

Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos
Humanos

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2013/ 2014

LA CONDICIONALIDAD SOCIAL COMO REMEDIO AL DUMPING

(SOCIAL CLAUSE AS REMEDY TO DUMPING)

Realizado por el alumno Don Fernando Díaz Pascual

Tutorizado por el Profesor Don Juan José Fernández Domínguez

ÍNDICE

I- RESUMEN	1
II- OBJETO DEL TRABAJO.....	2
III- METODOLOGÍA	3
IV- INTRODUCCIÓN: EL PROBLEMA DEL DUMPING SOCIAL.....	4
V- LA CONDICIONALIDAD SOCIAL	8
1.- Posiciones contrarias a la cláusula social	10
2.- Posiciones favorables a la cláusula social	12
VI- RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE).....	14
1.- Contenido de la RSE.....	16
2.- Memorias de sostenibilidad. La ISO 26000	20
3.- Códigos de conducta.....	23
3.1- Origen	24
3.2- Contenido y tipos	24
3.3- Funcionamiento.....	27
3.4- Caso Nike.....	28
4.- Etiquetado social.....	28
VII- ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES	31
1.- Origen y evolución	31
2.- Naturaleza jurídica.....	33
3.- Sujetos negociadores	34
4.- Contenido.....	36
5.- Implementación y aplicación.....	37
VIII- CONCLUSIONES.....	39
IX- BIBLIOGRAFÍA	40

I- RESUMEN

El estudio trata de abordar las diferentes formas con las que luchar contra el *dumping* social. A tal fin, se analiza, en primer lugar el concepto e implicaciones del *dumping* social. Acto seguido, se abordan las distintas alternativas empleadas para combatirlo, empezando por la condicionalidad social en general, atendiendo a su primer origen normativo, explicando en qué consiste y sus posturas tanto a favor como en contra. El segundo modo para hacerle frente, o condicionalidad unilateral, viene dado por la Responsabilidad Social Empresarial, en la cual destacan cuatro aspectos o manifestaciones fundamentales muy importantes: Las menciones de sostenibilidad, la ISO 26000, los códigos de conducta y el etiquetado social. En un tercer momento resulta imprescindible hablar de la forma más reciente de corregir el *dumping* social, dada por los Acuerdo Marco Internacionales.

ABSTRACT

This study aims to investigate the different ways to fight against social dumping. To this end, we start by analyzing the concept and implications of social dumping and continue with an evaluation of the different ways to combat it. The first alternative is the general social conditionality where we will focus on its regulatory origin; we will explain its foundations as well as positions in favour against it. The second way to address it is the unilateral conditionality it is given by Corporate Social Responsibility which highlights four fundamental aspects or manifestations: Mentions of sustainability, ISO 26000, codes of conduct and social labeling. Finally it is important to mention the most recent ways to correct social dumping given by the International Framework Agreement.

II- OBJETO DEL TRABAJO

Conforme indica el subtítulo del estudio, el mismo pretende alcanzar un objetivo: analizar los remedios contra el *dumping* social. Analizando tanto su concepto como las formas de abordarlo en Derecho.

Planteado el problema dado por el adjetivo “social” que acompaña al familiar término de *dumping*, se trata de mostrar, brevemente, cuáles son sus manifestaciones fundamentales y las que sirven para mostrar las implicaciones en cuanto constituye el ámbito propio del ordenamiento social para, con posterioridad, estar en disposición de abordar el núcleo del discurso.

Éste se construye cronológicamente a partir del intento de diversas organizaciones internacionales (OIT y OMC, fundamentalmente) de introducir un convenio de nivel internacional que sancionaran, vía impuestos o prohibiciones de importación a cuantos Estados no velasen por una garantía de los estándares laborales mínimos, es decir respeto a los derechos sociales y consolidarlos como fundamentales a nivel mundial y unas condiciones de trabajo suficientemente dignas.

Su fracaso, por la oposición de los países menos desarrollados (sobre en cuanto hace a la política unilateral de la UE y USA), da paso a una segunda etapa, que toma forma en la decisión de las empresas (acuerdos por diversos escándalos) de mostrar su faz responsable a través de diversos acuerdos estrictamente voluntarios, es lo que el estudio que se presenta a su consideración pretende profundizar.

La última meta que se quiere mostrar es la redacción más moderna, como fórmula negociada por los interlocutores en la empresa mundial con pretensiones de extender el elemento de social por efecto dominó, cuya relativa novedad merece una consideración en detalle.

III- METODOLOGÍA

Para la realización del presente estudio se ha seguido una metodología positiva eminentemente pragmática en orden a los resultados que se intenta conseguir. A tal fin, las fases de elaboración han sido las siguientes:

1.- Recopilación de materiales y elementos de información sobre la materia abordada, efectuando la necesaria selección siguiendo las directrices del tutor.

2.- Elaboración de un esquema de trabajo tomando como pauta los fines últimos pretendidos. Sobre tal esquema, elaboración de un plan de actuación que significaba desarrollar cada uno de los epígrafes del mencionado índice, discutirlos con el director y proceder a la reelaboración subsiguiente cuando fuere necesario.

3.- Elaboración de conclusiones parciales y valoración sobre su adecuación a la conclusión final que se pretendía obtener.

Sobre los resultados anteriores, fácil es colegir que la metodología ha debido ser multidisciplinar, mezclando lo inductivo (de los datos a la formulación de hipótesis) con lo deductivo (descenso desde la norma a la realidad), buscando el equilibrio en pro del pragmatismo aludido que, ante todo, pretende llevar a una presentación sencilla de un problema complejo al que quien suscite se ha acercado como absoluta novedad en su proceso de aprendizaje.

IV- INTRODUCCIÓN: EL PROBLEMA DEL DUMPING SOCIAL

El *dumping*, en su versión económica clásica, consiste en vender mercancías al extranjero a precios inferiores a los que tienen en el país exportador e, incluso, por debajo de su coste real. Se trata de una discriminación geográfica, espacial, explicable por la posibilidad de cargar diferentes precios a distintos compradores y que pueden responder al propósito de mantener altos precios domésticos y acceder o dominar a los mercados extranjeros¹.

Instrumento, por tanto, de una política de agresión para imponer un producto en otro mercado, de necesidad para mantener un alto ritmo de producción o, en determinadas circunstancias, un medio de defensa para no renunciar a la exportación a raíz de las medidas proteccionistas de otros países².

El término aquí analizado proviene de la expresión inglesa “*to dump*” (que significa, literalmente, arrojar, tirar, descargar o vaciar de golpe), su propia etimología lleva a asociarlo con las prácticas comerciales consistentes en inundar un mercado con determinados productos vendidos a precios sustancialmente inferiores a los corrientes. No obstante, y una vez se trata de profundizar en el concepto, cabe observar que la primera imagen derivada de la raíz lexicográfica queda abierta a una gran cantidad de variaciones, entre las cuales una de las más frecuentes es la que alude a la existencia del *dumping social*³

¹ VITO, F.: *Principios de la Ciencia de las Finanzas*, Madrid (El Ateneo), 1961, pág. 374.

² WEBER, A.: *Política económica*, Vol. IV, Barcelona (Vicens-Vives), 1971, pág. 530.

³ FERNÁNDEZ LALANNE, P. E.: *Dumping en derecho a la integración*, Buenos Aires (Cartagena), 1969, pág. 29.

Bajo tal acepción toma forma el fenómeno en el cual las exportaciones de un país se ven impulsadas por los bajos salarios y escaso nivel de prestaciones sociales vigentes en el mismo, no aludiendo, por consiguiente, a lo elemental en el *dumping*, ni tampoco a las normas tradicionales por constatarlo, pero sí coincidiendo en su acepción relacionada con la estructura de costes de los países exportadores⁴.

La figura, de este modo, no es sino uno de los elementos ideológicos que constituyen el arsenal del proteccionismo. Sus defensores suelen argumentar que los bajos salarios en el extranjero ocasionarán la importación masiva de productos, causando el deterioro de la balanza de pagos del país cuyas barreras arancelarias se desea elevar y la desocupación de su fuerza laboral. El argumento no constituye más que un ataque contra el principio de la ventaja comparativa, uno de los tantos fantasmas con que las industrias relativamente ineficientes tratan de compensar la desventaja en la que quedan por mor del avance de las más productivas.

Un argumento algo más técnico puede encontrarse en el conocido como Teorema de Heckscher y Ohlin, quienes sostienen que, en condiciones de libre comercio y de similares funciones técnicas de producción, la remuneración de los factores productivos de los distintos países que comercian entre sí tenderá a igualarse. En consecuencia, la apertura del comercio internacional perjudicaría a los trabajadores de los países que gozan de mayores niveles de salarios, pero tenderá a igualarse al impulsar las escalas de remuneración vigentes en el exterior⁵.

⁴ PREDONL, A.: *Economía Internacional*, Buenos Aires (Grupo editor Latinoamericano), 1965, pág. 268.

⁵ CLEMENT, R.L: *Manual de Economía Internacional*, Buenos Aires (Grupo editor Latinoamericano), 1972, pág. 545.

Si bien el teorema de Heckscher y Ohlin cuenta con elementos indudablemente correctos, y constituye una herramienta esencial para una adecuada comprensión de la economía internacional, parte de una visión en extremo simplificadora de la realidad, que debe ser enriquecida si se desean extraer conclusiones de política económica, tales como las implícitas en la tesis del *dumping* social.

Las precisiones fundamentales que cabría introducir a la aplicación del teorema respecto a la evolución de las importaciones provenientes de países con mano de obra barata pueden ser las siguientes:

- 1- Se fundamenta en la existencia de técnicas productivas similares en todo el mundo. La más elemental a experiencia demuestra, sin embargo, que tal planteamiento solo resultar de recibo como hipótesis de trabajo, pues la diferencia en la frontera técnica disponible constituye una de las distinciones más profundas entre los países prósperos y los subdesarrollados. Tales son las distancia técnicas existentes que un país como Estados Unidos, por ejemplo, que ha contado tradicionalmente con la mano de obra más cara del mundo, se ha especializado relativamente en trabajos intensivos, debido a la eficiencia de su fuerza laboral, que le permite compensar con creces su mayor coste. En tales condiciones puede ocurrir que la apertura de la economía al comercio exterior eleve comparativamente la remuneración del factor más escaso.

- 2- Si bien el número de límites ocasiona variaciones en los precios relativos de los factores de los países que la experimentan, la solución adecuada para evitar situaciones de distribución indeseables no pasa por dificultar el comercio de tal forma que disminuya el ingreso total del país, sino por introducir otros mecanismos capaces de compensar los factores de producción perjudicados sin obstaculizar el proceso productivo.

