

# LAS POSICIONES Y LAS ESTRATEGIAS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y LAS ORGANIZACIONES SOCIALES EN ESPAÑA ANTE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES<sup>1</sup>

MARÍA DEL MAR MAIRA VIDAL

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

---

## ABSTRACT

■ *En el presente artículo analizamos las posiciones y las estrategias de las organizaciones sindicales españolas, europeas e internacionales, las organizaciones sociales globales y las organizaciones sociales que conforman redes globales en el campo de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Asimismo, examinamos las relaciones de conflicto y de colaboración entre estos actores. Por un lado, las organizaciones sindicales denuncian que las empresas están utilizando este campo para evitar regulaciones internacionales de sus actividades, como una estrategia que forma parte del proyecto de globalización económica neoliberal. En ese sentido, estas organizaciones se*

---

<sup>1</sup> 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 Baraňano 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.

*han marcado el objetivo de contrarrestar esta estrategia impulsando el movimiento sindical global, la acción sindical internacional y una mínima regulación del mercado de trabajo global a través de la negociación colectiva transnacional. Por otro, las organizaciones sociales globales y las organizaciones que forman parte de redes globales sostienen que es preciso instaurar la obligatoriedad del cumplimiento, por parte de las empresas transnacionales, de la legislación internacional en materia de derechos humanos, laborales y medioambientales. En esta línea, estas organizaciones plantean la idoneidad de crear un organismo internacional regulador, fiscalizador y sancionador en el seno de la ONU que vele por el cumplimiento de estos derechos a nivel global. Además, es de la mayor relevancia resaltar que las relaciones entre las organizaciones sindicales y las organizaciones sociales son por lo general inexistentes, o incluso conflictivas, habida cuenta de que las primeras deslegitiman a las segundas como interlocutores válidos en este campo y, muy en especial, en el ámbito laboral por su falta de representatividad. Sin embargo, las organizaciones sociales están jugando un importante papel en el terreno de la RSE y han irrumpido con fuerza en los últimos años en el ámbito social, político y laboral, lo que incluso podría apuntar a transformaciones en el esquema tripartito imperante en las relaciones laborales.*

*Palabras clave: Responsabilidad social empresarial, responsabilidad social corporativa, globalización económica, negociación colectiva transnacional, redes y observatorios sindicales internacionales, organizaciones sociales globales, redes globales de organizaciones sociales, globalización de los derechos humanos, laborales y medioambientales.*

■ Artikulu honetan espainiar, europar eta nazioarteko antolakuntza sindikalen posizioak eta estrategiak aztertuko ditugu, baita organizazio sozial globalak eta Enpresaren Gizarte Erantzukizun (EGE) arloan sare globalak eratzen dituzten organizazio sozialak ere. Orobat, eragile horien arteko gatazka- eta lankidetzaharremanak aztertuko ditugu. Batetik, organizazio sindikalek salatu dute enpresak arlo hau erabiltzen ari direla beren jardueri dagozkien nazioarteko araudiak saihesteko, globalizazio ekonomiko liberala oinarritzat duen proiektuaren zati den estrategia gisa. Zentzu horretan, organizazio horiek estrategia hori indargabetzeko helburua markatu dute, mugimendu sindikal global bat eta lan-merkatu globalaren arautze minimo bat bultzatuz, negoziazio kolektibo transnacionalaren bitartez. Bestetik, organizazio sozial globalek eta sare globalen zati diren organizazioek defendatzen dute ezinbestekoa dela enpresa transnacionalek nahitaez bete dezaten giza-, lan- eta ingurumen-arloei dagokion nazioarteko legeria. Ildo horretan, organizazio horiek planteatzen dute komeni dela NBERen barruan nazioarteko erakunde arautzaile, fiskalizatzaile eta zigortzaile bat sortzea, maila globalean eskubide horiek betetzen direla zaintzeko. Gainera, funtsezkoa da azpimarratzea organizazio sindikalen eta organizazio sozialen arteko harremanak, oro har, ez direla existitu ere egiten, edo, zenbaitetan, gatazkatsuak direla, kontuan hartuz lehenek bigarrenak deslegitimizatzen dituztela solaskide baliozko gisa eremu honetan, eta, oso bereziki, lan-ar-

*loan, ordezkaritarik ez dutelako. Hala ere, organizazio sozialek rol funtsezkoa dute EGEren arloan, eta indar betean sartu dira azken urteetan arlo sozial, politiko eta laboralean; horrek, lan-harremanetan nagusi den hiru alderdiko eskema aldatzen ari dela adieraz lezake.*

*Gako-hitzak: Enpresaren gizarte-erantzukizuna, korporazioaren gizarte-erantzukizuna, globalizazio ekonomikoa, negoziazio kolektibo transnazionala, nazioarteko sare eta behatoki sindikalak, organizazio sozial globalak, organizazio sozial globalen sareak, giza, lan- eta ingurumen-eskubideen globalizazioa.*

*In this article we analyse the stances and strategies used by Spanish, European and international trade union organisations, global social organisations and social organisations that comprise global networks in the field of Corporate Social Responsibility (CSR). We also examine relations involving conflict and collaboration among these actors. On the one hand, trade union organisations condemn the fact that companies are using this field to avoid international regulation of their activities as a strategy that forms part of the neo-liberal economic globalisation project. In this respect, these organisations have been set the objective of counteracting this strategy by promoting the global trade union movement, international trade union action and minimum regulation of the global job market via transnational collective bargaining. On the other hand, global social organisations and organisations that form part of global networks maintain that it is necessary to establish the obligatory nature of compliance on the part of transnational companies with international legislation governing human, labour and environmental rights. Along these lines, these organisations are considering the suitability of setting up an international regulatory, supervisory and sanctioning body at the heart of the UN which would be able to monitor compliance with these rights on a global level. Furthermore, it is of the utmost importance to highlight the fact that relations between trade union organisations and social organisations are, generally speaking, non-existent or even conflictive, taking into account the fact that the former undermine the latter as valid interlocutors in this field and, particularly, in the area of labour, owing to their lack of representation. However, social organisations are playing a major role in the field of CSR and have had a major impact in recent years on social, political and labour —related spheres of activity— which could even point to transformations in the prevailing tripartite set-up existing in labour relations.*

*Key words: corporate social responsibility, economic globalisation, transnational collective bargaining, international trade union networks and observatories, global social organisations, global networks of social organisations, globalisation of human, labour and environmental rights*



## 1. Introducción: la responsabilidad social corporativa como estrategia empresarial dentro del proyecto de globalización neoliberal contemporáneo

Los debates y las prácticas en torno a la responsabilidad de las empresas para con las sociedades en las que operan han tenido lugar desde comienzos de la revolución industrial. Sin embargo, el término Responsabilidad Social Empresarial (RSE) o Responsabilidad Social Corporativa (RSC) surge en los países anglosajones en los años cincuenta del siglo xx para hacer referencia a aquellas responsabilidades que asumen voluntariamente las compañías y van más allá de sus obligaciones jurídicas.

Asimismo, los organismos internacionales, la ONU, la OIT, la OCDE y la Unión Europea, van a introducir este término en el debate que surge en los años noventa en estas instituciones sobre la necesidad o no de guiar o regular las actividades de las compañías transnacionales a nivel global en lo concerniente a los derechos humanos, laborales y medioambientales<sup>2</sup> (Hernández Zubizarreta, 2008, 2009). Este debate es en buena parte consecuencia de distintos escándalos empresariales acontecidos en los años ochenta y noventa, que tuvieron como resultado la puesta en marcha, por parte de organizaciones sindicales, organizaciones sociales globales y redes globales de organizaciones<sup>3</sup>, de campañas de denuncia con una importante repercusión mediática a nivel global. Entre estas campañas podemos destacar la que realizaron Global Exchange y National Labor Committee en los años noventa para denunciar que las compañías subcon-

---

<sup>2</sup> En realidad, los organismos internacionales retoman en los años noventa un debate que ya había tenido lugar en estas instituciones en los años sesenta y setenta, aunque el término Responsabilidad Social Empresarial no había formado parte del mismo entonces. Este debate tuvo como resultado en aquellos años la aprobación de *La Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social* en la OIT en 1977, que ha sido 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* en la OCDE en 1976, también revisadas y actualizadas en el año 2000. En cualquier caso, ni la Declaración ni las Directrices tienen carácter vinculante para las compañías (Daugareilh, 2009; Hernández Zubizarreta, 2009).

<sup>3</sup> En el ámbito de la RSE nos encontramos con organizaciones sociales globales y redes globales de organizaciones sociales de ámbito transnacional, nacional o local que tienen un marcado perfil reivindicativo y están jugando un papel muy activo. Es a este tipo de organizaciones sociales a las que nos referiremos en este artículo.

tratadas por Nike en el sudeste asiático utilizaban trabajo infantil y pagaban salarios que no garantizaban condiciones de vida decentes (García Perdigueru, 2003; Rodríguez Garavito, 2007).

