora de las grandes empresas europeas Inditex (España), Cotton Group (Bélgica), Karstad Quelle (Alemania) y Carrefour (Francia). La Federación Internacional de Trabajadores del Textil, el Vestido y el Cuero (FITTV) e Inditex decidieron crear un grupo de trabajo después de esta tragedia con el fin de abordar sus consecuencias, grupo al que se sumaron FITEQA-CC.OO., un representante de la OIT y representantes de las empresas Cotton Group y Karstad Quelle (Carrefour se negó a participar).

nizaciones sindicales en lo que respecta a los relativos al ámbito laboral de la RSE. En todo caso, se plantea que es imprescindible que estas memorias informen de las reivindicaciones y denuncias de las partes interesadas y que sería conveniente que las organizaciones sindicales participen en la elaboración de las mismas o, en su defecto, que incorporen un informe sindical (CC.OO., 2009).

Asimismo, los sindicatos demandan la verificación externa de las políticas socialmente responsables de las empresas de acuerdo con estándares establecidos por ley, una vez más previa consulta a las partes interesadas, que se manifiesta deben intervenir en el diseño de las auditorías (cuestiones a auditar, centros de trabajo a auditar, etc.), siendo las organizaciones sindicales las únicas legitimadas para intervenir en el de las auditorías laborales. Se defiende que las empresas auditoras que lleven a cabo las verificaciones externas deberían estar debidamente acreditadas por las instituciones públicas para ello y que correspondería a las organizaciones sindicales participar en la elección de las mismas. Además, se plantea como imprescindible la presencia sindical en determinadas fases de la realización de las auditorías laborales.

En esta línea, las organizaciones sindicales reivindican que es indispensable la creación de comisiones de seguimiento que velen por el cumplimiento de los códigos de conducta y las memorias de RSE en los grupos empresariales transnacionales. Comisiones de las que formen parte la empresa y los sindicatos que representen a los trabajadores de toda la cadena de producción: las secciones sindicales con representación en los comités de empresa y las federaciones sindicales sectoriales de ámbito estatal e internacional (mundiales y/o continentales). Para ello, se defiende que es fundamental la coordinación sindical a nivel internacional y que estas comisiones tengan capacidad real de intervención en la rendición de cuentas y verificación de las políticas socialmente responsables, evitando un proceso de seguimiento meramente formal y con carácter general de las mismas y realizando un control exhaustivo de cuestiones concretas (CC.OO., 2009).

Sin embargo, la inmensa mayoría de las empresas transnacionales con sede central en España no involucran ni mantienen ninguna forma de diálogo con sus partes interesadas en lo que se refiere a la RSE, a las que ni siquiera informan sobre las iniciativas implementadas. Estas compañías mantienen los tradicionales canales de comunicación como única manera de dar a conocer su RSE, la página web, la intranet corporativa y las líneas de atención telefónica, no habiendo habilitado reuniones o foros de diálogo con los mismos.

No obstante, un número reducido de compañías ha realizado en los últimos años una consulta a sus partes interesadas en materia de RSE a través de estudios de opinión, reuniones o entrevistas. Sin embargo, la mayor parte no se han llevado a cabo con el fin de recabar y escuchar las demandas de los actores sociales en este campo sino que con el objetivo de que se efectuasen sugerencias en lo que se refiere a introducir mejoras en ese instrumento de marketing que son las memorias de RSE. Estos estudios o reuniones son, por sí mismos, una buena publicidad para las empresas, puesto que contribuyen a forjar una imagen de empresa democrática y abierta que es valorada positivamente en los mercados de valores y los mercados de

consumo. Muy en especial porque en las propias memorias se hace referencia a estas consultas de manera muy ambigua, como si estuviesen dirigidas a atender los requerimientos de las partes interesadas²³.

Por otra parte, las organizaciones sindicales han adoptado en los últimos años la estrategia de intentar trasladar los compromisos socialmente responsables asumidos voluntariamente por las compañías al terreno de la negociación colectiva nacional e internacional. Reivindican la idoneidad de situar la RSE en el ámbito voluntario de regulación pactada entre empresa y sindicatos, y por lo tanto corregulada y bilateral, que es la negociación colectiva (Aragón y Rocha, 2009; Maira Vidal, 2010a).