- 3- En fin, no deben descartarse, tampoco, los efectos sobre la distribución del ingreso que provoca el abaratamiento de los bienes importados. Cuando estos se centran en sectores de consumo masivo, tienden a elevarse los relativos del factor laboral.

También es frecuente objeto de atención en los estudios que se han publicado recientemente con relación con el *dumping* social la conexión que existe entre este fenómeno y las inversiones directas en el exterior (IDE), que se dirigen hacia países con gran oferta de mano de obra y escaso nivel de desarrollo. Se teme, concretamente, que esas inversiones se conviertan en una vía de salida del empleo radicado en los países desarrollados, así como en un posible foco de elusión de la normativa social⁶.

Así por ejemplo la inquietud suscitada por las denominadas zonas económicas especiales, que refleja con gran claridad la visión que existe respecto de esas inversiones en las economías más avanzadas. Esas zonas constituyen un destino prioritario para las IDE que llega a los países no desarrollados, entre otras poderosas razones por las condiciones particularmente favorables que se ofrecen para fomentar la instalación de filiales de empresas multinacionales, entre ellas, una aplicación muy laxa de la normativa laboral. En algunos países, como Bangladesh, Malasia, Pakistán y Panamá se anuncian explícitamente a los potenciales inversores que en sus zonas económicas especiales no se aplica una parte de la normativa laboral que sí se exige en el resto de su territorio⁷.

El vínculo que existente entre estas prácticas y el *dumping* social se establece a través de la orientación de las filiales que se instalan en ellas. Por lo general, la parte esencial de su producción se destina a la exportación, por lo que los incentivos a la IDE que se ofrecen provocan distorsiones el comercio internacional y pueden generar una dinámica de competencia desleal⁸.

⁶ DOUMBIA-HENRY, C. y GRAVEL, E.: "Acuerdos de libre comercio y derechos laborales. Evolución reciente", *Revista internacional del Trabajo*, Vol.125, núm. 3, 2004, págs. 238 y 231.

⁷ POLASKI, S.: "Normas comerciales y políticas laborales", en AA.VV.: *Estrategia para países en desarrollo*, Carnegie Endowment for International Peace, Nueva York (Carnegie), 2003, págs. 100.

⁸ FREEMAN, R.B.: *Labour market institutions around the world*, NEBR Working Paper, núm. 13242, 2007.

Sirva esta última muestra para mostrar la importancia de un último protagonista: las multinacionales. Su huída hacia países de mano de obra barata, aprovechándose del hecho de que los Estados se disputan su presencia como índice de prosperidad, es el factor último a ponderar como gran impulsor del *dumping* social.

V- LA CONDICIONALIDAD SOCIAL

La alternativa para combatir el *dumping* social que cuenta con más apoyos y que ha alcanzado una mayor difusión pasa el establecimiento de una cláusula social. En abril de 1994, algunos países --especialmente Estados Unidos y Francia-- insistieron en que la Organización Mundial del Comercio (OMC), que se estaba creando, debería incluir una cláusula social en el sistema de comercio mundial, a través de la cual se exigiera el respeto de un mínimo de normas sociales y se impusieran sanciones a los países que no respetaran esas normas mínimas, las cuales tendrían que ser previamente determinadas. La preocupación de esos Estados y de ciertos sectores sindicales era, precisamente, el evitar esta muestra de competencia desleal que deriva del *dumping* social⁹.

La cláusula social consiste, en lo fundamental, en limitar -- o, incluso, prohibir -- las importaciones procedentes de los países que no garanticen el cumplimiento de los derechos fundamentales de sus trabajadores. Desde el punto de vista de las economías desarrolladas, esta medida estaría plenamente justificada, teniendo en cuenta tanto los motivos éticos como las consideraciones económicas a las que se ha hecho referencia. Los países subdesarrollados entienden, sin embargo, que la iniciativa les perjudica claramente y que, en muchos casos, es simplemente una excusa que trata de ocultar la voluntad de las economías más ricas de incrementar su protección frente a productos originarios de economías con mayores ventajas comparativas¹⁰.

⁹ ECHEVARRIA, B.: *Globalización económica y relaciones laborales*, III Jornadas de Estudio de Mercado, Salamanca, (Aranzadi) 2000.

¹⁰ HURTADO, J. y LOBEJÓN, F.: “Cláusulas sociales, comercio internacional y derechos laborales. La perspectiva de los países subdesarrollado”, XI Jornadas de Economía Crítica, XI Jornadas de Economía Crítica, Valladolid, (Tecnos) 2001.

La cláusula social hace referencia, así, a “la subordinación” en la adopción de determinadas medidas comerciales, tales como otorgar ventajas, suspenderlas o extinguirlas, o gravar productos en frontera, a la garantía de ciertos derechos sociales en el proceso de producción de las mercancías importadas. En concreto, y como solidaridad mínima los derechos reconocidos como fundamentales por la OIT¹¹.

La presión de algunos países desarrollados a favor de la aplicación de una cláusula social se ha traducido en reiteradas reclamaciones para conseguir que el GATT (Acrónimo en inglés del Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio) o, más tarde, la OMC, autorizaran su utilización. No ha sido, sin embargo, su única apuesta a favor de esa cláusula, pues, además, la han incluido en algunas vertientes de su política comercial.

Con todo, y desde la perspectiva de la OMC, el fenómeno resulta preocupante, al menos, desde dos puntos de vista:

--Por un lado, debilita la posición de dicha Organización, ya que ésta no ha autorizado su utilización y, sin embargo, algunos de sus miembros recurren, de hecho, a ella.

--Por otro, su uso en las relaciones bilaterales (o, como máximo, entre grupos reducidos de países) puede conllevar una gran discrecionalidad y una elevada dependencia de los intereses de las economías más poderosas. Este peligro sería menor si la cláusula se empleara en un marco multilateral en el que participen simultáneamente muchos países, como es precisamente el que promueve la OMC.

No en todos los ámbitos de la política comercial de las economías más ricas se tienen en cuenta los estándares laborales de los países con los que se llevan a cabo intercambios. Aquéllos en los que más influyen dichos patrones son concretamente los sistemas de preferencias, los mecanismos de integración y los acuerdos comerciales bilaterales y regionales.

¹¹ HIJONOSA MARTÍNEZ, L. M.: *Comercio justo y derechos sociales*, Madrid (Tecnos), 2003, pág. 35.

La cláusula social puede ser “negativa”, cuando prevé la posibilidad de aplicar sanciones al país infractor, como la prohibición de la importación de bienes; o puede ser “positiva”, cuando beneficia al país que cumple, dándole un acceso más flexible al mercado internacional. En la realidad los sistemas que la utilizan, fundamentalmente Estados Unidos y la Unión Europea, prevén simultáneamente ambas.

1.- Posiciones contrarias a la cláusula social

Por lo que concierne al eventual efecto negativo de las cláusulas sociales sobre los países a los que se utiliza, y a los que emplean numerosos trabajos recientes reflexionan en torno al error que supone apostar por estrategias de desarrollo asentadas sobre unas exportaciones muy vigorosas, cuyo atractivo reside en una gran competitividad lograda a partir de unos costes salariales extraordinariamente bajos. Las circunstancias que permiten garantizar el mantenimiento de esos costes pueden constituir una ventaja a corto plazo, pero no resultarían útiles para sustentar una estrategia viable a largo plazo.

La mayor parte de los ensayos de ese tipo se centran en los derechos que la OIT considera fundamentales, cuyo respeto podría suponer un incremento inmediato de los costes de producción, pero que, con el paso del tiempo, favorecería el desarrollo de los países que garantizaran su cumplimiento.

Teóricamente, esto es lo que podría suceder, por ejemplo, con las medidas destinadas a erradicar la discriminación, pues, en la medida en que ésta se reduzca, aumentaría con el paso del tiempo la oferta de trabajo potencialmente productiva del Estado que las aplica, con las consiguientes ventajas para éste. Desde un punto de vista teórico también resultaría positiva a largo plazo la eliminación del trabajo infantil, toda vez que evitaría la distorsión que supone la asignación de recursos a sectores ineficientes. La eliminación de esta lacra podría conducir, además, a un incremento de la productividad, gracias al aumento del nivel de educación de la población¹².

¹² ELLIOT, K.A.: “Labor standards, development and CAFTA”, *International Economics Policy Briefs*, Institute for International Economics, núm. 2, marzo, 2004, pág. 20.

El empleo de mano de obra forzada constituye, asimismo, y desde este punto de vista teórico, un obstáculo para el desarrollo, por cuanto, al igual que el empleo infantil, también contribuye a que los recursos productivos se mantengan en actividades escasamente eficientes. Como consecuencia de ello, eliminar el trabajo forzado podría tener asimismo efectos positivos a largo plazo sobre el desarrollo de los países.

No existen argumentos teóricos tan claros en relación con el derecho a la sindicación y a la negociación colectiva¹³.

Han sido los países en vías de desarrollo el principal grupo opositor a ligar el comercio internacional a una cláusula social. Entre los argumentos que han proporcionado, figuran los siguientes¹⁴:

1º.- Proteccionismo. El movimiento a favor de establecer una cláusula social se funda en el éxito que han tenido los países exportadores en el incremento de las exportaciones, lo cual provoca presiones cada vez mayores de proteccionismo, dado el fuerte desempleo que hay en los países importadores

2º.- Intervencionismo. Se considera que constituye una injerencia en sus asuntos internos y una ofensa que se les pida asumir obligaciones en materia social a cambio de concesiones comerciales.

3º.- Hipocresía. Se señala la contradicción existente entre pedir la inclusión de cláusulas sociales en los tratados de comercio, mientras se mantienen relaciones de tipo económico y financiero con otro país (como ocurría, por ejemplo, en el pasado, con Sudáfrica), cuando éstos no garantizan los derechos fundamentales para gran parte de la población.

4º.- Creación de desequilibrios internos, fijándose en cómo este mecanismo centra la atención en las normas de trabajo aplicables especialmente al sector

¹³ FREEMAN, R.B.: *Trade wars: the exaggerated impact of trade in economic debate*, NEBR Working Paper, núm. 10000, 2003.

¹⁴ VON SHOPPENTHAU, P.: "La cláusula social: Un arma inadecuada en la lucha por los derechos humanos y las normas sociales", en AA.VV.: *La cláusula social: ¿Una estrategia sindical ante la liberalización comercial?*, Madrid (Confemetal), 1995, pág. 40.

manufacturero, que es el que más produce para la exportación en los países pobres.