Los organismos internacionales introducen este concepto en el debate con el objetivo de preestablecer de manera clara los términos del mismo, apostando desde sus inicios por la voluntariedad de las nuevas responsabilidades a asumir por las empresas en el contexto de la globalización económica, e intentando neutralizar las propuestas de las organizaciones sindicales y las organizaciones sociales en aras de una regulación internacional. En esta línea, los organismos internacionales y las instituciones públicas nacionales han renunciado a instaurar una gobernanza pública mundial y, por lo tanto, han optado por la construcción de una globalización económica de corte neoliberal, en la que se mantienen en un segundo plano mientras las empresas son los principales actores. 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, y el *Libro Verde Fomentar un marco para la responsabilidad social de las empresas* de la Comisión Europea, en el que se define que las nuevas responsabilidades a adoptar por las compañías deben ser voluntarias.

Las campañas de denuncia a nivel global de determinados escándalos empresariales y el debate surgido en los organismos internacionales han sido los principales factores desencadenantes de la elaboración, por parte de las empresas transnacionales, de códigos éticos o de conducta y memorias de responsabilidad social empresarial o sostenibilidad con el fin de evitar regulaciones, neutralizar las propuestas de las organizaciones sindicales y las organizaciones sociales en este campo, invisibilizar, maquillar o desactivar los conflictos existentes o que vayan surgiendo y mantener o alcanzar una buena reputación entre los inversores, los accionistas, los consumidores y la ciudadanía en general (Jenkins, 2002; Shamir, 2007; Hernández Zubizarreta, 2008; González y Carrión, 2008). Las compañías transnacionales han adoptado la estrategia de entrar en el debate sobre la RSE con el fin de liderarlo, apostando por la voluntariedad, la unilateralidad y la autorregulación de las nuevas responsabilidades a asumir en el ámbito de los derechos humanos, laborales y medioambientales en el contexto de la globalización. Asimismo, cada vez más empresas hacen referencia a las políticas socialmente responsables como parte de un nuevo sistema de gestión de riesgos de todo tipo (laborales, económicos, medioambientales, etc.) que supone una inversión sumamente rentable y una ventaja competitiva frente a otras compañías. En todo caso, es interesante resaltar que la RSE, como estrategia empresarial, forma parte del proyecto de globalización neoliberal hegemónico contemporáneo (Shamir, 2007; Maira Vidal, 2010).

Sin embargo, las organizaciones sindicales y las organizaciones sociales con un marcado perfil reivindicativo no comparten la posición adoptada por los or-

ganismos internacionales y las empresas y sus asociaciones en este campo y hacen hincapié en la idoneidad de implantar normativas y regulaciones en materia de RSE. En este sentido, ambos tipos de organizaciones han llevado a cabo numerosos estudios y campañas para denunciar el incumplimiento de las políticas socialmente responsables publicitadas en las memorias de RSE y los códigos éticos y que, por lo tanto, existe una brecha importante entre los discursos y las prácticas de las empresas.

De esta forma, las organizaciones sindicales reivindican que las políticas de RSE se convierten en obligatorias una vez existe el compromiso de ponerlas en marcha y se publicitan y que las compañías les deben involucrar en su diseño, aplicación y verificación. En esta línea, se plantea la necesidad de crear comisiones de seguimiento de estas políticas en las compañías transnacionales, comisiones de las que formen parte los representantes sindicales de toda la cadena de valor de éstas. Además, los sindicatos se han propuesto contrarrestar lo que entienden como una estrategia empresarial en el campo de la RSE que tendría como fin último la desregulación laboral trasladando lo legislado y lo pactado en negociación colectiva al terreno de la voluntariedad, la unilateralidad y la autorregulación. Para ello, estos agentes sociales pretenden llevarse las políticas socialmente responsables al campo de la negociación colectiva. Por lo tanto, y en lo que se refiere a la dimensión internacional de la RSE, proponen a las empresas que conviertan los códigos éticos voluntarios, unilaterales y autorregulados en acuerdos marco internacionales, negociados y firmados con las federaciones sindicales internacionales sectoriales y, por consiguiente, voluntarios, pero bilaterales y corregulados (Baylos, 2009).

En esta línea, los sindicatos plantean que es preciso que la globalización económica vaya acompañada de la globalización del movimiento sindical. Para ello, se estima conveniente la creación de comités de empresa globales en las compañías transnacionales, y de redes y observatorios sindicales internacionales, que se conviertan en una vía para fortalecer la acción sindical internacional y la negociación colectiva transnacional. De esta forma, las organizaciones representantes de los trabajadores consideran que la RSE puede constituirse en un campo que facilite la internacionalización del movimiento sindical y la regulación del mercado de trabajo global.

Por otra parte, las organizaciones sociales globales y las organizaciones sociales que forman parte de redes globales hacen hincapié en que es preciso que los organismos internacionales impongan responsabilidades jurídicas a las corporaciones a cumplir en el ámbito global. En este sentido, estas organizaciones y redes denuncian el carácter voluntario y unilateral de la RSE, así como la inexistencia de mecanismos de verificación externa de su efectiva aplicación. Así pues, reivindican la necesidad de crear un organismo regulador, fiscalizador y sancionador en el seno de la ONU que vele por el cumplimiento de los derechos hu-

manos, laborales y medioambientales a nivel global y en el que se constituyan estructuras jurídicas transnacionales como, por ejemplo, un Tribunal Penal de Empresas Transnacionales. El fin último es la instauración de una gobernanza pública global y que la globalización de los derechos fundamentales acompañe a la globalización económica.

Asimismo, las organizaciones que conforman redes globales, que son las representantes de lo que se ha venido a denominar la globalización «desde abajo»<sup>4</sup>, van todavía más allá y demandan un nuevo pacto social con «cuatro patas», en el que estos colectivos tengan cabida, y un nuevo modelo social, en el que se redefinan las obligaciones de las distintas instituciones y actores, entre ellas las de las compañías.

Por consiguiente, podemos señalar que el campo de la RSE se han convertido en los últimos años en un escenario de conflictos, relaciones de fuerza y negociaciones entre distintas instituciones y actores sociales que, tal como veremos, presenta oportunidades a las organizaciones sindicales y las organizaciones sociales en sus reivindicaciones por una mayor regulación de las actividades de las corporaciones transnacionales en el ámbito de la globalización económica.

En este artículo abordaremos las posiciones y estrategias en el terreno de la RSE de las organizaciones sindicales internacionales, europeas y españolas, las organizaciones sociales globales y las redes globales de organizaciones sociales. Asimismo, estudiaremos las relaciones de conflicto y de colaboración entre estos dos tipos de actores sociales en este campo. Por lo tanto, hemos analizado con estos objetivos las principales fuentes secundarias existentes hasta la fecha sobre RSE, así como 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. Con el proyecto europeo analizamos el desarrollo de la RSE en siete países europeos, España, Gran Bretaña, Francia, Alemania, Italia, Holanda y Bélgica, y el proyecto regional nos permitió estudiar los avances que en esta materia están teniendo lugar en nuestro país en los últimos tiempos. Como parte de estas investigaciones hemos llevado a cabo en España dos encuestas a empresas así como más de noventa entrevistas abiertas a directivos y responsables de RSE de

---

<sup>4</sup> Las organizaciones sociales que abogan por la globalización «desde abajo» tienen como objetivo que las características de ésta se definan a partir de las propuestas e iniciativas de la ciudadanía y sus colectivos, desde la base, globalización que sería una alternativa a la que se está construyendo «desde arriba» por los organismos internacionales (Barañano, 2009).



empresas, expertos en la materia y representantes de instituciones públicas, organizaciones empresariales, organizaciones sindicales, organizaciones sociales, asociaciones de consumidores, asociaciones de accionistas y empresas consultoras. Asimismo, hemos realizado también tres grupos de discusión: uno de representantes de foros empresariales y organismos internacionales, otro de expertos académicos del ámbito de la RSE y otro grupo de representantes de sindicatos y organizaciones sociales.

## 2. Posiciones, estrategias e instrumentos de las organizaciones sindicales en materia de Responsabilidad Social Empresarial

La *Resolución sobre la RSE* de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) de 2004 hace mucho hincapié en que es preciso delimitar de manera muy clara la legislación y lo pactado en negociación colectiva, por un lado, y la RSE, por otro, con el fin de defender los derechos laborales de los trabajadores. Esta Confederación acepta el principio de voluntariedad de la RSE, aunque insiste en que ésta no debe conllevar automáticamente unilateralidad y autorregulación, tal y como se procura, por lo general, desde el ámbito empresarial<sup>5</sup>. La CES considera que las compañías son libres de implementar políticas socialmente responsables que vayan más allá de la ley, pero que una vez se han comprometido a ponerlas en práctica están obligadas a aplicarlas y deben implicar a las partes interesadas. En esta línea, se aboga por una RSE voluntaria, pero multilateral y corregulada.

Por otra parte, las confederaciones sindicales CC.OO. y UGT adoptaron una posición reactiva y a la defensiva frente a la RSE hasta hace pocos años, puesto que entienden que ésta es, además de un ejercicio publicitario de políticas que en muchos casos no se llevan a la práctica, una estrategia empresarial que tiene como fin la desregulación laboral y el debilitamiento de los sindicatos y la negociación colectiva, llevando al terreno de la RSE voluntaria, unilateral y autorregulada aquello que está regulado por ley o pactado en convenios colectivos. Sin embargo, estas organizaciones han adoptado una posición diferente en los últimos años en este campo y han puesto en marcha una estrategia en el sentido contrario, la de intentar trasladar las políticas socialmente responsables diseñadas unilateralmente por las empresas al terreno de la negociación colectiva (Maira Vidal, 2010).