De esta forma, nos encontramos con que los Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva abordan esta materia desde 2005 y que existen en la actualidad varios convenios colectivos que han acordado la revisión conjunta de las empresas y los representantes de los trabajadores de la aplicación de los compromisos de RSE adquiridos. Entre estos convenios se encuentran el Convenio General de la Industrial Química de 2007 y el Convenio del Textil-Confección de 2006. Una de las obligaciones adquiridas por las empresas en este segundo Convenio es la de informar tanto de la producción subcontratada cada año como de la verificación del cumplimiento de los compromisos socialmente responsables (Boix, 2009).

Asimismo, y ante la globalización económica a la que estamos asistiendo desde hace algunas décadas, las organizaciones sindicales proponen y presionan a las compañías transnacionales con el fin de que conviertan sus códigos de conducta o códigos éticos unilaterales en acuerdos marco internacionales pactados con las federaciones sindicales sectoriales internacionales correspondientes, con la participación destacada de los sindicatos del país sede de la empresa, con el fin de garantizar que la compañía respete las normas fundamentales del trabajo en todas las naciones en las que opera. Estos acuerdos constituyen un embrión de negociación colectiva transnacional y son un instrumento de RSE voluntaria, pero bilateral y corregulada, además de global (Maira Vidal y Gil, 2011).

Por lo general, los ámbitos regulados en los acuerdos marco son los abordados por las normas fundamentales del trabajo establecidas por la OIT, además de los relativos al salario mínimo, la duración máxima del tiempo de trabajo y la seguridad y salud laboral, entre otros. No obstante, en algunos casos los contenidos de los acuerdos están redactados de una manera un tanto ambigua (Jiménez Fernández, 2007).

En la actualidad existen más de setenta acuerdos marco internacionales, la mayoría de ellos firmados por compañías con sede central en países de la Unión Euro-

²³ En cualquier caso, estas consultas son tremendamente útiles para las empresas en su fin de obtener información sobre el estado y la evolución de las acciones y reivindicaciones de sus partes interesadas y poder evitarlas, neutralizarlas o contrarrestarlas poniendo en marcha determinadas iniciativas (Klein, 2001, Boltanski y Chiapello, 2002; Shamir, 2007).

pea²⁴. En lo que respecta a las empresas transnacionales con sede central en España, los acuerdos marco internacionales suscritos son dos hasta la fecha: el acuerdo del Grupo Telefónica y la Union Network International (UNI), de 2001, y el del Grupo Inditex y la Federación Sindical Internacional del Textil, el Vestido y el Cuero (FITTVIC), de 2007²⁵.

Los acuerdos marco internacionales son instrumentos que sientan las bases de una mínima regulación del mercado laboral a escala global. No obstante, las organizaciones sindicales señalan la dificultad que supone el seguimiento y la verificación de los mismos, muy en especial en aquellos países en los que no existen organizaciones sindicales o las que existen no son libres. En este sentido, las organizaciones sindicales están creando observatorios y redes sindicales internacionales y comités de empresa globales en las compañías transnacionales. Estos observatorios, redes y comités tienen el cometido, entre otros, de realizar un seguimiento, tanto de los acuerdos marco internacionales, como de los códigos de conducta y las memorias de RSE de las empresas (CC.OO.; 2009). En esta línea, UNI Américas, organización regional de UNI Sindicato Global (la Federación Sindical Internacional del sector de telecomunicaciones y servicios), ha creado el Observatorio Sindical de Transnacionales Españolas, con la cooperación de UGT, en el que colabora un número destacado de sindicatos latinoamericanos. Este Observatorio, que está realizando un seguimiento de las consecuencias de las actividades de las grupos empresariales Telefónica, BBVA, Santander, Endesa, Gas Natural-Unión Fenosa y Repsol en Latinoamérica, tiene como objetivo promover el intercambio de información y una mejor coordinación entre los sindicatos de cada compañía en los distintos países para desarrollar en común soluciones y acciones ante los problemas que vayan surgiendo. Asimismo, la Federación de Industrias del Textil, Piel, Químicas y Afines (FITEQA) de CC.OO. ha participado en la creación de la Red Sindical Repsol-YPF Latinoamérica-España, que ha sido reconocida por la compañía y tiene como objetivo “establecer una coordinación permanente de las organizaciones sindicales de Latinoamérica-Caribe y España”, y la Federación de Industria de CC.OO. ha creado, junto con las organizaciones sindicales representativas de empresas filiales latinoamericanas de las empresas transnacionales Endesa, Fenosa-Gas Natural e Iberdrola, tres redes sindicales internacionales: La Red Sindical