5°.- Falta de mecanismos objetivos para la solución de problemas. Igualmente se apunta como argumento contrario a establecer un vínculo entre comercio internacional y derechos laborales la inexistencia de un procedimiento mediante el cual un órgano independiente, sensible a las preocupaciones de los países en desarrollo, resuelva las disputas sobre la materia.

6°.- Diferencias de enfoque respecto de los derechos humanos. Por ejemplo, varios gobiernos asiáticos cuestionan el enfoque de la relación entre comercio y derechos laborales que se hace desde la perspectiva de los derechos humanos, por entender que el concepto de éstos está ligado necesariamente a aspectos culturales. En este sentido, estiman que el concepto americano pone mucho énfasis en los derechos políticos y las libertades individuales y no lo suficiente en los derechos de la colectividad, especialmente el derecho a ser protegido de la deprivación económica (*economic deprivation*).

2.- Posiciones favorables a la cláusula social

Al lado de lo expuesto, cabría dar cuenta de varios argumentos favorables a la cláusula social¹⁵:

1°.- Fomenta la competencia leal entre los exportadores dentro de los países en desarrollo, pues garantizaría que quienes observan las normas laborales mínimas no se vean perjudicados por su despliegue de esfuerzos en pro del desarrollo social.

2°.- Serviría para que el incremento del comercio redunde en beneficio de los trabajadores.

¹⁵ RASO DELGUE, J.: “La dimensión social de la globalización: Entre cláusulas sociales y declaraciones”, *Derecho Laboral*, Núm. 198, 2000, pág 32.

3°.- Su inclusión haría mucho más difícil la lucha contra las presiones a favor de un mayor proteccionismo.

Además de estas tres fundamentales, también cabría apuntar¹⁶:

1°.- La creencia de que el progreso social debe ir parejo con el desarrollo económico de un país.

2°.- La necesidad de evitar la discriminación en contra de la mujer, pues hay estudios que demuestran que los países exportadores de bajo costo en la mano de obra tienen un importante componente de trabajo femenino.

3°.- La sustitución de iniciativas unilaterales de grupos de derechos humanos y consumidores, que en ocasiones tienen como efecto agravar la situación de los trabajadores explotados en el tercer mundo por efecto del boicot a los bienes que éstos producen.

4°.- El fortalecimiento de la democracia, pues se ha determinado la existencia de una relación entre desarrollo poco equitativo e inestabilidad democrática.

La posición del movimiento sindical, a todo nivel, es favorable a la inclusión de una cláusula social en los acuerdos comerciales, toda vez que se considera que, si no hay una sanción en el plano comercial, persistirá la violación de los derechos laborales.

Con todo, y tras el notado fracaso en el intento de implantarse en el seno de la OIT, todos los organismos internacionales han elaborado en su intento de implantarla a nivel mundial, optando por otros mecanismos de cláusula incluida a la Responsabilidad Social Corporativa de la empresa.

¹⁶ ETWELL, C.: *Human rights labour Standard and the New World Trade Organization: Opportunities for a Linkage*, Washington (International Center for Human Rights and Democratic Development), 1995.

VI- RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE)

Ante el fracaso en el momento de implantar una cláusula social de carácter normativo, y con la finalidad de hacer frente a los escándalos (medio ambientales, de explotación humana, etc.) que les estaban afectado, las empresas se autoimpusieron una cláusula social, que toma la forma y nombre de Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

Se trata de acciones que de manera voluntaria, llevan a cabo las empresas sobre las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en las relaciones con sus interlocutores, desarrollando vínculos de calidad con el conjunto de partes involucrada (accionistas, trabajadores, sindicatos, clientes, subcontratistas, asociaciones) esencialmente en los ámbitos humano, social, financiero y medioambiental sobre una base de forma libre e inexigibilidad jurídica¹⁷.

La RSE tras un breve y poco consistente apunte hace varias décadas, resurge a partir de los años 90 con una fuerza inusitada, obedeciendo a cuatro factores fundamentales, además, por supuesto, de las presiones o indicaciones de las organizaciones supranacionales o estatales¹⁸:

1. La preocupación por la degradación del medio ambiente, y en particular el impacto mediático de ciertos desastres naturales, que puso en el ojo del huracán a determinadas compañías y sirvió de aviso al resto.
2. La búsqueda de transparencia en la gestión tras algunos escándalos financieros vinculados a la ocultación maliciosa de información, con la consiguiente repercusión negativa para los ciudadanos.

¹⁷ EMBID IRUJO, J. M.: “Derecho, mercado y responsabilidad social corporativa”, *Papeles de Economía Española*, núm. 108, 2006, pág. 63.

¹⁸ TASCÓN LÓPEZ, R.: *Aspectos jurídico-laborales de la responsabilidad social corporativa*, Madrid (CEF), 2008, pág. 19 y 20

3. La indignación provocada cuando la opinión pública describió las prácticas de explotación laboral, que directa o indirectamente llevaban a cabo o toleraban empresas con domicilio en países desarrollados, las cuales inmediatamente sintieron la necesidad de contrarrestar la publicidad negativa y reivindicar su buen nombre.
4. La aparición de un nuevo sentir general, de conformidad con el cual si la empresa obtiene un beneficio de la sociedad, le debe devolver una parte del mismo.

Todo pasa por mostrar una nueva cara, la de una entidad sostenible, ciudadana o cívica que además (y por supuesto) de sus cuentas de resultados, incluye entre sus metas la concesión de ciertos beneficios a determinados grupos de interés, la mejora su reputación frente a los ciudadanos y al tiempo, se reivindica a partir de los criterios éticos de actuación¹⁹.

La empresa no solo cumple los mandatos legales, que es el punto obligado de partida, sino que va más allá de *motu proprio*, aportando un compromiso adicional no exigible en vía heterónoma; de ahí que la OIT la contemple y muestre interés por ella, pues viene a quedar perfilada como una herramienta complementaria de su normativa.

El único marco legal teóricamente admisible viene dado por garantizar su operatividad en cuanto manifestación de la libre autonomía de la voluntad de las empresas, de modo que éstas, respetando la ley y los convenios, establezcan regulaciones incidentes en las relaciones de trabajo mejorando las condiciones de los empleados, pero con la facultad incondicionada de volver atrás sobre las mismas sin quedar definitivamente vinculadas por ellas²⁰.

Tal afirmación de estricta voluntariedad merece una triple matización:

¹⁹ ABAD, F.: *La empresa que viene: responsabilidad y acción social en la empresa de futuro*, Madrid (Fundación Empresa y Sociedad), 2001, pág. 86.

²⁰ DE LA VILLA GIL, L. E.: “Acerca de la responsabilidad social corporativa. Algunas consideraciones críticas desde la perspectiva de las relaciones laborales”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (iustel)*, núm. 16, 2008, pág. 13.

- A) Cuando una norma concreta sea objeto de un incumplimiento generalizado, el solo hecho de ajustarse a sus mandatos constituye una convicción no común, y por tanto socialmente responsable, a ponderar como conviene, según cabe ilustrar en muchos Estados occidentales con, por ejemplo, la legislación sobre seguridad y salud laborales o la integración de los discapacitados²¹.
- B) Su carácter privado no impide en nada la actividad de los poderes públicos a la hora de fomentarla y premiar, de una y otra manera, el esfuerzo realizado por cuantas empresas acrediten sus logros en este campo. En España, por ejemplo, se crea en Consejo Estatal de Responsabilidad Social de la Empresa, órgano que será el encargado final de impulsar y fomentar estas políticas, sin perjuicio de las actuaciones llevadas a cabo por las Comunidades Autónomas²².
- C) Cuando, como aparece aconsejable, en el diseño de estas políticas participen los representantes de los trabajadores buscando su consenso o aquiescencia, el sesgo de unilateralidad desaparece, al menos en la fase de elaboración y con independencia del sujeto de quien parta la iniciativa; de manera concluyente da lugar a este fenómeno si se incorporan sus resultados a un convenio colectivo, juridificando cuando era originalmente voluntario, lo cual constituye, una de las mejores muestras de responsabilidad social²³.

1.- Contenido de la RSE

Analizando su concepto, el contenido variable viene asociado a la “triple cuenta de resultados”, en tanto debería abordar y valorar conjuntamente los aspectos económico-financieros, sociales y medioambientales relacionados con la actividad de la compañía. Tratando de detallar los tres aspectos, cabría sopesar cómo²⁴:

²¹ ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J.: “El mito de la responsabilidad social corporativa: el caso de los discapacitados”, *Relaciones Laborales*, T. I, 2010, pág. 23.

²² LA MORENA OLÍAS, J.: “La responsabilidad social corporativa y los proyectos sociales”, *Ecosostenible*, núm. 58, 2009, pág. 22.

²³ MERINO SEGOVIA, A.: “Responsabilidad social corporativa: su dimensión laboral”, *Documentación Laboral*, núm. 75, 2005, pág. 54.

²⁴ TASCÓN LÓPEZ, R.: *Aspectos jurídico-laborales de la responsabilidad social corporativa*, cit., págs. 35 y ss.

- 1) En el apartado económico-financiero, la rentabilidad sigue siendo el objetivo primordial, pero con la adecuada transparencia en su gestión, ganando así la confianza de los diferentes grupos de interés en sus resultados a través de una información exhaustiva sobre cuánto les importa.
- 2) En lo medioambiental, tratando de reducir y limitar los efectos del proceso productivo sobre la naturaleza, con una apuesta firme por el uso razonable de cuantos ésta otorga al hombre, por las energías limpias y renovables y por las tecnologías menos agresivas y más seguras.
- 3) Desde un plano social, importa la inversión responsable en las comunidades locales; la financiación del mantenimiento de derechos, tradiciones y cultura autóctonos; el fomento de la investigación, el deporte y la cooperación; la coparticipación en proyectos de desarrollo social y económico.

De abandonar la perspectiva general y centrarla exclusivamente en materia laboral, sus objetivos son claramente distintos en atención al lugar de implementación: mientras en los países en vía de desarrollo aparece ordenada al respecto de los derechos sociales fundamentales, en los centros de trabajo situados en los Estados occidentales la preocupación radica en consolidar un empleo de calidad y búsqueda de mejores condiciones de trabajo, con el objetivo de obtener unos empleados bien formados y motivados que puedan desarrollar todas sus capacidades, conjugándolas con el desarrollo de su vida personal y familiar²⁵.