En este sentido, las organizaciones sindicales, con una estructura y un funcionamiento adaptados a las características de las empresas y el mercado de trabajo de la etapa fordista, se encuentran en la actualidad en un proceso de cambio con el fin de adecuarse a las transformaciones que están afectando a ambos

---

<sup>5</sup> *Resolución sobre la RSE* de la Confederación Europea de Sindicatos del 10 de junio de 2004.

en las últimas décadas. De esta forma, y en lo que concierne a la dimensión internacional de la RSE, los dirigentes de las confederaciones sindicales españolas mayoritarias defienden que es preciso que la descentralización y deslocalización productiva de muchas empresas a través de la externalización o subcontratación a nivel global vaya acompañada de la creación de redes y organizaciones sindicales de ámbito supranacional<sup>6</sup> (Jiménez, 2007; Boix, 2009; Campos, 2010).

No obstante, este proceso de adaptación a la globalización económica que están atravesando las distintas organizaciones sindicales es complicado y lento. Esto se muestra evidente cuando comprobamos que existe una distancia notable entre los discursos de los dirigentes sindicales y los discursos y las prácticas de los miembros de los órganos sindicales de las empresas (secciones sindicales y delegados y comités de empresa), puesto que éstos manifiestan encontrarse, ante el fenómeno de la globalización y el surgimiento de un mercado de trabajo de ámbito global, con grandes dificultades a la hora de incorporar una mirada supranacional y la acción sindical internacional al trabajo sindical cotidiano. Es más, el trabajo de campo realizado como parte de los proyectos de investigación a los que nos hemos referido más arriba nos muestra la escasa o, en la mayor parte de los casos, inexistente comunicación y colaboración entre los comités de empresa o las secciones sindicales de los centros de trabajo en España de las transnacionales españolas y los representantes de los trabajadores de las empresas filiales, subcontratadas o proveedoras ubicadas en otros países. En este sentido, es interesante señalar los escasos conocimientos de estos órganos sobre las actuaciones de las compañías más allá de nuestras fronteras, incluso en otros países miembros de la Unión Europea.

Sin embargo, a pesar de estas dificultades, se están dando pasos importantes en aras de la globalización del movimiento sindical que es interesante resaltar, como por ejemplo la creación de redes y observatorios sindicales internacionales y la instauración de la negociación colectiva de ámbito transnacional a través de la firma de convenios o acuerdos marco internacionales (Boix, 2009; Campos, 2010; Maira Vidal, 2010).

En lo que se refiere a los observatorios y redes sindicales internacionales, ISCOD-UGT<sup>7</sup> creó en 2002 el Observatorio Sindical de Transnacionales Españolas, que en la actualidad coordinan UNI Américas (organización regional de UNI Sindicato Global, la Federación Sindical Internacional del sector de telecomunicaciones y servicios) y la ICEM (la Federación Internacional de Sindica-

---

<sup>6</sup> La creación de la Confederación Sindical Internacional (CSI) en el año 2006 ha supuesto un paso importante en este sentido.

<sup>7</sup> ISCOD es el Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo de UGT, una ONG para el desarrollo creada por este sindicato en 1990.

tos de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas), y en el que participa un número destacado de sindicatos latinoamericanos. En la actualidad, este Observatorio lleva a cabo un seguimiento de las actividades de los grupos empresariales Repsol, Santander, BBVA, Endesa, Gas Natural-Unión Fenosa y Telefónica en Latinoamérica, y tiene como objetivo promover el intercambio de información y una mayor colaboración entre los sindicatos de cada compañía de los distintos países. Por otra parte, la Federación de Industrias Textil, Piel, Químicas y Afines de CC.OO. ha participado en la fundación de la Red Sindical Repsol-YPF Latinoamérica-España, que ha sido reconocida por la compañía, y la Federación de Industria de este mismo sindicato 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 Eléctricas Endesa, La Red Sindical Eléctricas Gas Natural-Unión Fenosa y la Red Sindical Eléctricas Iberdrola.

Además, las organizaciones sindicales proponen la firma de acuerdos marco internacionales negociados entre la empresa transnacional y la federación sindical internacional del sector, con la participación destacada de los sindicatos del país sede de la empresa, con el fin de garantizar que la compañía respete los códigos de conducta<sup>8</sup> y las normas fundamentales del trabajo en todas las naciones en las que opera. Estos acuerdos son un instrumento de RSE voluntaria, pero bilateral y coregulada, además de global, que constituye un embrión de negociación colectiva transnacional (Baylos, 2009).

Los primeros acuerdos marco internacionales se elaboraron en los años ochenta y noventa, pero la mayor parte de ellos han sido suscritos a lo largo de la última década. La Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) ha firmado diecisiete hasta la fecha, entre los que se encuentran los de las compañías Daimler-Chrysler, Volkswagen, Bosch, PSA Peugeot Citroën, EADS, Renault, BMW y Arcelor. En España, los acuerdos son dos: el 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 (FITTVC), de 2007.

Estos acuerdos sientan las bases de una mínima regulación del mercado de trabajo global, que implica que la globalización económica vaya acompañada de la globalización de los derechos humanos, laborales y medioambientales fundamentales. Sin embargo, es de la mayor relevancia señalar que en la mayor parte de los casos no existen mecanismos de verificación de su cumplimiento que sean efectivos y que las posibilidades de judicializar su incumplimiento son limitadas (De la Cuesta, 2009).

---

<sup>8</sup> Por lo general, la negociación de los acuerdos marco internacionales supone que los códigos de conducta se conviertan en un anexo de los mismos.

Por otro lado, es importante hacer hincapié en que los sindicatos españoles mayoritarios consideran, en la línea de los planteamientos de la CES, que el cumplimiento de los códigos de conducta y las memorias de RSE es exigible, aunque hayan sido adoptados unilateralmente por las empresas<sup>9</sup>. Asimismo, estas organizaciones señalan que en muchos casos las empresas no están poniendo en práctica las políticas que publicitan en estos códigos y memorias<sup>10</sup> (Boix, 2009).

Por lo tanto, estas organizaciones sindicales demandan la participación sindical en todas las fases de desarrollo de las políticas de RSE: elaboración, aplicación, rendición de cuentas y verificación. De esta forma, los sindicatos exigen que tanto las rendiciones de cuentas que realizan las empresas a través de la publicación de memorias o informes de RSE como su verificación se elaboren de acuerdo con criterios e indicadores básicos establecidos por ley, previa consulta a las organizaciones representantes de los trabajadores. Asimismo, estas organizaciones reivindican su intervención en el diseño de las auditorías y que su presencia es imprescindible en la realización de las mismas.

En esta línea, las organizaciones sindicales declaran que es preciso que se creen comisiones de seguimiento y verificación de los códigos de conducta y las memorias de RSE en los grupos empresariales transnacionales. Y que estas comisiones deberían estar formadas por todas las secciones sindicales con representación en los comités de empresa de toda la cadena de valor y las federaciones sindicales sectoriales correspondientes de ámbito estatal e internacional (CC.OO., 2009).

A modo de síntesis, las organizaciones sindicales han optado en los últimos años por considerar que la RSE puede conllevar riesgos, pero también oportunidades. Uno de los posibles riesgos es que las empresas consoliden la RSE como

---

<sup>9</sup> Esta fue la posición adoptada por FITEQA-CC.OO. ante el código de conducta unilateral de Inditex después del hundimiento de la fábrica de confección de su proveedor Spectrum Garments Ltd. en Bangladesh en abril de 2005, en el que murieron 62 trabajadores. Esta fábrica era proveedora de las grandes empresas europeas Inditex (España), Cotton Group (Bélgica), Karstad Quelle (Alemania) y Carrefour (Francia).

<sup>10</sup> En este sentido, podemos destacar 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 da cuenta del incumplimiento de parte de lo que se publicita en estos informes en lo que se refiere a las condiciones laborales en los centros de trabajo de la compañía en España y Latinoamérica; 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 analiza el escaso grado de implantación de los estándares básicos de buen gobierno corporativo establecidos por el GRI en las empresas del IBEX 35; y 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 examinan las políticas socialmente responsables de estas compañías y en el que se señalan tanto las mejoras logradas como las insuficiencias.

un modo de evitar y debilitar la negociación colectiva y a los sindicatos. Sin embargo, por lo general han llegado a la conclusión de que este es un ámbito que no deben descuidar, y en el que es preciso trabajar en aras de contrarrestar lo que se entiende como una estrategia desplegada por las empresas con el fin de trasladar lo legislado y pactado en negociación colectiva al terreno de la RSE voluntaria, unilateral y autorregulada.

En definitiva, las organizaciones representantes de los trabajadores han modificado sustancialmente su perspectiva en torno a la RSE en los últimos tiempos. Si en un principio habían adoptado una posición reactiva en este campo que era en buena parte resultado de la incertidumbre y los recelos frente a las posiciones y estrategias de las empresas, en los últimos años han optado por posicionarse de manera activa e intentan, en lo que se refiere a la dimensión internacional de la RSE, crear un movimiento sindical de ámbito global y llevarse las políticas socialmente responsables al terreno de la negociación colectiva de ámbito transnacional con el fin de establecer una mínima regulación del mercado de trabajo global. No obstante, éste está siendo un proceso complicado, puesto que se encuentran con dificultades para articular y poner en funcionamiento organizaciones sindicales e instrumentos de ámbito global que sean efectivos.