²⁴ La negociación colectiva transnacional ha tenido su origen en la experiencia de los comités de empresa europeos y el sindicalismo europeo de sector, cuyas estructuras y prácticas han sido un referente a la hora de organizar y articular un proyecto contractual en el nivel de la empresa transnacional (Baylos, 2009).

²⁵ El Grupo Endesa firmó un acuerdo marco internacional con la Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM, por sus siglas en inglés) en 2002. No obstante, este acuerdo ya no está vigente en la actualidad.

Eléctricas Endesa, La Red Sindical Eléctricas Gas Natural-Unión Fenosa y la Red Sindical Eléctricas Iberdrola (Boix, 2009; Maira Vidal, 2010b).

No obstante, aunque estos observatorios, redes y comités suponen un paso más en la progresiva internacionalización del movimiento sindical que está teniendo lugar en nuestros días, no tienen por lo general hasta la fecha una capacidad real de intervención y seguimiento en toda la cadena de producción de las compañías y no llevan a cabo una verificación exhaustiva de las iniciativas de RSE. Asimismo, estas instancias sindicales se están encontrando con dificultades a la hora de adoptar una mirada supranacional de los fenómenos de la globalización económica y sus consecuencias, así como para llevar a cabo actuaciones coordinadas de las diferentes organizaciones representadas en las mismas (que suelen ser las federaciones sindicales nacionales del sector y, en algunos casos, las secciones sindicales de los sindicatos con representación en los comités de empresa).

En todo caso, las organizaciones sindicales sostienen que están tomando conciencia de que les compete abordar la globalización económica desde una perspectiva supranacional, de que el camino para luchar por el mantenimiento y la globalización de los derechos humanos, laborales y medioambientales en un mercado laboral cada vez más globalizado es la cooperación y la lucha sindical de ámbito global. Estas organizaciones manifiestan incluso dudas sobre la posibilidad de que los oasis de derechos laborales que existen en la actualidad en distintos países del mundo se mantengan en el medio plazo si no son capaces de abordar determinadas cuestiones desde una perspectiva global (Boix, 2007).

Por otra parte, aunque la principal estrategia de las organizaciones sindicales ésta siendo en los últimos tiempos la de trasladar las políticas socialmente responsables al terreno de la negociación colectiva de ámbito nacional e internacional, estas organizaciones reclaman asimismo que se refuerce la actuación normativa de la OIT, así como que entren en vigor Las Normas sobre la Responsabilidad de las Sociedades Transnacionales y otras Empresas Comerciales que están paralizadas en la ONU desde 2003. Además, se demanda que se cree un organismo regulador, fiscalizador y sancionador en el seno de esta institución que refuerce las regulaciones internacionales existentes en materia de derechos humanos, laborales y medioambientales y garantice su cumplimiento a nivel global a través de un Tribunal Penal Laboral Internacional. De la misma forma, se reivindica que la Unión Europea realice una normativa en materia de RSE.