A partir de tal división sobre la actuación de las empresas, cabría desgranar el siguiente contenido concreto²⁶:

- A) En los Estados en vías de desarrollo parece obedecer al intento de garantizar el cumplimiento de todos los derechos fundamentales de la OIT dentro de la unidad productiva, renunciando así a cualquier forma de explotación laboral;

²⁵ PIÑARES, M. y MURILLO, D.: “Un modelo de responsabilidad corporativa para las PYMES”, *Observatorio de Recursos Humanos y Relaciones Laborales*, núm. 26, 2008, pág. 22.

²⁶ GARCÍA VIÑA, J.: “Los mecanismos negociadores de implantación de la responsabilidad social en España, *Actualidad Laboral*, núm. 13, 2011, pág. 96

además con el compromiso (inexigible salvo al nivel interno) de extender el compromiso asumido a toda su cadena de valor o suministro, evitando que la desintegración del proceso productivo lleve al traste con aquel “lavándose las manos” sobre cuanto pudieran hacer los sujetos en quienes han descentralizado su actividad, le proporcionarán materias primas y productos o distribuyen cuanto han elaborado. Para ello, la cláusula social autoimpuesta deberían ser incluida en los contratos comerciales. Esta es la fórmula a partir de la cual en este momento el Derecho de Trabajo intenta salvar las dificultades y garantizar unas condiciones mínimas y acordes con los principios básicos de justicia social.

- B) En los países desarrollados, la RSE queda situada en la consecución de un empleo de calidad o a la promoción de mejores condiciones sociolaborales en la empresa. Nada influye aquí la normativa de la OIT, ampliamente superada a nivel estatal, aunque sí parece importante conseguir traspasar los límites territoriales de los distintos países para, por este conducto, conseguir estándares laborales más próximos dentro de un bienestar general pero diferente.

Cabe destacar entre, los variadísimos fines a conseguir a este nivel, los siguientes²⁷:

1. Articulación en la empresa de un sistema de contratación que permita la estabilidad en el empleo.
2. Fijación de unos niveles adecuados y justos de retribución.
3. Establecimiento de un régimen de tiempo de trabajo que permitan satisfacer las expectativas de ocio y mantener con normalidad la vida social de los trabajadores.

²⁷ TASCÓN LÓPEZ, R.: *Aspectos jurídico-laborales de la responsabilidad social corporativa*, cit., págs 106-224.

4. Respeto al principio de igualdad, desterrando formas de discriminación por razón de sexo, raza, etnia, creencias, ideología, discapacidad, nacionalidad o cualquier otra circunstancia personal o social.
5. Favorecimiento de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
6. Elaboración de un plan bien definido de formación y promoción profesional: reciclaje continuado, crecimiento intelectual.
7. Participación de los trabajadores en la adopción de las decisiones empresariales, logrando un clima de diálogo permanente y periódico bajo el cual negociar y cooperar a la hora de hacer frente a los problemas cotidianos de la organización productiva.
8. Cumplimiento esmerado de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
9. Fomento de la iniciativa, autonomía y creatividad en el trabajo.
10. Mantenimiento de una comunicación interna transparente y fluida.
11. Proscripción expresa y pública de ciertas prácticas laborales perjudiciales, tales como el acoso moral y el acoso sexual o por razón de sexo.
12. Integración en la organización productiva de personas con dificultades de inserción laboral, incluyendo la reintegración laboral de los accidentados o enfermos.
13. Incorporación de mejoras voluntarias de la Seguridad Social proporcionando respuesta tanto a las expectativas de los trabajadores

frente a lo incierto de posibles contingencias a corto plazo, como a aquellas otras relativas a situaciones de necesidad aun cuando sean más o menos lejanas.

14. Preocupación integral por los empleados, adoptando cuantas medidas sean razonables y puedan contribuir a su beneficio, tales como, por ejemplo, facilitando medios de transportes colectivos, poniendo en funcionamiento economatos, negociando con las entidades bancarias ventajas en su favor, guarderías, gimnasios, etc. Apostando por la organización de servicios y actividades extralaborales que redunden en beneficio y satisfacción de los trabajadores y permitan mayor cohesión de la plantilla tales como viajes o eventos culturales y festivos.
15. Facilitar el empleo y la actividad económica en la comunidad local o regional en la cual la empresa está implantada, promoción de productos.

2.- Memorias de sostenibilidad. La ISO 26000

La primera y más sensible de las formas de mostrar responsabilidad social consiste en elaborar memorias de responsabilidad o sostenibilidad, en las cuales se autocertifica (o se encarga la certificación a una auditoria “de confianza”) comportamiento ético. Su poca credibilidad, derivada de su heterogeneidad hizo representable una norma que las diese de homogeneidad. Así, la ISO 26000 es una norma para orientar a cualquier clase de organización del sector privado, público o del no gubernamental en la integración de un comportamiento socialmente responsable en el sistema de gestión. El documento soporte de la guía tiene su origen en un debate inicial celebrado en 2001 en el comité de la ISO sobre la política hacia los consumidores. En 2004 se creó un grupo de trabajo sobre responsabilidad social para desarrollar la norma, se aprobó para su tratamiento como Borrador Final de la Norma Internacional en la 8ª sesión plenaria celebrada los días 17 a 21 de mayo de 2010 en Copenhague. La norma ISO 26000 se aprobó finalmente en octubre de 2010²⁸.

²⁸ MORATIS, L y COCHIUS, T.: *The business guide to the new standard on social responsibility*, s/1 (Renouf), 2010, pág. 6

El documento emplea el concepto de responsabilidad social y el de sostenibilidad porque la preocupación principal es el comportamiento socialmente y responsable de la organización capaz de posibilidad la sostenibilidad de sociedades y comunidades. La responsabilidad social también puede denominarse responsabilidad social corporativa. No obstante la ISO 26000 parece preferir el primer termino porque va más allá del área restringida a las empresas privadas y abarca todo tipo de organizaciones (privadas, públicas y sin ánimo de lucro)

La norma estructura su enfoque en principios, materias centrales y acciones o expectativas de las organizaciones para cumplir estos principios. La guía se basa en siete principios de responsabilidad²⁹:

Rendición de cuentas	Una organización debe ser responsable de su impacto en la sociedad y medio ambiente
Transparencia	Una organización debe divulgar las decisiones que impactan en la sociedad y en el medio ambiente.
Comportamiento ético	Una organización debe comportarse en todo momento con honradez, equidad e integridad.
Respeto a los intereses afectados	Una organización debe ir más allá de los intereses de los propietarios, miembros y clientes mediante el respeto de los intereses, los derechos y las reivindicaciones de otras personas o grupos que podrían verse afectado por sus decisiones
Respeto a la Ley y el Derecho	Todas las organizaciones están sometidas a la ley
Respeto de las Normas Internacionales de	Una organización debe respetar las

²⁹ Fuente: ISO 26000.

comportamiento	normas internaciones de comportamiento
Respeto de los derechos humanos	Una organización debe respetar los derechos humanos

Además, el documento incluye distintas acciones que una organización debe llevar a cabo para comportarse de modo socialmente responsable. También se espera que elabore normas sobre el comportamiento socialmente responsable en algunas materias centrales, que se descomponen en aspectos más concretos.

Aspecto 1: Prevención de la contaminación.

Aspecto 2: Uso sostenible de los recursos.

Aspecto 3: Mitigación del cambio climático y adaptación al mismo.

Aspecto 4: Protección y restauración del entorno natural.

El valor añadido de la ISO 26000 reside en el consenso alcanzado por muchas organizaciones nacionales e internacionales sobre el significado de la responsabilidad social y sobre el modo en que esta cuestión debe abordarse. En enero de 2007 había 355 expertos y 77 observadores en 72 países participando en el grupo de trabajo, y la intervención de representantes de distintos grupos de interés se incrementó tras dos años de haberse establecido el grupo de trabajo. El proyecto de norma aprobado en 2010 comprende por 99 países. Los expertos procedían de países desarrollados y en vías de desarrollo; además, el comité de la ISO trató de promover la participación de representantes de países en vías de desarrollo³⁰.

La Guía combina principios de responsabilidad social con acciones concretas para poner en práctica esos principios. Éste es otro valor añadido del enfoque, ya que existen muchos modelos normativos sobre la sostenibilidad en los que los principios no van acompañados de acciones esperadas para cumplirlos.

La ISO 26000 es compatible con las directrices normativas de otros organismos internacionales, como los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y las

³⁰ VELOZ GUTIERREZ, E. C.: *ISO 26000 y derechos laborales (reflexiones desde las organizaciones sindicales y ciudadanas)*, México D.F (Friedrich- Ebert- Stiftung), 2008, págs. 30.

declaraciones y los convenios de la OIT. Organizaciones como la *Global Reporting Initiative* y la *Social Accountability International* no han suscrito pero han participado en el proceso de elaboración de la guía. El trabajo desarrollado para elaborar la ISO también ha influido sobre algunas de las recomendaciones procedentes de los seis seminarios en Bruselas por la Comisión Europea sobre la difusión de información sobre la sostenibilidad. Por ejemplo, las propuestas de Francia y Dinamarca y de los sindicatos recomendaban observar los avances de la ISO y sus repercusiones en el futuro modelo regulador europeo sobre la difusión de la información sobre la sostenibilidad para las empresas privadas³¹.

Aunque la ISO 26000 no pretende ser una norma conforme a la cual pueda emitirse una certificación, sí puede emplearse como lista de verificación de las acciones y las expectativas que necesita abordar una organización para ser socialmente responsable y para garantizar la sostenibilidad en la sociedad.

Las organizaciones no gubernamentales critican algunas deficiencias de la norma: en primer lugar, el concepto de responsabilidad social, que se aplica básicamente a las empresas se diluye cuando se refiere a todas las organizaciones, incluso a las que tienen impactos menos negativos en el medio ambiente; en segundo término las organizaciones de la sociedad civil se quejan de que la norma es voluntaria y no está sujeta a la certificación para empresas privadas³².

3.- Códigos de conducta

La segunda de las vías, y sin duda la que más trascendencia práctica ha tenido, son los códigos de conducta: Un código es un documento redactado voluntariamente por una empresa en el que se exponen una serie de principios que se compromete

³¹ ECHAIDE, J.: “Responsabilidad social empresarial: un sobrevuelo por la norma ISO 26000” *Lan Harremanak*, núms. 20-21, 2009, pág. 100.

³² FERNANDEZ GARCÍA, R.: *Responsabilidad social corporativa*, San Vicente, Alicante (Editorial Club Universitario), 2009, págs. 30

unilateralmente a seguir, en algunas oportunidades alcanzando a las empresas proveedoras y subcontratistas³³.