### **3. Posiciones, estrategias e instrumentos de las organizaciones sociales globales y las redes globales de organizaciones sociales en materia de Responsabilidad Social Empresarial**

Dentro de lo que se denominan organizaciones sociales, y si nos ceñimos a las que han adoptado un papel relevante en los últimos años en el campo de la RSE, podemos encontrar diferentes actores consagrados a actuar en muy distintos ámbitos, como pueden ser la defensa de los consumidores, la lucha por los derechos humanos, por el medio ambiente, por las mujeres, por la población indígena, por el pequeño y mediano campesinado, etc. En este sentido, en las últimas décadas hemos asistido al surgimiento de un asociacionismo activo y voluntario con un marcado perfil reivindicativo y de denuncia social, que representa en cierta medida a los nuevos movimientos sociales surgidos en los años sesenta y setenta, y que ha cobrado relevancia a partir de los años noventa en su lucha a favor de la redistribución de riqueza, la justicia social y la universalización de derechos a nivel global<sup>11</sup>. Estos son actores transnacionales, nacio-

---

<sup>11</sup> Es pertinente señalar que existe otro tipo de organizaciones sociales con las que suelen colaborar las empresas en el ámbito de la RSE con el fin de poner en marcha proyectos de corte filantrópico. Con la realización de estos proyectos las compañías pretenden obtener una buena imagen y despolitizar la RSE separándola de las principales prácticas del negocio y de los temas considerados políticamente sensibles (Shamir, 2007).

nales y locales que en muchos casos han constituido redes internacionales de organizaciones (Calle, 2005; Alonso, 2007).

Entre los actores sociales que trabajan activamente en el terreno de la RSE en la actualidad podemos señalar la labor que están realizando en la Unión Europea y España un número destacado de organizaciones con personal muy profesionalizado y de ámbito internacional como son Amnistía Internacional, creada en 1961 en Gran Bretaña; la World Wild Fund for Nature (Fondo Mundial para la Naturaleza), fundada en el mismo año y país; Greenpeace, constituida en 1972 en Canadá; Médicos Sin Fronteras, formada en el mismo año en Francia y Oxfam International, confederación fundada en 1995 por 13 organizaciones que ya tenían entonces una larga trayectoria. Algunas de estas organizaciones forman parte del Observatorio de RSC en España o colaboran con el mismo, como por ejemplo Amnistía Internacional, Greenpeace u Oxfam Internacional<sup>12</sup>.

Estas organizaciones discuten el relativismo cultural en el que se amparan en ocasiones las empresas transnacionales con el fin de negar la idoneidad de universalizar derechos y demandan una globalización de los derechos humanos, laborales y medioambientales que acompañe a la globalización económica (Beck, 2005). En esta línea, hacen hincapié en que la globalización es en muy buena medida una construcción política, y que, como tal, no debe dejarse en manos de las compañías como si a éstas correspondiese ser las protagonistas de la misma, si no que su rumbo, si tenemos en cuenta que puede tomar muy distintos caminos, debe ser definido y dirigido por las distintas instituciones y actores sociales, económicos y políticos en aras del bienestar social de la ciudadanía de todos y cada uno de los países del mundo. De esta forma, se rebaten los planteamientos de la teoría económica neoliberal a favor de que sea el mercado el que «castigue» a las empresas socialmente irresponsables y que los propios consumidores se «autorresponsabilicen» de lo que adquieren y se defiende que las actividades empresariales deben estar reguladas a nivel nacional e internacional. Se niega, entre otras, la tesis de que estas actividades tengan siempre como consecuencia el desarrollo y bienestar de todos los sectores de población de los distintos países.

Estos actores mantienen que, en el contexto de la globalización, las compañías transnacionales se han convertido en «autoridades privadas globales», por

---

<sup>12</sup> El Observatorio de RSC se creó en España en 2004 y está formado por diecisiete organizaciones: Ayuda en Acción, Cáritas, CECU, CC.OO., Cruz Roja Española, el Equipo Nizkor, Economistas sin Fronteras, Entreculturas, La Federación de Mujeres Progresistas, La Fundación CEAR-Habitáfrica, La Fundación ICADE, la Fundación Luis Vives, Greenpeace, Hispacoop, Ingenieros sin Fronteras, Intermón Oxfam, y Setem. Amnistía Internacional ha participado desde los inicios en el proyecto, aunque por dificultades que plantean los estatutos de sus respectivas organizaciones no es socia del Observatorio.

lo que es preciso que se creen organismos internacionales que actúen como «autoridades públicas globales». Por consiguiente, están utilizando el campo de la RSE con el objetivo de que se cree un organismo internacional que vele por el cumplimiento de los derechos fundamentales a nivel global y en el que se constituya un Tribunal Penal Internacional de Empresas Transnacionales (Maira Vidal, 2010).

En este sentido, se hace hincapié en la asimetría existente en la actualidad entre el derecho comercial global, que vela por los intereses y los derechos de las empresas, y es defendido por organismos internacionales como la Organización Mundial de Comercio y el Banco Mundial, y la legislación internacional en materia de derechos humanos, laborales y medioambientales, cuyo cumplimiento a nivel global no es fiscalizado por ningún organismo (Hernández Zubizarreta, 2009; Campos, 2010).

Este tipo de organizaciones ha intervenido de manera muy activa en el Foro Europeo Multistakeholder creado por la Comisión Europea en 2002, y el Foro de Expertos en RSE constituido en el entonces Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en España en 2005. Asimismo, también está participando muy activamente en el Consejo Español de Responsabilidad Social Empresarial (CERSE), formado en 2009 en el actual Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Sin embargo, estos actores sociales manifiestan su decepción ante, por un lado, lo que entienden como una cada vez mayor predisposición de la Comisión Europea por las tesis de la patronal europea BusinessEurope a favor de prácticas empresariales socialmente responsables unilaterales y autorreguladas y, por otro, el *Libro Blanco* de la Subcomisión parlamentaria del Congreso de los Diputados en España y la posición adoptada por el gobierno del PSOE en contra de una legislación regulativa en la materia. En este sentido, Intermón Oxfam, en desacuerdo con las definiciones de RSE del *Libro Blanco* y el *Libro Verde* de la Comisión Europea<sup>13</sup>, publicó en 2006 su propia definición, posteriormente consensuada por el Observatorio de RSC y Amnistía Internacional, en la nota informativa *Responsabilidad Social Corporativa. Nuestra Visión*. En esta nota esta organización hace hincapié en que el cumplimiento por parte de las compañías

---

<sup>13</sup> En el *Libro Verde* se define la RSE como «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 definición del *Libro Blanco* está en la misma línea: «La RSE es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y su gestión, en sus estrategias políticas 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».



transnacionales de la legislación internacional en materia de derechos humanos, laborales y medioambientales en su cadena de valor es innegociable:

La responsabilidad social corporativa es el conjunto de obligaciones legales (nacionales e internacionales) y éticas de la empresa, que surgen de la relación con sus grupos de interés y del desarrollo de su actividad, y de la que se derivan impactos en el ámbito social, medioambiental, laboral y de derechos humanos en un contexto global (...). La RSC incluye el cumplimiento de la legislación nacional vigente y especialmente de las normas internacionales en vigor. Tiene carácter global, es decir, afecta a todas las áreas de negocio de la empresa y sus participadas y en todas las áreas geográficas en donde desarrolle su actividad. Afecta por tanto a toda la cadena de valor necesaria para el desarrollo de la actividad, prestación del servicio o producción del bien. Además, la RSC comporta compromisos asumidos voluntariamente por las empresas que se convierten en obligación desde el mismo momento en que se contraen públicamente.

Entre las organizaciones sociales que trabajan activamente en el terreno de la RSE en la actualidad podemos destacar también otros actores, de ámbito transnacional, nacional o local, que han formado redes transnacionales compuestas, por una parte, por organizaciones de base y/o asociaciones muy profesionalizadas surgidas en los países emergentes o en vías de desarrollo y, por otra, por organizaciones de base y/o asociaciones muy profesionalizadas de países desarrollados. Estas organizaciones y redes conforman lo que se ha venido a denominar la globalización «desde abajo» y presionan a las empresas, los Estados y los organismos internacionales con el fin de que consideren sus demandas y propuestas.

Estos actores sociales se suman a las demandas de las organizaciones sociales globales que acabamos de analizar, pero, además de exigir la creación de un organismo internacional en el seno de la ONU que vele por los derechos humanos, laborales y medioambientales a nivel global, sostienen que es preciso renovar y fortalecer los organismos internacionales existentes y el Estado. De acuerdo con estas organizaciones, es imprescindible «reconstruir» estas instituciones con el fin de que sean más fuertes, pero también mucho más flexibles y abiertas a interactuar y colaborar con distintos actores sociales.