4. Conclusión

A partir del desarrollo que hemos realizado en este artículo sobre el campo de la Responsabilidad Social Empresarial, y las iniciativas y estrategias puestas en marcha por los organismos internacionales, las instituciones públicas nacionales, las empresas y sus asociaciones y las organizaciones sindicales en el mismo, podemos afirmar que éste se ha convertido en los últimos años en un importante escenario de relaciones de fuerza entre distintas instituciones y actores sociales, a partir del que,

en buena medida, se van a definir y establecer las responsabilidades sociales de las compañías transnacionales a nivel global en el siglo XXI.

En los organismos internacionales, la ONU, la OIT y la OCDE, se retoma en los años noventa el debate que había tenido lugar en los años sesenta y setenta sobre la idoneidad o no de regular las actividades de las compañías transnacionales a nivel global en lo relativo a los derechos humanos, laborales y medioambientales. Este debate es en buena parte consecuencia de escándalos empresariales como los de Bhopal, Exxon Valdez, Nike y Shell, que pusieron en la palestra internacional a las corporaciones transnacionales en los años ochenta y noventa, y tuvieron como resultado la puesta en marcha, por parte de organizaciones sindicales y organizaciones sociales con un marcado perfil reivindicativo, de campañas de denuncia con una importante repercusión mediática a nivel global.

Sin embargo, los organismos internacionales recurren en los años noventa a un concepto que no había formado parte del debate anteriormente, el concepto de Responsabilidad Social Empresarial, que había sido utilizado fundamentalmente en el mundo anglosajón desde los años cincuenta para hacer referencia a las responsabilidades que asumen voluntariamente las empresas y van más allá de sus obligaciones jurídicas. Con la introducción de este concepto en el debate se pretende delimitarlo de manera muy clara, se apuesta desde sus inicios por la voluntariedad de las nuevas responsabilidades a adoptar por las compañías en el contexto de la globalización económica, intentando neutralizar las propuestas de las organizaciones sindicales y las organizaciones sociales en aras de una regulación internacional. Es en este contexto en el que debemos analizar el Pacto Mundial de Naciones Unidas, una declaración de principios a la que se acogen las empresas voluntariamente sin que existan mecanismos de verificación de su cumplimiento, así como el Libro Verde Fomentar un marco para la responsabilidad social de las empresas de la Comisión Europea y el Informe Final de la Subcomisión parlamentaria del Congreso de los Diputados de España creada para “potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas”, en los que se define que las nuevas responsabilidades a incentivar en las empresas deben ser voluntarias.

Tanto los escándalos empresariales como las consiguientes campañas de denuncia y el debate surgido en los organismos internacionales son fundamentales para comprender que las corporaciones transnacionales hayan comenzado a elaborar códigos éticos o de conducta y memorias de responsabilidad social empresarial o sostenibilidad con el fin de evitar regulaciones, mantener o alcanzar una buena imagen y relegitimarse socialmente. Las compañías transnacionales han adoptado la estrategia de entrar en el debate sobre la RSE para ir modelando esta noción en su beneficio, apostando por la voluntariedad, la unilateralidad y la autorregulación de las nuevas responsabilidades a asumir en la esfera de los derechos humanos, laborales y medioambientales en el contexto de la globalización, evitando regulaciones de ámbito global y utilizando este campo para asegurarse una buena reputación entre los inversores, los accionistas, los consumidores y la ciudadanía en general. En este sentido, cada vez más empresas hacen referencia a las políticas socialmente responsables como una ventaja competitiva frente a otras compañías y las publicitan como

parte de un nuevo sistema de gestión que tiene como fin evitar riesgos de todo tipo (laborales, medioambientales, etc.) para alcanzar una mayor rentabilidad y sostenibilidad. En todo caso, es de la mayor relevancia hacer hincapié en que la RSE, como estrategia empresarial, forma parte del proyecto de globalización neoliberal hegemónico contemporáneo.

Por otra parte, las organizaciones representantes de los trabajadores adoptaron en un principio una posición reactiva en este campo que era en buena parte resultado de la incertidumbre y los recelos frente a las posiciones y estrategias de las empresas y sus asociaciones y las instituciones públicas internacionales y nacionales. En este sentido, los sindicatos sostienen que en el campo de la RSE existe una importante distancia entre los discursos de las empresas y sus prácticas reales, que, en muchas ocasiones, ésta no es más que un mero ejercicio publicitario, y que, además, forma parte de la estrategia empresarial que tiene como objetivo trasladar lo legislado y pactado en negociación colectiva al terreno de la voluntariedad, la unilateralidad y la autorregulación.