3.1- Origen

Aparecieron por primera vez alrededor de los años 70, pero no es hasta los años 90 cuando las empresas multinacionales comienzan de manera generalizada a crear y difundir ante la opinión pública numerosos códigos de conducta a los que se comprometen a ajustar sus actividades. Se trata de un fenómeno novedoso en lo que respecta a las empresas con sus trabajadores, con la sociedad y en el medio ambiente³⁴.

Estos códigos de conducta surgieron porque al principio algunas compañías aducían que no eran las responsables de lo que ocurría en las fábricas de sus proveedores, pero al verse sometidas por continuas presiones, terminaron por adoptar códigos de conducta prometiendo que sus subcontratistas los iban a cumplir. Así pues, los códigos son voluntarios en el sentido de que queda en manos de la compañía su establecimiento o adopción y el asegurarse su cumplimiento; no lo son, en el sentido de que muchas veces la compañía se ve forzada a adoptar y cumplir un código a fin de mantener una buena imagen de cara al consumidor. Por lo tanto, si una compañía tiene un código será posiblemente por el resultado de las presiones ejercidas sobre ella que lo hicieron necesario³⁵.

3.2- Contenido y tipos

Deben considerarse como una modalidad particular para seguir unas prácticas productivas y comerciales adecuadas. Al adoptar, un código la empresa se impone a sí misma ciertas normas de comportamiento que considera especialmente importante e imprescindibles para demostrar así su responsabilidad para con la sociedad. Éstas no

³³ BAYLOS GRAY, A. y MERINO SEGOVIA, A.: “Códigos de conducta negociados”, cit., pág. 1201.

³⁴ APARICIO TOVAR, J.: “El Derecho del Trabajo ante el fenómeno de la internacionalización”, *Contextos*, núm. 1, 1997, pág. 70.

³⁵ RYDER, G.: “La responsabilidad social de las empresas y los derechos de los trabajadores”, *Educación Obrera*, núm. 130, 2003, pág. 40.

son únicamente requisitos obligados para las personas que pertenecen en la actualidad a dicha empresa, sino que pretender más bien ser unos principios orientados para el futuro con independencia de los cambios que se puedan producir posteriormente en la dirección de la mercantil. El código de conducta se convierte en un elemento permanente y estable de la política global de la compañía y la empresa deberá realizar un análisis pormenorizado de la opción elegida, ya que esta tendrá repercusiones trascendentales³⁶.

El contenido de los códigos de conducta de las empresas es sumamente variado y depende en gran medida de la cultura de la empresa y del Estado en el que tiene su sede o sedes. En líneas generales puede decirse que los códigos de conducta están referidos a cuestiones relacionadas con el esfuerzo por evitar la corrupción, laborales, ambientales y legales básicas, como el rechazo de la esclavitud, el trabajo infantil, el cumplimiento de las normas ambientales de cada país y, en general, el respeto a las leyes nacionales. Por lo general, además, existentes sólo tienen aplicación en la casa matriz, y a veces, con restricciones, en las filiales. Se trata, por tanto y en lo esencial, de un fenómeno de interiorización de reglas mínimas de comportamiento de la empresa que ésta se compromete a mantener en su espacio de actuación, es decir, a lo largo de todos los territorios nacionales en los que despliega su actividad económica y productiva. La empresa asume unilateralmente un imperativo moral, cual es el de mantener en todos y cada uno de los lugares en los que actúe un conjunto de “estándares justos de trabajo”³⁷.

Existen varios tipos de código de conducta: los que están establecidos por las propias compañías; los establecidos por las organizaciones sindicales y los establecidos por las organizaciones multisectoriales. Esto ha dado como resultado la proliferación de códigos, lo cual puede acarrear problemas como es el caso de un proveedor, que puede que tenga que cumplir varios códigos distintos o, lo que es peor, que muchas veces los trabajadores no tengan conocimiento de su existencia o de lo que establece el código. Para resolver estos problemas habría que empezar por descubrir y comprender lo que

³⁶ JENKINS, R.: “Corporate codes of conduct. Self-regulating in a global economy”, *United Nations Reserch Institute for Social Development, Program Paper*, núm. 2, 2001, pág. 70.

³⁷ COMISION EUROPEA.: *Estrategia renovada de la UE para 2011-2013 sobre la responsabilidad social de las empresas* COM (2011), 681 final, en la versión publicada por la *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 96, 2012.

dicen los códigos y compararlos con otros para poder evaluar cuáles son mejores a la hora de proteger los derechos de los trabajadores³⁸.

Es importante que los trabajadores tengan conciencia de lo que establecen los códigos de conducta, ya que gracias a ellos tienen una serie de derechos garantizados por instrumentos internacionales de derechos humanos y laborales y mediante la legislación laboral nacional. En muchos lugares, estos derechos no son respetados o aplicados por diversas razones; por tanto, los códigos son una forma de articularlos. Unos códigos son más firmes a la hora de proteger los derechos de los trabajadores y no es extraño que aquellos en los cual no participan los sindicatos sean los más débiles. Aún con todo ello, hay una serie de derechos incluidos en los códigos. Los más comunes, vienen referidos a³⁹:

- El salario debe ser el menos el mínimo legal, incluyendo las horas extraordinarias y otros beneficios.
- La no discriminación al contratar, al despedir y en el trato del personal.
- La no utilización empleo infantil.
- No recurrir al trabajo forzoso, a la coerción física o a los castigos físicos.
- Libertad de asociación y al derecho de organizarse.
- Encontrarse en un medio ambiente de trabajo sano y seguro.

De estos códigos hay dos que se establecen como los más firmes que son: las horas de trabajo y el salario digno.

Además de ello, los fundamentos básicos que debe contener un código de conducta son⁴⁰:

³⁸ HUNTER, P. y URMINSKY, M.: “Auditorias sociales, libertad sindical y derecho de negociación colectiva”, *Educación Obrera*, núm. 130, 2003, pág. 54.

³⁹ BENDELL, J. y VALOR, C.: “Hacia una responsabilidad social responsable”: análisis de la legitimidad de las iniciativas *multi-stakeholders*, *Principios*, núm. 5, 2006, pág. 78.

⁴⁰ DEL REY GUANTER, S.: “Responsabilidad social empresarial y orden social: algunas reflexiones sobre sus conexiones semánticas”, en AA. VV. (FERNÁNDEZ AMOR, J. A. y GALA DURÁN, C.,

- Misión: es la razón de existir de la empresa. Se redacta siempre en tiempo presente.
- Visión: es el destino al que quiere llegar la empresa; al ser el puerto de llegada, se escribe en tiempo futuro.
- Valores: es la personalidad de la empresa, lo que la hace única y diferente de las demás.
- Filosofía: es la forma de pensar que define el conjunto de valores y creencias de la empresa.
- Ritos: definen las reglas de conducta, comportamiento profesional y apariencia personal que debe seguir y respetar todo el personal de la empresa con sus principales públicos.

3.3- Funcionamiento

Para llevar a cabo de manera eficaz su propósito, es importante que el código prevea fórmulas de seguimiento mensual o bimestral sobre su funcionamiento.

Para asegurarse de que las empresas respetan el código de conducta tales fórmulas de supervisión puedan adoptar distintas formas: monitoreo, auditoría o verificación. En este proceso hay varios debates sobre quién debe encargarse del monitoreo y de la verificación, de cómo debe realizarse, de cómo se informará del resultado y qué hay que hacer después con esa información. En el caso de la realización del monitoreo, algunas compañías establecen sus códigos y los supervisan ellas mismas; otras, contratan a personas externas de auditoría comercial o agencias para la supervisión, y otras recurren a grupos independientes como son las ONG's especializadas. Estos monitores deben buscar pruebas de que el trabajo está siendo respetado y deberán reunirse tanto con la dirección como con los trabajadores para

recoger información sobre posibles violaciones de puntos que figuran en el código; además, tendrán que examinar los registros contables y los comprobantes de pagos para asegurar que se paga adecuadamente a los trabajadores, así como han de examinar el lugar de trabajo y las condiciones para asegurarse de que son seguros y salubres.

Será importante también que averigüen si los trabajadores son libres a la hora de formar sindicatos y de elegir a sus propios representantes y que no se vean obligados a hacerlo⁴¹.

3.4- Caso Nike

Uno de los casos de código de conducta más conocidos en la historia y que pueden ser paradigma del proceso empresarial, es el que ofrece la empresa multinacional Nike. A comienzos de la década de los 90 la empresa Nike fue denunciada en la prensa de Estados Unidos por utilizar contratistas del sudeste asiático que recurrían a la mano de obra esclava y al trabajo infantil. La denuncia dañó seriamente la imagen de Nike, lo cual se reflejó en una importante caída de ventas. Para recuperar su imagen Nike dio a conocer en el año 92 un código de conducta que fue redactado por la empresa, en el que se comprometía a ajustar las acciones de la empresa en todo el mundo a sus reglas para que todos los subcontratistas hicieran lo mismo. El auge de la empresa fue inmediato y, a día de hoy, Nike emplea directamente a 22.000 empleados e indirectamente a 450.000 mediante subcontratas⁴².

4.- Etiquetado social

La búsqueda de una forma fácil y rápida de mostrar de manera visible a los consumidores o a los socios mercantiles la gestión ética de la empresa en general, o de algún aspecto concreto que se quiere destacar, ha provocado en los últimos años la aparición de numerosos mecanismos de certificación o acreditación, a partir de los

⁴¹ WELL, D.: "Too weak for the job. Corporate codes of conduct, Non-Governmental Organizations and the regulations of international labour standards", *Global Social Policy*, Vol. 7, núm. 1, 2007, pág. 60.

⁴² BEDBURY, S.: "A New Brand World: Eight Principles for Achieving Brand Leadership in the 21st Century", *Viking Press*, 2002, pág.14.

cuales las empresas que reúnen ciertas condiciones positivas de cara al mercado pretenden alcanzar un trato más positivo en la exportación y/o venta de sus productos, exhibiendo con de tal logotipo su elaboración o presentación de acuerdo con unos criterios preestablecidos y ajustados a determinados estándares sociolaborales⁴³.

Sobre su formalización, procede destacar la pluralidad de enfoques concurrentes; igualmente la variedad de patrocinadores, casi siempre entidades privadas asentadas en países desarrollados y con cooperación financiera pública, tales como las ONG, las organizaciones sindicales empresariales y organismos especializados.

Dentro de estos distintos modelos, hasta ahora los más desarrollados son los de contenido ecológico y medioambiental (Norma ISO 14000), habiendo quedado un tanto atrás los estrictamente laborales, en gran medida por las dificultades para sopesar su efectividad, la cual requiere al menos, cuatro condicionantes⁴⁴:

1. Exactitud de la evaluación a partir de la creación de una estructura de verificación.
2. Mediación de la relevancia y confianza que le otorguen los potenciales consumidores y beneficiación.
3. Accesibilidad al producto y los canales de comercialización.
4. Viabilidad financiera y legal.