Asimismo, se mantiene que es ineludible establecer un nuevo modelo social con una ciudadanía más activa, en el que lo público no se confunda con el Estado y los intereses colectivos dejen de ser patrimonio exclusivo de las administraciones públicas. De esta forma, se reclama la instauración de un nuevo pacto social con «cuatro patas», en el que las organizaciones sociales jueguen un papel importante. Estos actores reivindican que las instituciones públicas nacionales e internacionales, las empresas y sus asociaciones y las organizaciones sindicales reconozcan la importante labor social que están realizando, que las acepten como interlocutores válidos en los distintos foros y organismos que están destinados a definir y construir el marco de la nueva economía global y las sociedades del siglo XXI.



En esta línea, estas organizaciones defienden la corresponsabilidad social de todas las instituciones y actores sociales y, además, argumentan que la RSE debe ser definida entre todos ellos, no sólo por las compañías. Asimismo, reivindican la necesidad de determinadas re-regulaciones del ámbito económico, social, político y medioambiental, tanto a nivel transnacional, como a nivel nacional, con el fin de adaptarlos al nuevo contexto de la globalización y las sociedades postfordistas (García Perdiguero, 2003).

Sirvan como ejemplo de este tipo de actores en España las organizaciones Ecologistas en Acción y ACSUR-Las Segovias, que forman parte de la Red Birregional Enlazando Alternativas (con presencia en Europa, América Latina y el Caribe), a la que pertenecen alrededor de 200 organizaciones sociales y sindicales latinoamericanas y europeas<sup>14</sup>, y que tiene como objetivo generar y fortalecer las resistencias a las políticas neoliberales de los organismos internacionales, la Unión Europea y un número destacable de gobiernos latinoamericanos y europeos<sup>15</sup>. En Centroamérica, es interesante hacer hincapié en el trabajo que están realizando las organizaciones de mujeres Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (MEC) de Nicaragua y Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH) de Honduras, que forman parte de la Red Centroamericana de Mujeres Solidarias con las Mujeres Trabajadoras de las Maquilas, que a su vez tiene vínculos con la Central America Women's Network (CAWN), una organización de mujeres con sede en Gran Bretaña. La MEC y la CODEMUH promueven y defienden los derechos humanos y laborales de las mujeres trabajadoras de las maquilas de las zonas francas de sus países (Prieto y Quintero, 2004). Asimismo, podemos destacar el movimiento internacional Vía Campesina, que agrupa a alrededor de 150 colectivos de pequeños y medianos productores de ámbito local y nacional y lucha por la autonomía alimentaria de los pueblos y contra la globalización económica de corte neoliberal<sup>16</sup>.

Por otro lado, los instrumentos implementados en el campo de la RSE por los dos tipos de organizaciones sociales referidos son el activismo accionario, las campañas de investigación y sensibilización pública por el incumplimiento de políticas socialmente responsables de determinadas empresas transnacionales y

<sup>14</sup> La Confederación Sindical del Trabajo (CGT), sindicato escindido de CNT en España en 1989, forma parte también de esta Red Birregional.

<sup>15</sup> Esta Red ha celebrado tres sesiones del Tribunal Permanente de los Pueblos desde 2006, la última de ellas en Madrid en mayo de 2010. En las tres sesiones distintas organizaciones sociales y sindicales han presentado denuncias a las empresas transnacionales españolas con presencia en Latinoamérica por incumplimiento de derechos humanos, laborales y medioambientales.

<sup>16</sup> En el caso de esta última organización podemos destacar su lucha en Brasil, junto con el Movimiento de los Sin Tierra y el Movimiento de los Afectados por las Represas (MAB), en contra de la construcción de la presa de Bugará por el Grupo Iberdrola debido al tremendo impacto social y ecológico que supone (Sáez *et al.*, 2008).

la realización de códigos de conducta «desde abajo», con la participación de los trabajadores.

El activismo accionarial consiste en la adquisición por parte de organizaciones sociales de las suficientes acciones de una compañía para poder tener voz y voto en la junta de accionistas, con el propósito de denunciar determinados aspectos de sus actividades e intentar incidir en las decisiones al respecto<sup>17</sup>. Este tipo de actuaciones, al contrario que en los países anglosajones, no están muy extendidas en España. Aún así, Setem compró el número necesario de acciones del Grupo Inditex en 2001 para intervenir en la junta de accionistas y denunciar desde entonces las condiciones laborales en las empresas proveedoras situadas en los países en vías de desarrollo. Asimismo, Intermón Oxfam ha participado en la junta de accionistas de Repsol-YPF para denunciar que las actividades de explotación de pozos de petróleo de esta corporación tienen consecuencias negativas sobre las condiciones de vida de las poblaciones indígenas de determinados países latinoamericanos (Maira Vidal, 2010).

Por otro lado, en lo que respecta a las campañas de investigación y denuncia por irresponsabilidad social de determinadas empresas transnacionales, el objetivo es presionar a los grupos empresariales para que cumplan con los derechos humanos, laborales y medioambientales en toda su cadena de producción. En algunas ocasiones la amenaza es un boicot a escala internacional que podría afectar negativamente a la imagen y el negocio de la compañía, boicot del tipo que promovieron en los años noventa Global Exchange y National Labor Committee contra Nike, por el incumplimiento de los derechos laborales fundamentales por parte de sus empresas subcontratadas en Asia, o Greenpeace contra Shell, por pretender hundir en el Mar del Norte la plataforma petrolífera Brent Spar con graves consecuencias medioambientales (García Perdiguero, 2003).

En España, se han realizado distintas campañas y estudios de esta índole, entre las que podemos señalar *La moda que aprieta*, llevada a cabo por Intermón Oxfam en 2004 sobre las condiciones de vida y de trabajo de las trabajadoras de las empresas proveedoras en Marruecos de los grupos empresariales españoles Inditex, Cortefiel, Induyco (principal empresa de abastecimiento de prendas de vestir de El Corte Inglés) y Mango; las investigaciones *Pueblos sin derechos. La responsabilidad de Repsol YPF en la Amazonia peruana* y *La industria extractiva: pozos negros para los Pueblos Indígenas. Recomendaciones a Repsol YPF*, publicadas por esta misma organización en 2007 sobre los impactos sociales y medioambientales de las actividades de esta corporación en distintos países latinoamericanos; el estudio *La contribución de la empresa a la consecución de los Objetivos del Milenio: Análisis de la industria energética. El caso de América Latina* que realizó

---

<sup>17</sup> En algunos casos estas organizaciones no compran acciones de las empresas sino que solicitan a determinados inversores y accionistas que les permitan participar en la junta en su lugar.

El Observatorio de RSC en 2007, sobre las actividades de las compañías Endesa, Iberdrola, Gas Natural, Repsol YPF y Unión Fenosa en Méjico, Colombia y Argentina; la campaña que ha puesto en marcha Greenpeace, junto con algunas organizaciones chilenas, en contra del proyecto HydroAysén, del que Endesa es socia mayoritaria, con el que se pretende construir cinco presas y centrales hidroeléctricas en la Patagonia chilena con un enorme impacto medioambiental y social; o la desarrollada por Ecologistas en Acción, el Observatorio de las Multinacionales en América Latina (OMAL) y el Observatorio de la Deuda en la Globalización (ODG), junto con otras organizaciones españolas, latinoamericanas y mejicanas, en contra de la construcción, por parte de la empresa transnacional FCC, de la presa del Zapotillo en el Estado de Jalisco en Méjico, proyecto que, de acuerdo con estos actores sociales, incumple la legislación nacional mejicana en materia de medio ambiente.

Por otro lado, hay organizaciones sociales que han elaborado códigos éticos «desde abajo», con la consulta y la participación de los trabajadores, que han sido suscritos por las compañías. El Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (MEC) de Nicaragua, al que hemos hecho referencia más arriba, elaboró en los años noventa un código de estas características desde la perspectiva de género, que fue firmado por el Ministerio de Trabajo nicaragüense en 1998 (Prieto *et al.*, 2002)<sup>18</sup>.

En definitiva, en las últimas décadas han surgido organizaciones sociales globales y redes globales de organizaciones que están jugando un papel importante en el campo de la RSE en la actualidad. Por un lado, nos encontramos con organizaciones globales con personal muy profesionalizado, como pueden ser Amnistía Internacional e Intermón Oxfam, que demandan la obligatoriedad de las nuevas responsabilidades a asumir por los grupos empresariales en la esfera de los derechos humanos, laborales y medioambientales y que su cumplimiento sea de ámbito global. Asimismo, estos actores sostienen que es preciso crear un organismo internacional en el seno de la ONU que vele por estos derechos y que se constituya un Tribunal Penal Internacional de Empresas Transnacionales. Por otro, podemos destacar la existencia de redes globales de organizaciones, como pueden ser la Red Birregional Enlazando Alternativas o el movimiento internacional Vía Campesina, de las que forman parte asociaciones altamente profesionalizadas y/o organizaciones de base tanto de países desarrollados como de países emergentes o en vías de desarrollo. Estos colectivos se suman a las reivindicaciones de los anteriores, pero además proponen la instauración de un nuevo pacto

---

<sup>18</sup> Las organizaciones sindicales han elaborado también códigos de conducta, este es el caso del sindicato del Textil, Vestido y Calzado de Australia, que realizó un código en los años noventa para reforzar los derechos laborales de las trabajadoras inmigrantes que son contratadas por las empresas de este sector para llevar a cabo trabajo a domicilio. Un número destacado de compañías firmaron el código y es el propio sindicato el que se encarga de verificar su cumplimiento (Brill, 2002).

social con «cuatro patas», en el que todas estas organizaciones tengan cabida, y un nuevo modelo social, en el que la ciudadanía tenga un papel más activo en el ámbito político y los organismos internacionales y el Estado sean más fuertes y estén más abiertos a interactuar y cooperar con los actores sociales.