Sin embargo, recientemente se aprecia la tendencia hacia un posicionamiento más activo en este campo por parte de las organizaciones sindicales nacionales e internacionales, que se han marcado el objetivo de contrarrestar lo que entienden como una estrategia empresarial en aras de la desregulación laboral trabajando en el sentido contrario, intentando llevarse la RSE al terreno de la negociación colectiva nacional e internacional. De esta forma, los sindicatos están presionando a las compañías transnacionales con el fin de que conviertan sus códigos éticos o de conducta unilaterales en acuerdos marco internacionales pactados y firmados con las federaciones sindicales sectoriales internacionales. Estos acuerdos suelen abordar el cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo en todos los países en los que está ubicada una empresa transnacional y constituyen un embrión de negociación colectiva transnacional.

En esta línea, los sindicatos plantean que es preciso que la globalización económica vaya acompañada de la globalización del movimiento sindical y de la acción sindical internacional. Para ello, se estima conveniente la creación de redes y observatorios sindicales internacionales y comités de empresa globales en las compañías transnacionales con el fin de establecer relaciones laborales de ámbito transnacional. Redes, observatorios y comités internacionales a los que correspondería abordar los fenómenos de la globalización económica y sus consecuencias con una mirada supranacional, con el objetivo de mantener, extender y ampliar los derechos humanos, laborales y medioambientales en un mercado laboral cada vez más globalizado.

A modo de síntesis, las organizaciones sindicales consideran que la RSE puede conllevar riesgos, pero también oportunidades. Uno de los posibles riesgos es que las empresas la consoliden como un modo de debilitar la negociación colectiva y a las organizaciones sindicales. Sin embargo, se plantea también que la RSE puede fortalecerlas, muy en especial si se convierte en una vía para el desarrollo de la acción sindical internacional y la negociación colectiva transnacional. En esta línea, la RSE puede constituirse en un campo que facilite la internacionalización del movimiento sindical y la regulación del mercado de trabajo global.

Para terminar, consideramos que en todo caso es relevante reflexionar sobre el principio de voluntariedad en el que se basa la RSE, puesto que la elaboración, por parte de las empresas transnacionales, de códigos éticos, memorias de RSE o, incluso, acuerdos marco internacionales, les otorga la facultad de elegir los derechos a respetar. En este sentido, sería pertinente analizar las consecuencias de que el cumplimiento de los derechos humanos, laborales y medioambientales en las cadenas de producción global de las empresas transnacionales sea voluntario, es decir, de que dependa de que se extienda una determinada ética empresarial. Atendiendo a cómo durante los últimos dos siglos los distintos derechos han estado sustentados por unas instituciones y ordenamientos jurídicos que velan por los mismos, resulta del máximo interés analizar las propuestas que las organizaciones sindicales están realizando en el campo de la RSE a favor de una normativa europea y la creación de un organismo regulador, fiscalizador y sancionador en el seno de la ONU que refuerce las regulaciones internacionales existentes en materia de derechos, y que garantice su cumplimiento apoyándose en estructuras jurídicas cosmopolitas como, por ejemplo, un Tribunal Penal Laboral Internacional, o de Empresas Transnacionales. En esta línea, el campo de la RSE puede consolidarse en los próximos años como un espacio en el que vaya gestándose y evolucionando una nueva gobernanza global.