Sera preciso tener en cuenta cuatro circunstancias para su correcta valoracion⁴⁵:

- A) En las etiquetas o premios sea menester evaluar más el entorno del país de acogida que el del Estado de origen

⁴³ COMISION EUROPEA: *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014, sobre la responsabilidad social de las empresas*, cit., pág. 227.

⁴⁴ FORSTATER, M.: *Social labels: tools for ethical trade. Final Report of The New Economic Foundation for the European Commission*, Londres (New Economic Foundation for the European Commission), 1998, www.ilo.org/dyn/basi/obsc/F126/social_labels_tools.pdf.

⁴⁵ JUSTICE, D. W.: "El concepto de responsabilidad social de las empresas. Desafíos y oportunidades para los sindicatos", *Educación Obrera*, núm. 130, 2003, pág. 12.

- B) En todo caso procederá evitar el mensaje implícito de que las empresas no necesitan normas ni negociación colectiva para ser “buenos empleadores”.
- C) No será de recibo crear una ventaja sin hacerlo al mismo tiempo de una responsabilidad para los casos de abuso en su utilización
- D) Convendrá tener en cuenta cómo, a diferencia de las etiquetas que aluden al contenido del producto o de su seguridad, la veracidad de la afirmación certificada sobre las prácticas laborales seguidas en su producción sólo merecerá credibilidad si existiera una vigilancia constante, la cual únicamente es factible con la participación de los trabajadores, en la fórmula ideal a través de sus representantes.

Algunos Estados desarrollados, desmotivados por un panorama internacional demasiado inconcreto, han adoptado iniciativas propias sobre el etiquetado social, como Bélgica. En su modelo, los Convenios de la OIT constituyen una importante referencia para la mentada calificación, pues en primer lugar, la empresa demostrara que respeta ocho Convenios fundamentales de la OIT; en segundo término, la empresa habría de soportar una auditoria *ad hoc* llevada a cabo por una empresa especializada y convenientemente acreditada ante el Ministerio de Economía belga; al final emitirá su pronunciamiento el denominado Comité para la Producción Social Responsable, compuesto por empresarios, sindicatos y ONGs de consumidores y de cooperación al desarrollo⁴⁶.

Este ejemplo ha sido estudiado por otros Estados y por la propia Unión Europea, apuntando a constituir una alternativa estatal o regional con patrones bien definidos, donde los premios, calificaciones o certificaciones pasan de organizaciones privadas más o menos independientes a manos públicas bajo la inspiración de lo avanzado por la

⁴⁶ MELKAMNS, B.: “Puntos fuertes y débiles de la etiqueta social belga”, *Educación Obrera*, núm. 130, 2003, págs. 43 y ss.

OIT en cuanto al necesario respeto de los derechos fundamentales del trabajador y condiciones laborales mínimas dignas⁴⁷.

VII- ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES

Como propuesta más reciente para corregir el *dumping* social, cabe dar cuenta de la figura de los Acuerdos Marco Internacionales. Se trata de pactos firmados entre un sindicato mundial y una empresa multinacional con el fin de establecer mecanismos que permitan el cumplimiento de los estándares laborales mínimos en todas los centros que esa empresa posea en el mundo, y muchas veces también en las empresas subcontratistas y terciarias. Constituye, pues, una herramienta que sirve para desarrollar una estrategia eficaz de carácter cursi-normativo que permite tratar con compañías multinacionales y organizar al personal que emplean directamente o (en el escenario más satisfactorio) a través de su cadena de valor⁴⁸.

1.- Origen y evolución

La primera gran muestra de AMI se encuentra en el celebrado por la empresa Danone en 1986. Fue preciso sin embargo, el trascurso de años para llegar a consolidar esta variante de negociación colectiva transnacional. Quedarse atrás en la carrera por mostrarse “más” socialmente responsable, al no poder acreditar una verdadera negociación de este tipo, paso a resultar un peligro, lo cual llevó a que en el período comprendido entre 1985 y 1994 se firmaran 32 AMI. A partir de ahí la cifra no ha dejado de crecer a un ritmo notable, casi siempre como vía para superar la unilateralidad y la estricta voluntariedad de sus precedentes, hasta alcanzar los algo más de dos centenares actuales; todo ello sin que los interlocutores sociales contaran con un marco

⁴⁷ KINLEY, D y NOLAN, J.: “Human rights, corporations and the global economy. An International Law perspective”, en AA. VV. (SCHERER, A. G y PALAZZO, G., Eds.): *Handbook of research on global corporate citizenship*, Northampton (Edward Elgar), 2008, pág. 343.

⁴⁸ PAPADAKIS, K.: “Introducción”, en AA.VV. (PAPADAKIS, K., Ed.): *Diálogo social y acuerdos transfronterizos (¿Un marco global emergente de relaciones industriales?)*, Madrid (OIT/MTI), 2009, pág. 33

normativo que precisara el régimen jurídico en el que debían desarrollarse dichos acuerdos en materias tan básicas como la determinación de los sujetos legitimados para negociar, los procedimientos y contenidos negociables, la posible extensión de lo acordado a las filiales, subsidiarias y suministradoras o la eficacia y aplicabilidad de lo pactado⁴⁹.

La propia dinámica de las relaciones laborales en cada empresa transnacional se ha encargado de diseñar el modelo adecuado y/o posible en cada caso, dando lugar a una tipología diversa de los AMI, si bien también con elementos comunes, fruto de las orientaciones de las Federaciones Sindicales Internacionales por coordinar los procesos negociadores⁵⁰.

Cuatro factores fundamentales han contribuido a tan significativo aumento de los AMI:⁵¹

- La reorganización del movimiento laboral internacional, que se reestructura y muestra su capacidad suficiente para una acción global con proyección local.
- La integración económica regional, que ofrece los primeros signos (en el caso de la Unión Europea ya maduros) de unas relaciones industriales transnacionales.
- El cambio de una negociación multiempresarial a otra establecida con una única EMN.
- La variación en el proceder empresarial y sindical, que entienden preferible la cooperación al conflicto o la demanda por sistema.

En la actualidad y desde un punto de vista cuantitativo la realidad de los AMI es en apariencia limitada, pues superan el número de doscientos, afectando a 144 empresas multinacionales (de entre las alrededor de 65.000 existentes en todo el mundo) y a alrededor de 10 millones de trabajadores; no obstante, su potencial de expansión es

⁴⁹ DA COSTA, I y REHFLEDT, U.: “Convenios colectivos transnacionales en el ámbito de la empresa: avances históricos”, en AA. VV. (PAPADAKIS, K., Ed.): *Diálogo social y acuerdos transfronterizos (¿Un marco global emergente de relaciones industriales?)*, cit., pág. 76.

⁵⁰ LEVINSON, C.: *International trade unionism*, Londres (Allen & Unwin), 1992, pág. 103

⁵¹ MERAND, F.: “Globalization or Europeanization? Evidence of European economy since 1980”, *Acta Sociológica*, Vol. 45, núm. 1, 2002, pág. 7.

propenso de fijarse en dos datos: la mayoría de las multinacionales que los suscriben y la posibilidad de extenderse a varios cientos de millones más de trabajadores si se comprende la cadena de valor. Interesa señalar que, en cuanto al territorio de origen de la empresa matriz, cincuenta y cinco se asientan en Francia, veintitrés en Alemania, trece en Suecia, trece en Bélgica y doce en Italia. En los casos de Sudáfrica y Brasil se contabilizan 3, en Canadá, Japón y Rusia 1. En el caso de los EEUU el número también es relativamente modesto y se han registrado sólo 18. Llama la atención que países con importantes transnacionales como China, India o Corea del Sur no cuenten con un solo AMI. En España las empresas: Telefónica, Endesa, Inditex, Ferrovial y OHL cuentan con AMI.⁵²

2.- Naturaleza jurídica

La característica que separa de manera notoria a los AMI de otras muestras de RSE radica en que, sin estar destinados a compartir ni a entrar en conflicto con los convenios fruto de la negociación colectiva de ámbito nacional, naturalmente están ordenados a ayudar a crear el espacio para que los trabajadores se organicen y negocien.

Incorporan dos importantes novedades al acervo jurídico. En primer lugar, el propio contexto de las responsabilidades sociales exige una nueva actitud de las partes: las grandes empresas, la de asumir acciones adicionales a las imperativamente requeridas por la ley y los convenios en vigor; de otro lado, las organizaciones sindicales, la de afrontar el nuevo desafío dado por lograr un protagonismo efectivo en este nuevo escenario, valorando en cuanto merece que los empleadores estén dispuestos a adoptar este tipo de medidas que van más allá de lo pactado en convenio colectivo, pero no lo están a incorporarlas al mismo⁵³.

⁵² GALLIN, D.: “Acuerdos Marco Internacionales: una nueva valoración”, en AA.VV. (PAPADAKIS, K., Ed.) *Diálogo social y acuerdos transfronterizos (¿Un marco global emergente de relaciones industriales?)*, cit., pág. 159.

⁵³ CRUZ VILLALÓN, J.: “Acción sindical en la empresa: viejos y nuevos debates”, *Gaceta Sindical*, núm. 16, 2011, págs. 158-161.

Cabe destacar, a este respecto, varios datos propugnados por el marco jurídico en presencia que pueden favorecer la aparición de nuevas formas de regulación social⁵⁴:

1°.- El sindicato está en posición privilegiada para evitar que la empresa utilice la RSE como vía ordenada a vaciar el contenido típico y generalizado de los convenios.

2°.- Muchas EMN incluyen su AMI en los contratos con sus subcontratistas, proveedores o distribuidores estableciendo de manera expresa sanciones comerciales si lo incumplieran; ahora bien, y de momento en la mayor parte de los casos su objetivo se limita al compromiso de la empresa principal de informar a las restantes de la cadena del acuerdo.

3.- Sujetos negociadores

Los AMI presentan variadas formas de negociación atendiendo a que la flexibilidad es vital; incluso cuando se comparan los métodos seguidos en el mismo sector, pues cada compañía y cada contexto de diálogo es único.

En la medida que las negociaciones en el marco de las ETN se han desarrollado de manera flexible, sin un marco jurídico específico para los acuerdos transnacionales, los interlocutores, en particular por parte de los trabajadores, han adoptado diversas manifestaciones.