#### **4. Las relaciones de conflicto y de colaboración entre las organizaciones sindicales y las organizaciones sociales en el campo de la RSE**

En la actualidad nos encontramos con relaciones de conflicto y de fuerza entre las organizaciones sindicales y las organizaciones sociales en el campo de la RSE, y el terreno político y laboral, que son el reflejo de los cambios que han tenido lugar en nuestras sociedades en las últimas décadas. Sociedades en las que las distintas instituciones y actores están atravesando transformaciones importantes en lo que se refiere a la posición y el papel que desempeñaban en la etapa fordista.

En este sentido, las organizaciones sociales con un marcado perfil reivindicativo han irrumpido con fuerza en el terreno político, social y laboral en los años ochenta y noventa, años en los que las políticas neoliberales redujeron el papel del Estado, lo que produjo vacíos e ineficiencias importantes en las instituciones públicas, y en los que los sindicatos comenzaron a mostrar serias dificultades para adaptarse a los cambios que atravesaban la sociedad y la economía fordistas.

Estos actores sociales han llamado la atención sobre el hecho de que se han especializado en ámbitos que son fundamentales en nuestras sociedades: el medio ambiente, la igualdad de género, el consumo, etc. Asimismo, hacen hincapié en que existen organizaciones sociales que llevan trabajando y actuando a nivel global muchos años y, por lo tanto, tienen amplios conocimientos sobre los fenómenos sociales relacionados con la globalización económica. En este sentido, y tal y como hemos comentado más arriba, las organizaciones sociales globales y las redes globales de organizaciones han llevado a cabo estudios y campañas de denuncia sobre las irresponsabilidades sociales de las empresas transnacionales a nivel global, habiendo abordado incluso en algunos de ellos las condiciones laborales de los trabajadores de empresas filiales, subcontratadas o proveedoras de compañías ubicadas en los países emergentes o en vías de desarrollo.

Todo esto nos muestra por qué las organizaciones sociales tienen cada vez mayor presencia en la esfera política y social, e incluso en la laboral, habiendo sido llamadas a formar parte de organismos como el Foro Europeo Multistakeholders, impulsado por la Comisión Europea, el Consejo Español de Responsabilidad Social Empresarial (CERSE), creado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración o, en otros países, como por ejemplo Nicaragua, de las reuniones

convocadas en 2008 por el Ministerio de Trabajo para consultar a los sindicatos sobre el Proyecto de Reforma del Código del Trabajo<sup>19</sup>.

De esta forma, es interesante resaltar la relevancia de que algunas organizaciones sociales formen parte de foros o reuniones promovidos por instituciones públicas, entre ellas las laborales, puesto que esto nos indica que está teniendo lugar una nueva articulación de lo político y lo social en nuestras sociedades, así como que se están llevando a cabo algunos cambios importantes con respecto al tradicional esquema tripartito imperante en las relaciones laborales a lo largo del siglo xx (Baraño, 2009).

Como consecuencia, nos encontramos con relaciones de fuerza entre este tipo de actores sociales y las organizaciones sindicales en el terreno político, social y laboral en las últimas dos o tres décadas. Por un lado, las organizaciones sociales pugnan por ser reconocidas como interlocutores válidos por las instituciones públicas, las empresas y sus asociaciones y los sindicatos y, por otro, éstos últimos niegan que estos actores tengan un papel que cumplir en la esfera política y laboral y defienden la posición y la legitimidad que ellos han alcanzado en estos ámbitos en el siglo xx.

Por lo tanto, existe una enorme desconfianza en muchos sectores del sindicalismo hacia estas organizaciones, puesto que temen ser sustituidos o verse obligados a compartir el terreno político y laboral con las mismas. Estas suspicacias tienen en buena parte que ver con que las organizaciones sindicales defienden que las organizaciones sociales deben contar ineludiblemente con ellos a la hora de abordar la dimensión laboral de la RSE, puesto que son los representantes legítimos de los trabajadores y, por lo tanto, la principal parte interesada de las empresas en este ámbito. En esta línea, los sindicatos sostienen que estas organizaciones no están legitimadas para trabajar en el ámbito laboral debido a su falta de representatividad.

Las organizaciones sindicales se sienten amenazadas en unos tiempos en los que, tanto en España como en otros países, las empresas y sus asociaciones se han marcado el objetivo de debilitar o prescindir de la negociación colectiva como institución reguladora de las relaciones laborales. Es más, tal y como hemos comentado, los sindicatos sostienen que las compañías están utilizando el campo de la RSE con este fin y señalan que es más que significativo que no los reconozcan en muchas ocasiones como grupo de interés y se muestren reticentes a negociar convenios colectivos mientras invierten grandes recursos en colaborar con organizaciones de

---

<sup>19</sup> La organización de Mujeres María Elena Cuadra ha alcanzado una importante posición y presencia en el ámbito laboral en Nicaragua. Además de elaborar el Código Ético que fue aprobado y firmado por el Ministerio de Trabajo al que hemos hecho referencia más arriba, participó en las reuniones convocadas en 2008 por la Comisión de Asuntos Laborales y Gremiales de este Ministerio para consultar a los sindicatos sobre el Proyecto de Ley de Reforma del Código del Trabajo.

corte caritativo en la realización de proyectos filantrópicos a los que dan mucha publicidad<sup>20</sup>. En esta línea, consideran que las empresas están utilizando sus relaciones con este tipo de actores sociales con el fin de desplazar a los sindicatos.

En este sentido, las organizaciones sindicales temen perder la posición hegemónica que han ocupado a lo largo del siglo xx en el terreno político como principales representantes, junto con los partidos políticos, no sólo de los trabajadores, sino también de la ciudadanía. Esto tiene una estrecha relación con que en las sociedades fordistas y postfordistas el empleo sea una norma de socialización y la contribución laboral el elemento central que constituye y regula la ciudadanía y la adquisición de derechos sociales y económicos (Alonso, 2007). El hecho de que en cierta medida se haya abierto un debate en los últimos años sobre la posible conveniencia de una redefinición del papel de los distintos actores sociales en las sociedades postfordistas, que se haya vaticinado el ocaso del tripartismo del Estado, las empresas y los sindicatos, o que incluso se propugne un nuevo pacto social con «cuatro patas», en el que las organizaciones sociales surgidas en las últimas décadas tengan cabida, supone un importante desafío para los sindicatos, que en muchos casos se niegan a reconocer a estos actores como interlocutores válidos en determinados ámbitos, entre ellos el de la RSE.

Por su parte, las organizaciones sociales referidas sostienen que los sindicatos entraron hace décadas en una lógica nacional, al adaptarse a un capitalismo ordenado por los Estados, que entorpece en cierta medida su adecuación a las transformaciones sociales, económicas y políticas que han acompañado a la globalización económica, la aparición de la empresa-red transnacional y el surgimiento de un mercado laboral global. Estos actores sociales defienden que las organizaciones representantes de los trabajadores han mantenido una mirada nacional ante estos fenómenos y sus consecuencias hasta hace muy pocos años y, por lo tanto, han desatendido en cierta medida el campo laboral mundial en las últimas décadas, muy en especial en lo que se refiere a las actividades de las corporaciones transnacionales en los países emergentes o en vías de desarrollo.

Es más, estos actores sociales mantienen que en ocasiones los sindicatos de los países desarrollados adoptan una posición nacionalista y defienden los intereses de las compañías transnacionales por encima de los derechos de los trabajadores y la ciudadanía de otros países<sup>21</sup>. Que estas organizaciones sindicales se identifican

---

<sup>20</sup> Existen numerosas denuncias por parte de sindicatos latinoamericanos a empresas transnacionales españolas por el bloqueo de la negociación de convenios colectivos, el incumplimiento de derechos humanos y laborales e, incluso, por la persecución y el asesinato de activistas sindicales y sociales (Pulido y Ramiro, 2008; González y Carrión, 2008; Carrión, 2010).

<sup>21</sup> La misma posición habrían adoptado los distintos gobiernos de los países desarrollados de acuerdo con estos actores sociales. Véase en este sentido la posición adoptada por el gobierno del PSOE en España ante los gobiernos de Bolivia, Venezuela y Ecuador cuando modificaron las condiciones en que operan las transnacionales españolas en su territorio y, en concreto, su defensa de los

en algunos casos con la empresa y entienden que la expansión de las compañías por otros países, y la obtención de beneficios que la acompañan, favorece, siempre que no tenga lugar una deslocalización, a los trabajadores del país en que está ubicada la sede central. Razón por la que, de forma interesada, estas organizaciones representantes de los trabajadores no llevarían a cabo una reflexión sobre en qué condiciones se realiza esta expansión. Asimismo, las organizaciones sociales afirman que los sindicatos no se han adaptado a las transformaciones del mercado de trabajo de las últimas décadas y que el hecho de que los cuadros sindicales se hayan profesionalizado, se beneficien de un empleo estable, superen la juventud y sean varones en una proporción importante dificulta que se identifiquen con los problemas de amplias capas de trabajadores, como los jóvenes, las mujeres o los inmigrantes, los que más sufren, por lo general, y muy especialmente en estos tiempos de crisis, los bajos salarios, la precariedad y el desempleo<sup>22</sup>.