5. Referencias bibliográficas

- Alonso Benito, L.E. (2007). *La crisis de la ciudadanía laboral*. Barcelona: Anthropos.
- Aragón Medina, J. et al (2005). La dimensión laboral de la Responsabilidad Social de las Empresas. *Cuadernos de Información Sindical*. Núm. 63, 33-70.
- Aragón Medina, J. y Rocha Sánchez, F. (2004). *La responsabilidad social empresarial en España: Una aproximación desde la perspectiva laboral*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Aragón Medina, J. y Rocha Sánchez, F. (2009). Los actores de la responsabilidad social empresarial: el caso español. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 27, Núm. 1, 147-167.
- Barañano Cid, M. (2009). Contexto, concepto y dilemas de la responsabilidad social de las empresas transnacionales europeas: Una aproximación sociológica. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 27, Núm. 1, 19-52.
- Baylos Grau, A. (1999). Globalización y derecho del trabajo: Realidad y proyecto. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Núm. 15, 19-49.
- Baylos Grau, A. (2009). Un instrumento de regulación. Empresas transnacionales y acuerdos marco globales. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol.27, Núm. 1, 107-125.

- Beck, U. (2000). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Editorial Paidós.
- Beck, U. (2005). *La mirada cosmopolita o la guerra es la paz*. Barcelona: Editorial Paidós.
- Boix Lluch, I. (2007). ¿Es necesario ya el sindicalismo global?. FITEQA-CC.OO.
- Boix Lluch, I. (2009). Responsabilidad Social Empresarial: un ámbito de necesaria intervención sindical. Consideraciones a partir de la experiencia de FITEQA-CCOO en las industrias del Textil-Confección-Calzado y de la Química y el Petróleo. *Revista de Relaciones Laborales de la Universidad del País Vasco. Núm. 19*, 169-189.
- Boltanski, L. y Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Campos, J. et al (2010). Negociación colectiva en empresas transnacionales. Aportes para el debate sobre la conformación y el funcionamiento de los comités mundiales de empresa. Proyecto Formativo de delegados sindicales *La Negociación colectiva en el marco de la globalización*. Federación de Trabajadores de Industria y Afines (FETIA) de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA).
- Castells, M. (2001). *La era de la información. La sociedad red. Vol. 1, 2 y 3*. Alianza Editorial.
- Cerfeda, W. (2005). El sindicalismo europeo ante la Responsabilidad Social Empresarial. En *La dimensión laboral de la RSE. Cuadernos de Información Sindical*. Fundación 1º de Mayo. CC.OO.
- COMFIA – CC.OO. (2009). *La RSE. Una visión global de la empresa*. III Congreso Federal de COMFIA-CC-OO. 1, 2 y 3 de abril de 2009.
- Comisión Europea (2001). *Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*.
- Confederación Española de Organizaciones Empresariales (2006). *La empresa y la responsabilidad social*.
- Confederación Europea de Sindicatos (2004). *Resolución sobre la Responsabilidad Social Empresarial*.
- Confederación Sindical de CC.OO. (2009). *Propuestas para la intervención sindical ante la RSE*.
- Daugareilh, I. (2009). Responsabilidad Social de las empresas transnacionales: Análisis crítico y prospectiva jurídica. *Cuadernos de Relaciones Laborales. Vol. 27, Núm. 1*, 77-106.