Con todo, conviene poner de manifiesto el cambio importante, respecto de la experiencia de los códigos de conducta “internos” de la empresa multinacional, dado por la presencia en estos AMI de los sujetos colectivos que representan a los trabajadores como partes firmantes de un compromiso de conducta asumida por la empresa “socialmente responsable”. Resulta interesante además, analizar las variantes que asumen las formas de expresión de estos sujetos colectivos, porque ponen de manifiesto la existencia de diferentes figuras de la representación de los trabajadores

⁵⁴ SOBCZAK, A.: “Aspectos legales de los acuerdos marco internacionales en el campo de la responsabilidad social de las empresas”, en AA.VV. (PAPADAKIS, K.; Ed.): *Diálogo social y acuerdos transfronterizos (¿Un marco global emergente de relaciones industriales?)*, cit., pág. 159.

desplegadas en el espacio normativo transnacional, junto con la asunción por parte del sindicalismo representativo nacional de una necesaria dimensión regulativa que trasciende el territorio del Estado en el que normalmente desarrolla su campo de actuación⁵⁵.

En estos acuerdos marco siempre aparece como firmante la Federación Sindical Internacional en cuyo sector se encuadra la actividad de la empresa multinacional; presencia necesaria en la medida en que simboliza la capacidad contractual adecuada del sindicato como representante global de los intereses de los trabajadores en el espacio (empresa global) que corresponde a la actividad empresarial. Pero, junto a la participación de la Federación Sindical Internacional sectorial, algunos acuerdos marco imponen como parte firmante a los organismos de representación colectiva de tipo electivo y unitario en las empresas transnacionales, de los cuales los Comités de Empresa Europeos constituyen (por su origen mayoritario) una referencia normativa ineludible⁵⁶.

Esta muestra de institucionalización que se está llevando a cabo de la representación de los trabajadores en la empresa transnacional no limita por tanto sus facultades de acción a derechos de información y de consulta, sino que asume capacidad de negociar colectivamente en la dimensión transnacional de la empresa, en paralelo al sujeto sindical internacional⁵⁷.

Como parte signataria aparece también, ocasionalmente la Federación Sindical Mundial de la que se trate, que continúa siendo el sujeto contractualmente idóneo para expresar el interés global de los trabajadores en el espacio regulativo que está definido por la empresa transnacional. Pero a éste sujeto sindical global le acompañan como interlocutores los sindicatos (nacionales) representativos en la sede principal de la empresa multinacional, lo que sin duda simboliza la importancia del lugar nacional de

⁵⁵ CHRYSLER, STEVIS, D.: “The impacts of international framework agreements: lessons from the Daimler case, en AA. VV. (PAPADAKIS, K., Ed.): *Shaping global industrial relations (The impact of international framework agreements)*, Eastbourne (Palgrave MacMillan), 2011, pág. 123.

⁵⁶ BAYLOS GRAU, A.: “Empresas transnacionales y acuerdos marco internacionales en el campo de la responsabilidad social de las empresas”, en AA. VV. (GOÑI SEIN, J.L., Dir.): *Ética empresarial y códigos de conducta*, Madrid (La Ley), 2011, pág. 120

⁵⁷ PEREZ YAÑEZ, R. M.: “Respuestas internacionales a los desafíos planteados por la globalización”, en AA. VV. (ESCUADERO RODRÍGUEZ, R., Coord.): *Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*, Madrid (Cinca/CC.OO.), 2010, pág. 151.

origen de la empresa y su anclaje al sistema de representación sindical propio del sistema jurídico nacional. Es interesante destacar que se trata de las federaciones sectoriales nacionales con representatividad en la empresa (no, en consecuencia, las representaciones sindicales de empresa) que, por tanto, proyectan también su capacidad de representación más allá del ámbito que les es propio y que viene definido institucionalmente por el sistema sindical y legal vigente en el país de que se trate, contratando también, de alguna manera, en representación del resto de trabajadores de la multinacional y de los respectivos sindicatos nacionales.

4.- Contenido

El más sonado análisis sobre los contenidos pactados en los AMI, pone de relieve que la mayoría de los mismos tienen por objeto los estándares laborales internacionales contemplados en los Convenios de la OIT, materias relacionadas con la salud y seguridad laboral o cuestiones medioambientales.

La gran mayoría de los AMI registrados en la Base de Datos de la Unión Europea incorporan plenamente los estándares internacionales de derechos fundamentales por empresas multinacionales. En lo sustancial, eso sí, se limitan a reproducir el núcleo de derechos contenido en la Declaración de la OIT Principio y Derechos fundamentales en el trabajo de 1998, es decir los derechos a la libertad de asociación y negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, abolición del trabajo infantil y discriminación en materia de empleo y ocupación⁵⁸.

Al margen de ese contenido central hay otro que emerge poderosamente a partir de la crisis mundial de 2007: se trata de los acuerdos para la reestructuración de las empresas y anticipación al cambio. Se trataba de un tipo de contenido poco frecuente que encuentran preferencia en el contexto de crisis que aun padecemos y que afecta en

⁵⁸ BAYLOS GRAU, A y MERINO SEGOGIA, A: Códigos de conducta negociados, en AA.VV. (VALDÉS DAL-RE, F., Dir. y LAHERA FORTEZA, J., Coord.): *Manual jurídico de negociación colectiva*, Madrid (La ley), 2008, pág. 45.

particular, a las multinacionales con sede central en Europa; prácticamente la mitad de los AMI firmados en esta región contienen cláusulas sobre esta materia⁵⁹.

En una clasificación que separe los aspectos sustanciales de los adjetivos, cabría distinguir entre acuerdos procedimentales y sustantivos⁶⁰:

Los primeros establecen procedimientos de información y participación de los representantes de los trabajadores a nivel europeo y local en caso de que la empresa abordara un proceso de reestructuración, sin que se incorporen garantías de mantenimiento del empleo ni compromisos de no cierre de centros de trabajo.

Los segundos incluyen compromisos concretos sobre los niveles de empleo y medidas específicas para mitigar los efectos de los planes de reestructuración, entre las que se encuentran: garantías contra el cierre de centros de trabajo, mantenimiento de condiciones de trabajo, equivalentes para los empleados trasladados a otros centros de trabajo dentro o fuera de la ETN, medidas para evitar extinciones forzosas (jubilaciones anticipadas, extinciones voluntarias, etc.)⁶¹.

5.- Implementación y aplicación

Aún cuando se haya afirmado que, en general, las centrales de la compañía y de las organizaciones obreras son responsables tanto de la implementación como del control del AMI, tal aseveración puede ser parcialmente contestada, por cuanto respecta a la instauración y aplicación, a partir de datos como⁶²:

⁵⁹ CEINOS SUÁREZ, A.: “Contenido de los acuerdos marco internacionales: los derechos y principios fundamentales con carácter laboral”, en AA. VV. (ESCUADERO RODRÍGUEZ, R., Coord.): *Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*, cit., pág. 518.

⁶⁰ KOCHER, E.: “La responsabilidad social de las empresas (RSE): ¿se trata de una escenificación lograda?”, en AA. VV. (APARICIO TOVAR, J. Y VALDÉS DE LA VEGA, B., Dirs.): *La responsabilidad social de las empresas en España: concepto, actores e instrumentos*, Albacete (Bomarzo), 2011, pág. 32.

⁶¹ CORREA CARRASCO, M.: “Instrumentos de responsabilidad social empresarial y gobernanza económica”, en AA. VV. (APARICIO TOVAR, J. Y VALDÉS DE LA VEGA, B., Dirs.): *La responsabilidad social de las empresas en España: concepto, actores e instrumentos*, Albacete (Bomarzo), 2011, pág. 160.

⁶² GEPPERT, M. y WILLIAMS, K.: “Global, national and local practices in multinational corporations: towards and sociopolitical framework”, *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 17 núm. 1, 2006, pág. 49.

- A) Algunos de los AMI contemplan que es responsabilidad de la compañía o que las direcciones de las respectivas empresas las llamadas a asumir la obligación de dar cumplimientos a lo que en aquéllos recogido. Entra en juego el principio de subsidiaridad, en virtud del cual el responsable de cada concreto negocio dentro de un grupo será el encargado primero y directo de garantizar la satisfacción de los compromisos asumidos y la central únicamente habrá de llevar a cabo aquellas actuaciones a las que no se puede llegar desde un ámbito local o más próximo.
- B) De modo excepcional, no faltan otros AMI contemplando la responsabilidad conjunta en su aplicación, con carácter ya accesorio, ya compartido, cabe suponer que con el mismo grado de subsidiaridad apuntando respecto de la EMN. Estos AMI que responsabilizan también a los sindicatos lo hacen desde la perspectiva, no tanto de la implementación del acuerdo como de su vigilancia y control, con la fundamental posibilidad de denuncia social.

VIII- CONCLUSIONES

PRIMERA: Cuando los trabajadores de los actuales países desarrollados comenzaron a disfrutar de las mejores condiciones laborales, empezó a extenderse el temor de que perderían competitividad sus productos en los mercados internacionales. En los intercambios entre esos países y las economías que no garantizan unos estándares laborales mínimos se genera una dinámica de competencia desleal (*dumping* social) cuyos efectos se han tratado de evitar a través de diferentes fórmulas. Ese tipo de iniciativas fracasaron una y otra vez como consecuencia de la oposición de los países subdesarrollados, a su mayoría a través de una norma internacional. Sólo en Europa y Estados Unidos, gracias a su fortaleza económica y positiva, tales formulas han tenido un éxito que solo cabe calificar como proteccionista.

SEGUNDA: La idea de su construcción a partir de la iniciativa unilateral de las multinacionales resulta más un “lavado de cara” de los grandes motores económicos de la economía mundial que un esfuerzo serio (toma la forma de código de conducta) por corregir las enormes desigualdades en la fuerza del trabajo según su utilización geográfica. La estricta voluntariedad y la falta de un control fiable lastran su credibilidad, por más que instrumentos muy actuales, como la ISO 26000 tratan de dotar a estos instrumentos de un mayor rigor.

TERCERA: Probablemente la mayor fe se deba depositar aún cuando su desarrollo sea aún mayormente, en los Acuerdo Marco Internacionales, pues aunque no dejen de ser otro instrumento voluntario para las grandes empresas mundiales, la participación de los interlocutores sociales en su elaboración y control de aplicación, los dotan de mayor influencia, ya por vía comercial, ya de denuncias con proyección casi universal.

IX- BIBLIOGRAFÍA

ABAD, F.: *La empresa que viene: responsabilidad y acción social en la empresa de futuro*, Madrid (Fundación Empresa y Sociedad), 2001.