Un caso paradigmático en lo que se refiere a las relaciones de conflicto y de fuerza entre las organizaciones sociales y las organizaciones sindicales es el de las organizaciones de mujeres Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH) en Honduras y el Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (MEC) en Nicaragua, que surgieron en 1989 y 1994 respectivamente y tienen como objetivo, tal y como hemos comentado más arriba, defender los derechos humanos y laborales de las trabajadoras de las zonas francas de estos países<sup>23</sup> y abordar sus problemas específicos como mujeres en el ámbito laboral: abusos sexuales, despidos de mujeres embarazadas, escasa promoción laboral, desigual remuneración entre mujeres y hombres, etc. (Prieto y Quintero, 2004).

Ambas asociaciones denuncian que los sindicatos y sus dirigentes, en su mayoría varones, han ignorado a lo largo de la historia las reivindicaciones de las mujeres trabajadoras y que, por consiguiente, consideraron que era preciso organizarse para atenderlas de manera expresa<sup>24</sup>. Estas organizaciones de mujeres

---

intereses de Repsol-YPF ante la nacionalización de los hidrocarburos por el gobierno de Evo Morales en Bolivia (Rodríguez-Carmona, 2008; Pulido y Ramiro, 2009).

<sup>22</sup> En este sentido, es muy significativo que nos encontramos hoy en día con colectivos de ciudadanos y/o trabajadores en el ámbito laboral que funcionan al margen de los sindicatos clásicos y que son muy críticos con los mismos: actores que participan en la recuperación de fábricas en Argentina y Uruguay, movimientos indígenas en Ecuador, Bolivia y Colombia, organizaciones de mujeres en Nicaragua y Honduras, etc. (Prieto *et al.*, 2002; Santos y Rodríguez Garavito, 2007; Hernández Zubizarreta, 2009).

<sup>23</sup> Las zonas francas se crearon en los países centroamericanos en los años setenta y la mayor parte de las empresas situadas en las mismas pertenecen al sector textil y producen para grandes marcas como Gap, Levis, Nike o Adidas empleando fundamentalmente a mujeres (Prieto *et al.*, 2002).

<sup>24</sup> La organización María Elena Cuadra anunciaba en su página web en 1995 que «este movimiento autónomo surgió a raíz de la guerra de los sexos en la Central Sandinistas de Trabajadores (CST) el año pasado, cuando culminó un periodo de tensión entre la Secretaria de la Mujer y la dirigencia masculina».



manifiestan que su propósito no es desplazar a los sindicatos en el terreno político y laboral, a los que reconocen como representantes legítimos de los trabajadores con una larga trayectoria y gran experiencia, pero que la sociedad y las características del mercado de trabajo han cambiado, por lo que es preciso que éstos colaboren con otro tipo de actores para abordar los problemas que surgen a nivel social y laboral.

Por su parte, los sindicatos se niegan a establecer relaciones con estas organizaciones y las acusan de falta de representatividad y legitimidad y de dividir a los trabajadores, por lo que apelan a su integración en los mismos. Sin embargo, estas asociaciones de mujeres han obtenido un gran respaldo por parte de las trabajadoras de las empresas situadas en las zonas francas y han sido reconocidas por las instituciones públicas y muchas compañías como interlocutores en el ámbito político y laboral.

No obstante estas relaciones de conflicto entre ambos tipos de actores, las organizaciones sociales con un marcado perfil reivindicativo han hecho en algunos casos llamamientos a las organizaciones sindicales en aras de establecer un marco de cooperación en materia de RSE. En este sentido, estos actores llaman la atención sobre el hecho de que existen distintos ámbitos en este campo, no sólo el laboral, y que ellos tienen conocimientos sobre cuestiones sociales fundamentales.<sup>25</sup> Por otro lado, determinadas organizaciones y dirigentes sindicales han llevado a cabo en los últimos años una importante labor de autocrítica con respecto al posicionamiento adoptado frente a las organizaciones sociales que abogan por la justicia social global. En este sentido, han llamado la atención sobre el hecho de que es preciso distinguir entre las organizaciones de carácter benéfico cercanas a la moral y la caridad decimonónica, orientadas en ocasiones al mercado, y otro tipo de actores que representan intereses de la ciudadanía, se preocupan por los efectos de las actividades y políticas de las empresas sobre el entorno socioeconómico y tienen unas potencialidades y un impacto mediático que es importante tener en cuenta. Por lo tanto, hacen hincapié en la idoneidad de promover alianzas con las organizaciones sociales independientes con el fin de establecer una colaboración y un trabajo conjunto en distintos ámbitos. En este sentido, hay que resaltar el llamamiento que realizó la CES en su *Resolución sobre la Responsabilidad Social Empresarial* a favor de crear partenariados con grupos de interés externos a la empresa (Jiménez, 2007).

---

<sup>25</sup> Los distintos ámbitos o entornos que se abordan desde la RSE son: 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).



En esta línea, hay que destacar que las organizaciones sindicales españolas están participando en iniciativas de distinto tipo con determinadas organizaciones sociales. En este sentido, es interesante señalar que CC.OO. fue uno de los miembros fundadores del Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa con distinto tipo de actores sociales: pro derechos humanos, por el comercio justo, de consumidores, ecologistas, etc. Asimismo, esta confederación sindical participa, junto con UGT, en la campaña *Play Fair* (Juega Limpio en las Olimpiadas), que se ha puesto en marcha en más de veinte países y ha sido impulsada por la agrupación Global Unions (que incluye a la Confederación Sindical Internacional), la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario, Cuero y Calzado (FITTVCC), Oxfam International y la federación de organizaciones Setem, y que presiona desde el año 2003 al Comité Olímpico Internacional para que se cumplan los derechos laborales en toda la cadena de producción de los artículos utilizados en los Juegos Olímpicos<sup>26</sup>.

En definitiva, es interesante señalar que, en el campo de la RSE, las relaciones entre las organizaciones sindicales y las organizaciones sociales son en muchas ocasiones conflictivas, puesto que, por lo general, los sindicatos consideran que estos actores no están legitimados para negociar con las empresas debido a su falta de representatividad y que éstas las utilizan en algunos casos para desplazarlos. Sin embargo, nos encontramos en los últimos tiempos con que determinadas organizaciones y dirigentes sindicales han reconocido el importante papel que están jugando las organizaciones sociales independientes que reclaman la justicia social global e, incluso, con relaciones de colaboración entre ambos tipos de actores.

## Conclusión

En el presente artículo planteamos que las empresas y sus asociaciones están desarrollando la RSE con el fin de ser más competitivas, ganar prestigio, relegitimarse socialmente y evitar nuevas regulaciones estatales o supraestatales. En este sentido, sostenemos que las políticas socialmente responsables de las compañías son en buena medida contraproducentes, puesto que su carácter unilateral y au-

---

<sup>26</sup> Esta campaña, que apela a la responsabilidad social y al código de ética del COI, no ha tenido mucho éxito hasta la fecha. En todo caso, es interesante señalar que se realizó como parte de la misma una investigación en el invierno de 2006/07 en cuatro empresas ubicadas en China que fueron proveedoras de artículos para los Juegos Olímpicos de Pekín 2008. El estudio puso en evidencia que estas compañías utilizaban trabajo infantil, pagaban salarios por debajo de los niveles de subsistencia y del salario mínimo legal en China, obligaban a sus trabajadores a realizar jornadas laborales que con frecuencia alcanzaban las 13 ó 15 horas y no respetaban los derechos sindicales. La campaña se ha mantenido una vez finalizaron las Olimpiadas de Pekín, puesto que se han marcado objetivos para los Juegos Olímpicos que se celebrarán en Londres en 2012.

torregulado tiene como consecuencia que en muchas ocasiones no sean mucho más que un ejercicio publicitario y no se pongan en práctica, siendo utilizadas para neutralizar las estrategias y propuestas de las organizaciones sindicales y las organizaciones sociales en aras de regulaciones nacionales e internacionales. De esta forma, las corporaciones transnacionales están utilizando este campo con el fin de que se establezca la voluntariedad, la unilateralidad y la autorregulación de las nuevas responsabilidades a asumir por las empresas en el ámbito global, como una estrategia que forma parte del proyecto de globalización económica de corte neoliberal.

En esta línea, los organismos internacionales, la ONU, la OIT, la OCDE y la Unión Europea, han renunciado a instaurar una gobernanza pública global y, por lo general, han apostado por las tesis de las empresas. Sin embargo, las organizaciones sindicales, las organizaciones sociales globales y las redes globales de organizaciones sociales señalan que es preciso implantar normativas y regulaciones que rijan el comportamiento de las corporaciones transnacionales en la esfera de los derechos humanos, laborales y medioambientales en el ámbito global.