- Fernández Toxo, I. (2005). La Responsabilidad Social Empresarial desde la perspectiva sindical. En *La dimensión laboral de la RSE. Cuadernos de Información Sindical*. Núm. 63. Fundación 1º de Mayo. CC.OO.
- García Perdiguero, T. (2003). *La responsabilidad social de las empresas en un mundo global*. Barcelona: Anagrama.
- García Perdiguero, T. (2005). *La responsabilidad social de las empresas y los nuevos desafíos de la gestión empresarial*. Valencia: Universidad de Valencia.
- Held, D. et al. (2002). *Transformaciones globales. Política, economía y cultura*. Oxford University Press.
- Hernández Zubizarreta, J. (2009). *Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos: Historia de una asimetría normativa. De la responsabilidad social corporativa a las redes contrahegemónicas transnacionales*. Bilbao: Hegoa.
- Hernández Zubizarreta, J. y Ramiro, P. (Eds) (2009). *El negocio de la responsabilidad. Crítica de la Responsabilidad Corporativa de las empresas transnacionales*. Madrid: Icaria.
- Jenkins, R. (2002). The political economy of codes of conduct. En R. Jenkins et al (Eds), *Corporate Responsibility & Labour Rights*. London: Earthscan Publications.
- Jenkins, R. et al (Eds.) (2002). *Corporate Responsibility & Labour Rights*. London: Earthscan Publications.
- Jiménez Fernández, J.C. (2007). *La Responsabilidad Social de las Empresas. Cómo entenderla, cómo afrontarla. Una perspectiva sindical*. Albacete: Ediciones Altaban.
- Klein, N. (2001). *No Logo. El poder de las marcas*. Buenos Aires: Paidós.
- Klein, N. (2007). *La doctrina del shock. El auge del capitalismo del desastre*. Barcelona: Paidós.
- Köhler, H. (2008). Participación de los trabajadores y reestructuración de la empresa transnacional. *Sociología del Trabajo*. Núm. 63, 49-78.
- Lozano Soler, J. M et al (2005). *Los gobiernos y la responsabilidad social de las empresas. Políticas públicas más allá de la regulación y la voluntariedad*. Barcelona: ESADE.
- Maira Vidal M.M. y Gil Sánchez G. (2011). Los actores sociales ante la Responsabilidad Social de las Empresas Transnacionales con sede central en España: Posiciones discursivas y prácticas implementadas. En J. Aparicio Tovar y B. Valdés de la Vega (Coord.), *La Responsabilidad Social de las Empresas en España: concepto, actores e instrumentos*. Albacete: Editorial Bomarzo (En prensa).

- Maira Vidal, M.M. (2009). Qué es la responsabilidad social empresarial. *Revista Investigación y Marketing* de Aedemo (Asociación Española de Estudios de Mercado, Marketing y Opinión). Núm. 104, Septiembre/09, 36-50.
- Maira Vidal, M.M. (2010a). La Responsabilidad Social de las Empresas Transnacionales con sede central en España: ¿Neopaternalismo industrial o globalización de derechos? *Sociología del Trabajo*. Núm. 69, Verano/2010, 95-119.
- Maira Vidal, M.M. (2010b). La responsabilidad social empresarial desde una perspectiva sindical. Proyecto Formativo de delegados sindicales *La negociación colectiva en el marco de la globalización*. Federación de Industria de CC.OO.
- Observatorio de la Responsabilidad Social de las Empresas de UGT (2010). *Cultura, políticas y prácticas de responsabilidad de las empresas del IBEX35. Estudio 2009*.
- Observatorio de la Responsabilidad Social de las Empresas de UGT (2010). *Participación sindical en las empresas del IBEX35. Informe 2009*.
- Observatorio de la RSC (2007). *La contribución de la empresa a la consecución de los Objetivos del Milenio: Análisis de la Industria Energética*.
- Rodríguez Garavito, C. (2007). La ley de Niké: El movimiento antimaquila, las empresas transnacionales y la lucha por los derechos laborales en las Américas. En B. de Sousa Santos y C. Rodríguez Garavito, C. (Eds.), *El derecho y la globalización desde abajo. Hacia una legalidad cosmopolita*. Anthropos.
- Sánchez Richter, M. E. (2010). *IBEX 35: Gobierno corporativo e indicadores GRI (LA-1/LA-14) 2008, Junta de accionistas 2009. Cuadernos de Información Sindical de la Confederación Sindical de CCOO*. Núm. 15.
- Santos, B. de Sousa (1998). *La globalización del derecho. Los nuevos caminos de la regulación y la emancipación*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia e ILSA.
- Santos, B. de Sousa y Rodríguez Garavito, C. (Eds.) (2007). *El derecho y la globalización desde abajo. Hacia una legalidad cosmopolita*. Anthropos.
- Shamir, R. (2007). La responsabilidad social empresarial: Un caso de hegemonía y contrahegemonía. En B. de Sousa Santos y C. Rodríguez Garavito (Eds.), *El derecho y la globalización desde abajo. Hacia una legalidad cosmopolita*. Anthropos.