APARICIO TOVAR, J.: “El Derecho del Trabajo ante el fenómeno de la internacionalización”, *Contextos*, núm. 1, 1997.

BAYLOS GRAU, A y MERINO SEGOVIA, A: “Códigos de conducta negociados”, en AA.VV. (VALDÉS DAL-RÉ, F., Dir. y LAHERA FORTEZA, J., Coord.): *Manual jurídico de negociación colectiva*, Madrid (La ley), 2008.

BAYLOS GRAU, A.: “Empresas transnacionales y acuerdos marco internacionales en el campo de la responsabilidad social de las empresas”, en AA. VV. (GOÑI SEIN, J.L., Dir.): *Ética empresarial y códigos de conducta*, Madrid (La Ley), 2011.

BEDBURY, SCOTT.: “A New Brand World: Eight Principles for Achieving Brand Leadership in the 21st Century”, *Viking Press*, 2002.

BENDELL, J. y VALOR, C.: “Hacia una responsabilidad social responsable: análisis de la legitimidad de las iniciativas *multi-stakeholders*”, *Principios*, núm. 5, 2006.

CEINOS SUÁREZ, A.: “Contenido de los acuerdos marco internacionales: los derechos y principios fundamentales con carácter laboral”, en AA. VV. (ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., Coord.): *Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*, Madrid (CCOO/Cinca), 2010.

CHRYSLER, STEVIS, D.: “The impacts of international framework agreements: lessons from the Daimler case”, en AA. VV. (PAPADAKIS, K., Ed.): *Shaping global industrial relations (The impact of international framework agreements)*, Eastbourne (Palgrave MacMillan), 2011.

CLEMENT, R.L: *Manual de Economía Internacional*, Buenos Aires (Grupo editor Latinoamericano), 1972.

COMISION EUROPEA.: *Estrategia renovada de la UE para 2011-2013 sobre la responsabilidad social de las empresas* COM (2011), 681 final, en la versión publicada por la *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 96, 2012.

CORREA CARRASCO, M: “Instrumentos de responsabilidad social empresarial y gobernanza económica”, en AA. VV. (APARICIO TOVAR, J. Y VALDÉS DE LA VEGA, B., Dirs.): *La responsabilidad social de las empresas en España: concepto, actores e instrumentos*, Albacete (Bomarzo), 2011.

CRUZ VILLALÓN, J.: “Acción sindical en la empresa: viejos y nuevos debates”, *Gaceta Sindical*, núm. 16, 2011.

DA COSTA, I y REHFLEDT, U.: “Convenios colectivos transnacionales en el ámbito de la empresa: avances históricos”, en AA. VV. (PAPADAKIS, K., Ed.): *Diálogo social y acuerdos transfronterizos (¿Un marco global emergente de relaciones industriales?)*, Madrid (OIT/MTI), 2009.

DE LA VILLA GIL, L. E.: “Acerca de la responsabilidad social corporativa. Algunas consideraciones críticas desde la perspectiva de las relaciones laborales”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (iustel)*, núm. 16, 2008.

DEL REY GUANTER, S.: “Responsabilidad social empresarial y orden social: algunas reflexiones sobre sus conexiones semánticas”, en AA. VV (FERNÁNDEZ AMOR, J. A y GALA DURÁN, C., Coords.): *La Responsabilidad Social Empresarial: un nuevo reto en Derecho*, Madrid (Marcial Pons), 2009.

DOUMBIA-HENRY, C. y GRAVEL, E.: “Acuerdos de libre comercio y derechos laborales. Evolución reciente”, *Revista Internacional del Trabajo*, Vol.125, núm. 3, 2004.

ECHEVARRIA, B.: *Globalización económica y relaciones laborales*, III Jornadas de Estudio de Mercado, Salamanca, (Aranzadi) 2000.

ELLIOT, K.A.: “Labor standards, development and CAFTA”, *International Economics Policy Briefs*, Institute for International Economics, núm. 2, marzo, 2004.

EMBED IRUJO, J. M.: “Derecho, mercado y responsabilidad social corporativa”, *Papeles de Economía Española*, núm. 108, 2006.

ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J.: “El mito de la responsabilidad social corporativa: el caso de los discapacitados”, *Relaciones Laborales*, T. I, 2010.

ETWELL, C.: *Human rights labour Standard and the New World Trade Organization: Opportunities for a Linkage*, Washington (International Center for Human Rights and Democratic Development), 1995.

FERNANDEZ GARCÍA, R.: *Responsabilidad social corporativa*, San Vicente, Alicante (Editorial Club Universitario), 2009.

FERNÁNDEZ LALANNE, P. E.: *Dumping en derecho a la integración*, Buenos Aires (Cartagena), 1969.

FORSTATER, M.: *Social labels: tools for ethical trade. Final Report of The New Economic Foundation for the European Commission*, Londres (New Economic Foundation for the European Commission), 1998.

FREEMAN, R.B.: *Labour market institutions around the world*, NEBR Working Paper, núm. 13242, 2007.

FREEMAN, R.B.: *Trade wars: the exaggerated impact of trade in economic debate*, NEBR Working Paper, núm. 10000, 2003.

GALLIN, D.: “Acuerdos Marco Internacionales: una nueva valoración”, en AA.VV. (PAPADAKIS, K., Ed.) *Diálogo social y acuerdos transfronterizos (¿Un marco global emergente de relaciones industriales?)*, Madrid (OIT/MTI), 2009.

GARCÍA VIÑA, J.: “Los mecanismos negociadores de implantación de la responsabilidad social en España, *Actualidad Laboral*, núm. 13, 2011.

GEPPERT, M. y WILLIAMS, K.: “Global, national and local practices in multinational corporations: towards and sociopolitical framework”, *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 17 núm. 1, 2006.

HIJONOSA MARTÍNEZ, L. M.: *Comercio justo y derechos sociales*, Madrid (Tecnos), 2003.

HUNTER, P. y URMINSKY, M.: “Auditorías sociales, libertad sindical y derecho de negociación colectiva, *Educación Obrera*, núm. 130, 2003.

HURTADO, J. y LOBEJÓN, F.: “Cláusulas sociales, comercio internacional y derechos laborales. La perspectiva de los países subdesarrollado”, XI Jornadas de Economía Crítica, Valladolid (Tecnos), 2001.

JENKINS, R.: “Corporate codes of conduct. Self-regulating in a global economy”, *United Nations Reserch Institute for Social Development, Program Paper*, núm. 2, 2001.

JUSTICE, D. W.: “El concepto de responsabilidad social de las empresas. Desafíos y oportunidades para los sindicatos”, *Educación Obrera*, núm. 130, 2003.

KINLEY, D y NOLAN, J.: “Human rights, corporations and the global economy. An International Law perspective”, en AA. VV. (SCHERER, A. G y PALAZZO, G., Eds.): *Handbook of research on global corporate citizenship*, Northampton (Edward Elgar), 2008.

KOCHER, E.: “La responsabilidad social de las empresas (RSE): ¿se trata de una escenificación lograda?”, en AA. VV. (APARICIO TOVAR, J. Y VALDÉS DE LA VEGA, B., Dirs.): *La responsabilidad social de las empresas en España: concepto, actores e instrumentos*, Albacete (Bomarzo), 2011.

LA MORENA OLÍAS, J.: “La responsabilidad social corporativa y los proyectos sociales”, *Ecosostenible*, núm. 58, 2009.

LEVINSON, C.: *International trade unionism*, Londres (Allen & Unwin), 1992.

MELKAMNS, B.: “Puntos fuertes y débiles de la etiqueta social belga”, *Educación Obrera*, núm. 130, 2003.

MERAND, F.: “Globalizacion or Europeanization? Evidence of European economy since 1980”, *Acta Sociológica*, Vol. 45, núm. 1, 2002.

MERINO SEGOVIA, A.: “Responsabilidad social corporativa: su dimensión laboral”, *Documentación Laboral*, núm. 75, 2005.

MORATIS, L y COCHIUS, T.: *The business guide to the new standard on social responsibility*, s/1 (Renouf), 2010.

PAPADAKIS, K.: “Introducción”, en AA.VV. (PAPADAKIS, K., Ed.): *Diálogo social y acuerdos transfronterizos (¿Un marco global emergente de relaciones industriales?)*, Madrid (OIT/MTI), 2009.

PEREZ YAÑEZ, R. M.: “Respuestas internacionales a los desafíos planteados por la globalización”, en AA. VV. (ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., Coord.): *Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*, Madrid (Cinca/CC.OO.), 2010.

PIÑARES, M. y MURILLO, D.: “Un modelo de responsabilidad corporativa para las PYMES”, *Observatorio de Recursos Humanos y Relaciones Laborales*, núm. 26, 2008.

POLASKI, S.: “Normas comerciales y políticas laborales”, en AA.VV.: *Estrategia para países en desarrollo*, Carnegie Endowment for International Peace, Nueva York (Carnegie), 2003.

PREDOHL, A.: *Economía Internacional*, Buenos Aires (Grupo editor Latinoamericano), 1965.

RASO DELGUE, J.: “La dimensión social de la globalización: Entre cláusulas sociales y declaraciones”, *Derecho Laboral*, Núm. 198. 2000.

RYDER, G.: “La responsabilidad social de las empresas y los derechos de los trabajadores”, *Educación Obrera*, núm. 130, 2003.

SOBCZAK, A.: “Aspectos legales de los acuerdos marco internacionales en el campo de la responsabilidad social de las empresas”, en AA.VV. (PAPADAKIS, K.; Ed.): *Diálogo social y acuerdos transfronterizos (¿Un marco global emergente de relaciones industriales?)*.

TASCÓN LÓPEZ, R.: *Aspectos jurídico-laborales de la responsabilidad social corporativa*, Madrid (CEF), 2008.

VELOZ GUTIERREZ, E. C.: *ISO 26000 y derechos laborales (reflexiones desde las organizaciones sindicales y ciudadanas)*, México D.F (Fiedrich- Ebert- Stiftung), 2008.

VITO, F.: *Principios de la Ciencia de las Finanzas*, Madrid (El Ateneo), 1961.

VON SHOPPENTHAU, P.: “La cláusula social: Un arma inadecuada en la lucha por los derechos humanos y las normas sociales”, en AA.VV.: *La cláusula social: ¿Una estrategia sindical ante la liberalización comercial?*, Madrid (Confemetal), 1995.

WEBER, A.: *Política económica*, Vol. IV, Barcelona (Vicens-Vives), 1971.

WELL, D.: “Too weak for the job. Corporate codes of conduct, Non-Governmental Organizations and the regulations of international labour standards”, *Global Social Policy*, Vol. 7, núm. 1, 2007.