Las organizaciones sindicales denuncian que las compañías están utilizando el campo de la RSE con el fin de trasladar lo legislado y lo pactado en convenios colectivos al terreno de la voluntariedad, la unilateralidad y la autorregulación. Por lo tanto, estas organizaciones han optado por trabajar en el sentido contrario, y se han marcado el objetivo de llevarse las políticas socialmente responsables al terreno de la negociación colectiva. Por lo tanto, y en lo que se refiere a la dimensión internacional de la RSE, los sindicatos están presionando a las empresas para que conviertan sus códigos éticos o de conducta en acuerdos marco internacionales negociados y firmados con las federaciones sindicales internacionales sectoriales. Asimismo, estos actores plantean la necesidad de promover la globalización del movimiento sindical y la acción sindical internacional a través de la creación de comités de empresa globales y redes y observatorios sindicales internacionales. El fin es, entre otros, instaurar una mínima regulación del mercado de trabajo global.

Por otra parte, las organizaciones sociales globales y las organizaciones que conforman redes globales manifiestan que es preciso que la globalización de los derechos humanos, laborales y medioambientales acompañe a la globalización económica. En esta línea, llaman la atención sobre lo que consideran la necesidad de crear un organismo regulador, fiscalizador y sancionador en el seno de la ONU que vele por el cumplimiento de estos derechos, organismo en el que se constituya un Tribunal Penal Internacional de Empresas Transnacionales. Además, las redes globales de organizaciones sociales hacen hincapié en la idoneidad de establecer, por un lado, un nuevo pacto social con «cuatro patas» en el que éstas tengan cabida y, por otro, un nuevo modelo social en el que las compañías asuman nuevas obligaciones tanto en el ámbito nacional como en el supranacional.

Por consiguiente, podemos afirmar que el campo de la RSE es en la actualidad un escenario de conflictos, relaciones de fuerza y negociaciones, en el que las distintas instituciones y actores han adoptado diferentes posiciones y estrategias con el fin de influir lo más posible en la definición de las características de las nuevas responsabilidades a asumir por las compañías transnacionales en el contexto de la globalización económica.

En este sentido, y en lo que se concierne a las relaciones entre las organizaciones sindicales y las organizaciones sociales en el campo de la RSE, es interesante resaltar que estas son por lo general inexistentes o conflictivas, puesto que los sindicatos plantean que las empresas están utilizando sus relaciones con estas últimas con el fin de desplazarlos y que éstas no están legitimadas para trabajar en este terreno como consecuencia de su falta de representatividad.

Por su parte, las organizaciones sociales hacen hincapié en que no pretenden reemplazar a los sindicatos, a quienes reconocen como los representantes legítimos de los trabajadores y como actores con gran experiencia y trayectoria. No obstante, demandan, en el terreno político y de la RSE, un reconocimiento como interlocutores válidos por parte de las instituciones públicas, las empresas y sus asociaciones y los sindicatos. Asimismo, defienden que sería conveniente establecer canales de colaboración entre organizaciones sindicales y organizaciones sociales, puesto que éstas se han especializado en las últimas décadas en ámbitos fundamentales en el campo de la RSE, y en la esfera social, política y económica, como son, entre otros, el consumo, la igualdad de género, los derechos de la población indígena o el medio ambiente. Ámbitos que los sindicatos no abordan o abordan tangencialmente y que, en ocasiones, están incluso imbricados con el ámbito laboral. Además, estos actores sostienen que los sindicatos adoptaron una lógica y una mirada nacional hace décadas que les impide adaptarse con facilidad a las transformaciones sociales y económicas que acompañan a la globalización económica, mientras que existen organizaciones sociales que trabajan a nivel global hace muchos años y tienen amplios conocimientos en este sentido.

En cualquier caso, no cabe duda de que estos actores han irrumpido en los últimos años con fuerza en el ámbito social y político, e incluso en el laboral. Una muestra de ello es que determinados colectivos han sido emplazados a participar en foros o reuniones convocadas por las instituciones públicas, entre ellas las laborales, como por ejemplo el Consejo Español de Responsabilidad Social Empresarial (CERSE), creado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración en España. Esto nos indica que incluso podríamos estar asistiendo en la actualidad a cambios de relevancia en el esquema tripartito de relaciones laborales vigente.

En definitiva, planteamos que es preciso tomar en consideración las propuestas e iniciativas de las organizaciones sindicales y las organizaciones sociales

en materia de RSE en aras de la instauración de una mínima regulación de las actividades de las corporaciones transnacionales a nivel global. El fin último sería que éstas cumplan obligatoria y efectivamente con unos mínimos estándares en el ámbito de los derechos humanos, laborales y medioambientales en todas sus empresas filiales, subcontratadas y proveedoras ubicadas en países emergentes o en vías de desarrollo. Asimismo, sostenemos que sería conveniente que ambos tipos de actores aunaran fuerzas y colaborasen con este objetivo.

## Bibliografía

- 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*, 63, pp. 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*, 27 (1), pp. 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*, 27 (1), pp. 9-52.
- BAYLOS GRAU, A. (2009): «Un instrumento de regulación. Empresas transnacionales y acuerdos marco globales», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 27 (1), pp. 107-125.
- BAYLOS GRAU, A. (1999): «Globalización y derecho del trabajo: Realidad y proyecto», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 15, pp. 19-49.
- 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-CC.OO. en las industrias del Textil-Confección-Calzado y de la Química y el Petróleo», *Lan Harremanak*, 19, pp. 169-189.
- BOLTANSKI, L. y CHIAPELLO, E. (2002): *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid. Akal.
- BRILL, L. (2002): «Can codes of conduct help home-based workers?», en JENKINS *et al.*: *Corporate Responsibility and Labour Rights. Codes of Conduct in the Global Economy*. London. Earthscan Publications.
- CALLE, A. (2005): *Los nuevos movimientos globales*. Editorial Popular.
- 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).

- CARRIÓN, J. (2010): *Nicaragua, Colombia y Guatemala. La ir-responsabilidad Social de Unión Fenosa*. Observatorio de la Deuda en la Globalización.
- CASTELLS, M. (2001): *La era de la información. La sociedad red*, vols. 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 1.º 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*, 27 (1), pp. 77-106.
- DE LA CUESTA, M. (2009): «Los códigos de conducta, una forma atípica de regular las relaciones laborales», en HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, J. y RAMIRO, P. (eds.): *El negocio de la responsabilidad. Crítica de la responsabilidad social corporativa de las empresas transnacionales*. Barcelona. Icaria.
- FERNÁNDEZ TOXO, I. (2005): «La responsabilidad social empresarial desde la perspectiva sindical», en *La dimensión laboral de la RSE. Cuadernos de Información Sindical*, 63. Fundación 1.º 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.
- GONZÁLEZ, E. y CARRIÓN, J. (2008): «La responsabilidad social corporativa de Unión Fenosa a estudio: los casos de Colombia y Nicaragua», en *Lan Harremanak*, 19, pp. 277-303.
- HELD, D. et al. (2002): *Transformaciones globales. Política, economía y cultura*. Oxford University Press.
- HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, J. (2008): «La responsabilidad social corporativa y las empresas transnacionales: De la ética de la empresa a las relaciones de poder», *Lan Harremanak*, 19, pp. 17-49.
- HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, J. (2009): *Las empresas transnacionales frente a los Derechos Humanos: historia de una asimetría normativa. De la responsabilidad social corporativa a las redes contrabegemónicas 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*, 63, pp. 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. (2009): «Qué es la responsabilidad social empresarial», *Revista Investigación y Marketing* de Aedemo (Asociación Española de Estudios de Mercado, Marketing y Opinión), 104, septiembre de 2009, pp. 36-50.
- MAIRA VIDAL, M.M. (2010): «La responsabilidad social de las empresas transnacionales con sede central en España: ¿neopaternalismo industrial o globalización de derechos?», *Sociología del Trabajo*, 69, verano de 2010, pp. 95-119.
- 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*.
- PRIETO, M. y QUINTERO, C. (2004): «Never the twain shall meet? Women's organizations and trade unions in the maquila industry in Central America. Development in Practice», 14 (1 & 2), february 2004.
- PRIETO, M. *et al.* (2002): «The potential of codes as part of women's organizations' strategies for promoting the rights of women workers: a Central America perspective», en JENKINS *et al.*: *Corporate Responsibility and Labour Rights. Codes of Conduct in the Global Economy*. London. Earthscan Publications.
- PULIDO, A. y RAMIRO, P. (2008): «La responsabilidad social corporativa de las multinacionales españolas en Colombia», en *Lan Harremanak*, 19, pp. 223-250.
- PULIDO, A. y RAMIRO, P. (2009): «Las multinacionales españolas y el "negocio de la responsabilidad" en América Latina», en HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, J. y RAMIRO, P. (eds.): *El negocio de la responsabilidad. Crítica de las responsabilidad social corporativa de las empresas transnacionales*. Barcelona. Icaria.
- RODRÍGUEZ-CARMONA, A. (2008): «Repsol YPF: ¿Una empresa responsable en Bolivia?», en *Lan Harremanak*, 19, pp. 305-330.
- 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.
- SÁEZ *et al.* (2008): «Análisis de las políticas de responsabilidad social corporativa de las multinacionales vascas: Los casos de BBVA y e Iberdrola», en *Lan Harremanak*, 19, pp. 191-221.
- 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 CC.OO.*, 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.